

www.stat.gouv.qc.ca

I n s t i t u t d e l a s t a t i s t i q u e d u Q u é b e c

TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION

Rémunération des salariés

État et évolution comparés

2008



Québec 

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 et Archives Canada
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
4^e trimestre 2008
ISBN 978-2-551-23754-8 (version imprimée)
ISBN 978-2-550-54995-6 (PDF)

© Gouvernement du Québec, Institut de la statistique du Québec, 1999

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

Novembre 2008

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 l'édition 2008 du rapport *Rémunération des salariés. État et évolution comparés*, 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 acteurs du milieu du travail disposent de données stratégiques pour alimenter leurs discussions quant aux conditions de rémunération.

Une somme de travail immense a été investie dans la révision des processus et des contenus de l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec* (ERG), dont les données sont à la base de la comparaison. Dans la nouvelle enquête, la population visée est constituée de l'ensemble des entreprises comptant au moins 200 employés dans les différents secteurs du marché du travail. Tous les nouveaux processus de collecte sont maintenant intégrés à l'enquête. De plus, une approche de collecte des coûts de la rémunération variable est en développement. En ce qui concerne les politiques et les caractéristiques relatives aux avantages sociaux, les développements sont presque achevés.

En 2008, pour une deuxième année, le rapport porte sur les données recueillies d'après la méthodologie de la nouvelle enquête; les résultats de la comparaison reposent sur les données des entreprises des trois groupes de rotation. En effet, le premier cycle de l'enquête (2006-2008) est terminé et l'échantillon correspond maintenant à l'échantillon total. Ainsi, les résultats de cette année seront diffusés pour tous les secteurs de comparaison. Les comparaisons face aux quatre composantes du secteur « autre public » (administration municipale, entreprises publiques, universités et administration fédérale) ainsi que celles selon la syndicalisation pour le secteur privé sont donc réintroduites. Enfin, les résultats relatifs

aux nouveaux emplois repères du panier (introduits en 2007) reposent sur deux des trois groupes de l'échantillon.

L'Institut réintroduit également l'analyse de l'évolution des écarts puisque deux années de résultats sur la base de la nouvelle enquête sont disponibles. Cependant, l'analyse ne portera que sur les écarts salariaux, et ce, par rapport aux secteurs pour lesquels des résultats ont été diffusés tant en 2007 qu'en 2008, soit les grands secteurs de la comparaison : l'ensemble des autres salariés québécois (ASQ), les secteur privé et « autre public » ainsi que selon la syndicalisation pour les ASQ. L'analyse de l'évolution des écarts sur une plus longue période n'est en effet pas possible. L'univers visé a été remanié, les méthodologies à la base de l'enquête ont subi des changements et un nouveau panier d'emplois repères a été introduit; il est donc impossible de mettre en parallèle les données de la nouvelle enquête avec celle de l'ancienne. Quant à l'évolution des écarts de la rémunération globale, certains développements restent à terminer.

L'Institut remercie toutes les personnes qui ont contribué 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, en particulier l'équipe chargée de la collecte des données de rémunération.

Le directeur général,



Stéphane Mercier

Produire une information statistique pertinente, fiable et objective, comparable, actuelle, intelligible et accessible, c'est là l'engagement « qualité » de l'Institut de la statistique du Québec.

La coordination de ce rapport a été faite par :	Nathalie Mongeau, avec la collaboration d'Isabelle Fréchette
Sous la direction de :	Christiane Lamarre
Ont apporté leur précieuse collaboration :	Alexandre Gaudreault, Emmanuelle Jarry, Cindy Maher et Claude Vecerina, pour l'analyse des résultats de la comparaison (chapitres 1 à 5)
	Mario Haché, avec la collaboration de Marie-Ève Tremblay et Sylvain Végiard, pour les développements méthodologiques et les traitements statistiques des résultats de la comparaison
	Pierre Lachance, pour l'environnement économique et Sandra Gagnon, pour le marché du travail
	Marie-Josée Dufour et Nadège Jean, pour les tendances salariales
	Pascal Michel, avec la collaboration de Dominique Sam-Pan, pour les traitements informatiques
	Ann Doucet et tous les membres de l'équipe « enquêtes - rémunération », pour la collecte et la validation des données sur la rémunération globale
	Elaine Baxter McLeay, pour la révision linguistique
	Josée Gaudreault et France Lozeau, pour 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 la Banque Royale du Canada, la Banque TD, la Fédération des Caisses Desjardins du Québec, le Conference Board du Canada, le Groupe-conseil Aon, Hay Group, Morneau Sobeco, Towers Perrin et Mercer (Canada) Limitée.

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

Signes conventionnels

Ce rapport utilise les symboles suivants :

...	N'ayant pas lieu de figurer
..	Donnée non disponible
x	Donnée confidentielle
k	En milliers
n	Nombre

Direction des statistiques 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 : www.stat.gouv.qc.ca

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

PRINCIPAUX RÉSULTATS	13	La rémunération globale	
INTRODUCTION	23	Les avantages sociaux et les heures chômées payées	77
LA MÉTHODOLOGIE	25	Les avantages sociaux et les heures chômées payées pour les catégories d'emplois	78
Partie I		Les heures de travail	79
Les orientations et approches méthodologiques	25	La rémunération globale	80
Le traitement et l'analyse des données	39		
Les événements susceptibles d'affecter la comparaison	43	CHAPITRE 3	
Partie II		LE SECTEUR « AUTRE PUBLIC » ET SES COMPOSANTES	81
L'environnement économique et le marché du travail	46	Le secteur « autre public »	
Les tendances salariales	47	Les salaires	82
		Les échelles salariales	83
PARTIE I		Les avantages sociaux et les heures chômées payées	84
LA COMPARAISON DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE DES SALARIÉS	51	Les heures de travail	85
		La rémunération globale	86
CHAPITRE 1		L'administration municipale	
L'ENSEMBLE DES AUTRES SALARIÉS QUÉBÉCOIS	53	Les salaires	87
Les salaires et les échelles salariales		Les échelles salariales	88
L'ensemble des emplois repères	54	Les avantages sociaux et les heures chômées payées	89
Les professionnels	55	Les heures de travail	90
Les techniciens	57	La rémunération globale	91
Les employés de bureau	59	Le secteur « entreprises publiques »	
Les employés de service	61	Les salaires	92
Les ouvriers	62	Les échelles salariales	93
La rémunération globale		Les avantages sociaux et les heures chômées payées	94
Les avantages sociaux et les heures chômées payées	63	Les heures de travail	95
Les avantages sociaux et les heures chômées payées pour les catégories d'emplois	64	La rémunération globale	96
Les heures de travail	65	Le secteur universitaire	
La rémunération globale	66	Les salaires	97
CHAPITRE 2		Les échelles salariales	98
LE SECTEUR PRIVÉ	67	Les avantages sociaux et les heures chômées payées	99
Les salaires et les échelles salariales		Les heures de travail	100
L'ensemble des emplois repères	68	La rémunération globale	101
Les professionnels	69	L'administration fédérale	
Les techniciens	71	Les salaires	102
Les employés de bureau	73	Les échelles salariales	103
Les employés de service	75	Les avantages sociaux et les heures chômées payées	104
Les ouvriers	76	Les heures de travail	105
		La rémunération globale	106

CHAPITRE 4			
LES SECTEURS ET LA SYNDICALISATION	107		
Les autres salariés québécois syndiqués			
Les salaires	108		
Les échelles salariales	109		
Les avantages sociaux et les heures chômées payées	110		
Les heures de travail	111		
La rémunération globale	112		
Les autres salariés québécois non syndiqués			
Les salaires	113		
Les échelles salariales	114		
Les avantages sociaux et les heures chômées payées	115		
Les heures de travail	116		
La rémunération globale	117		
Le secteur privé syndiqué			
Les salaires	118		
Les échelles salariales	119		
Les avantages sociaux et les heures chômées payées	120		
Les heures de travail	121		
La rémunération globale	122		
Le secteur privé non syndiqué			
Les salaires	123		
Les échelles salariales	124		
Les avantages sociaux et les heures chômées payées	125		
Les heures de travail	126		
La rémunération globale	127		
CHAPITRE 5			
L'ÉVOLUTION DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION	129		
Les salaires			
L'analyse générale des secteurs	132		
L'ensemble des autres salariés québécois : les catégories d'emplois	133		
Le secteur privé : les catégories d'emplois	134		
La rémunération globale			
<i>Retrait ponctuel</i>			
		PARTIE II	
		LE CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET LES TENDANCES SALARIALES	135
		CHAPITRE 6	
		L'ENVIRONNEMENT ÉCONOMIQUE ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL	137
		L'environnement économique	
		Les consommateurs	142
		Les investisseurs	144
		Les gouvernements	146
		Les échanges extérieurs	146
		La politique monétaire	147
		Le marché du travail	
		L'emploi et le chômage	151
		La rémunération	156
		CHAPITRE 7	
		LES TENDANCES SALARIALES	161
		La croissance salariale observée	
		Les salariés syndiqués	162
		Les salariés non syndiqués	166
		Le pouvoir d'achat des salariés	
		Le pouvoir d'achat en 2007 et 2008	168
		Le pouvoir d'achat de 1986 à 2008	170
		Les perspectives salariales	
		Les augmentations salariales selon la date de signature des conventions collectives	172
		Les perspectives salariales pour l'ensemble de 2008 et pour 2009	175

Liste des tableaux

LA MÉTHODOLOGIE

I	Marché du travail au Québec et grands secteurs de comparaison	25
II	Éléments et composantes de la rémunération globale	29
III	Corps d'emploi du nouveau panier d'emplois repères par catégorie	36
IV	Population de référence pour la comparaison	38
V	Répartition de l'effectif rattaché aux emplois repères et de l'effectif de l'administration québécoise, selon les catégories d'emplois	38
VI	ERG 2008 : mode de collecte de chacun des groupes de rotation	41

CHAPITRE 1

1.1	Écarts salariaux, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2008	54
1.2	Nombre d'emplois repères selon le statut des écarts salariaux, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2008	54
1.3	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2008	65
1.4	Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2008	66
1.5	Nombre d'emplois repères selon le statut des écarts de rémunération globale, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2008	66

CHAPITRE 2

2.1	Écarts salariaux, administration québécoise et secteur privé, en 2008	68
2.2	Nombre d'emplois repères selon le statut des écarts salariaux, administration québécoise et secteur privé, en 2008	68
2.3	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur privé, en 2008	79
2.4	Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé, en 2008	80
2.5	Nombre d'emplois repères selon le statut des écarts de rémunération globale, administration québécoise et secteur privé, en 2008	80

CHAPITRE 3

3.1	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur « autre public », en 2008	82
3.2	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur « autre public », en 2008	83
3.3	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur « autre public », en 2008	85
3.4	Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur « autre public », en 2008	86
3.5	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et administration municipale, en 2008	87
3.6	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et administration municipale, en 2008	88
3.7	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et administration municipale, en 2008	90
3.8	Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et administration municipale, en 2008	91
3.9	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2008	92
3.10	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2008	93
3.11	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2008	95
3.12	Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2008	96
3.13	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur universitaire, en 2008	97
3.14	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur universitaire, en 2008	98
3.15	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur universitaire, en 2008	100
3.16	Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur universitaire, en 2008	101

3.17	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et administration fédérale, en 2008	102	4.12	Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2008	122
3.18	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et administration fédérale, en 2008	103	4.13	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2008	123
3.19	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et administration fédérale, en 2008	105	4.14	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2008	124
3.20	Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et administration fédérale, en 2008	106	4.15	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2008	126
CHAPITRE 4			4.16	Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2008	127
4.1	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2008	108	CHAPITRE 5		
4.2	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2008	109	5.1	Comparaison des écarts salariaux de 2008 et 2007, administration québécoise et secteurs de comparaison, ensemble des emplois repères	132
4.3	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2008	111	5.2	Comparaison des écarts salariaux de 2008 et 2007, administration québécoise et autres salariés québécois, par catégorie d'emplois	133
4.4	Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2008	112	5.3	Comparaison des écarts salariaux de 2008 et 2007, administration québécoise et secteur privé, par catégorie d'emplois	134
4.5	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2008	113	CHAPITRE 6		
4.6	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2008	114	6.1	Prévisions de divers organismes pour les principaux indicateurs économiques du Québec, pour 2008 et 2009	142
4.7	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2008	116	CHAPITRE 7		
4.8	Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2008	117	7.1	Croissance nominale en vigueur, employés syndiqués québécois, en 2007 et 2008	162
4.9	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2008	118	7.2	Évolution des taux d'augmentation moyens des échelles salariales et des salaires versés, selon les enquêtes de planification salariale, au Québec, de 1990 à 2008	167
4.10	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2008	119	7.3	Pouvoir d'achat des salariés, en 2007 et 2008	168
4.11	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2008	121	7.4	Pouvoir d'achat, selon les clauses salariales en vigueur, pour les périodes de 1986 à 1995 et de 1996 à 2008	171
			7.5	Croissance salariale selon la date de signature des conventions collectives, employés syndiqués québécois, en 2007 et 2008	172
			7.6	Perspectives salariales pour 2008 et 2009	175

Liste des figures

LA MÉTHODOLOGIE

- I Répartition de l'effectif des autres salariés québécois selon la syndicalisation et le secteur d'activité, en 2008 34

CHAPITRE 1

- 1.1 Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Professionnels », en 2008 55
- 1.2 Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Professionnels », en 2008 56
- 1.3 Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Techniciens », en 2008 57
- 1.4 Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Techniciens », en 2008 58
- 1.5 Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de bureau », en 2008 59
- 1.6 Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de bureau », en 2008 60
- 1.7 Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de service », en 2008 61
- 1.8 Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Ouvriers », en 2008 62
- 1.9 Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois, pour l'ensemble des catégories d'emplois 63
- 1.10 Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois, pour chacune des catégories d'emplois 64

CHAPITRE 2

- 2.1 Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Professionnels », en 2008 69

- 2.2 Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Professionnels », en 2008 70
- 2.3 Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Techniciens », en 2008 71
- 2.4 Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Techniciens », en 2008 72
- 2.5 Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de bureau », en 2008 73
- 2.6 Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de bureau », en 2008 74
- 2.7 Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de service », en 2008 75
- 2.8 Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Ouvriers », en 2008 76
- 2.9 Avantages sociaux et les heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé, pour l'ensemble des catégories d'emplois 77
- 2.10 Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé, pour chacune des catégories d'emplois 78

CHAPITRE 3

- 3.1 Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et secteur « autre public », pour l'ensemble des catégories d'emplois 84
- 3.2 Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et administration municipale, pour l'ensemble des catégories d'emplois 89
- 3.3 Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », pour l'ensemble des catégories d'emplois 94
- 3.4 Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et secteur universitaire, pour l'ensemble des catégories d'emplois 99

3.5	Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et administration fédérale, pour l'ensemble des catégories d'emplois	104
-----	---	-----

CHAPITRE 4

4.1	Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, pour l'ensemble des catégories d'emplois	110
4.2	Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, pour l'ensemble des catégories d'emplois	115
4.3	Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé syndiqué, pour l'ensemble des catégories d'emplois	120
4.4	Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, pour l'ensemble des catégories d'emplois	125

CHAPITRE 6

6.1	Croissance du PIB réel, au Québec et au Canada, de 1994 à 2008	140
6.2	Évolution du taux d'intérêt et de l'IPC, au Québec et au Canada, de 1996 à 2008	148
6.3	Croissance de l'emploi, au Québec et au Canada, de 1996 à 2008	151
6.4	Variation de l'emploi au Québec, par secteur d'activité, neuf premiers mois de 2008	152
6.5	Population active et taux de chômage, au Québec, de 1996 à 2008	155
6.6	Taux d'emploi et taux d'activité, au Québec, de 1996 à 2008	156

CHAPITRE 7

7.1a	Évolution de la croissance salariale nominale en vigueur, employés syndiqués québécois, de 1989 à 2008	165
7.1b	Évolution de la croissance salariale nominale en vigueur, employés syndiqués québécois, de 1989 à 2008	165
7.2	Distribution des salariés syndiqués au Québec selon la croissance salariale en vigueur en 2008	169

7.3	Distribution des salariés syndiqués au Québec selon les taux d'augmentation accordés dans les conventions collectives nouvellement signées en 2007 et 2008	174
7.4a	Évolution des augmentations salariales selon la date de signature des ententes, de 1989 à 2008	175
7.4b	Évolution des augmentations salariales selon la date de signature des ententes, de 1989 à 2008	175

Annexes

A Minimums, maximums et écarts, positions dans l'échelle et ratios comparatifs, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et marché de comparaison, en 2008

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

B Importance des avantages sociaux et des heures chômées payées, méthode des débours, 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 syndiqués
- B-9 Autres salariés québécois non syndiqués
- B-10 Secteur privé syndiqué
- B-11 Secteur privé non syndiqué

C Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et marché de comparaison, en 2008

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

D Distribution selon le statut comparatif pour les salaires et la rémunération globale, méthode des débours, tous les secteurs, en 2008

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

E Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et marché de comparaison, en 2008

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

F Principaux indicateurs économiques du Québec, de 1996 à 2008

G Principaux indicateurs du marché du travail du Québec, de 1996 à 2008

H Principaux indicateurs économiques du Canada, de 1996 à 2008

I Principaux indicateurs économiques de l'Ontario, de 1996 à 2008

J Prévisions de divers organismes pour les principaux indicateurs économiques du Canada, pour 2008 et 2009

K Évolution de la croissance salariale nominale et réelle pour les salariés syndiqués, de 1986 à 2009, selon l'indicateur des taux d'augmentation des clauses salariales en vigueur

L Évolution de la distribution¹ des salariés syndiqués, au Québec, selon la croissance salariale en vigueur, de 1986 à 2008

- M** **Mesure des taux d'augmentation des salaires pour les salariés syndiqués, selon la date de signature, de 1986 à 2008, indicateur des gains**

- N** **Mesure des taux d'augmentation des salaires pour les salariés syndiqués, selon la date de signature, de 1986 à 2008, indicateur des taux**

PARTIE I

Le salaire et la rémunération globale

L'ensemble des autres salariés québécois

En 2008, le salaire des employés de l'administration québécoise montre un retard de 7,7 % par rapport à celui des autres salariés québécois dans l'ensemble des emplois repères. Au total, 54 emplois repères sur 76, représentant 61 % de l'effectif, affichent ce statut. Toutes les catégories d'emplois, à l'exception de celle des employés de service, accusent un retard de l'administration québécoise. Les retards varient de 6,6 % chez les techniciens à 27,5 % chez les ouvriers. Pour leur part, les employés de service sont à parité.

La rémunération globale des salariés de l'administration québécoise est en retard de 2,9 % sur celle des autres salariés québécois dans l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé dans 40 des 76 emplois, regroupant 40 % de l'effectif, ainsi que dans trois des cinq catégories d'emplois étudiées. Les techniciens sont à parité, alors que les employés de service affichent une avance de 5,9 %. Dans l'ensemble des emplois repères, le retard plus faible observé sur le plan de la rémunération globale par rapport à celui noté sur le plan salarial s'explique par le nombre d'heures de présence au travail moindre dans l'administration québécoise, malgré les coûts pour les avantages sociaux moins importants dans ce secteur.

Le secteur privé

Les employés de l'administration québécoise ont un retard salarial de 5,2 % face à ceux du secteur privé dans l'ensemble des emplois repères. Ce statut est noté dans 37 des 69 emplois repères comparés, regroupant 36 % de l'effectif apparié. Trois catégories d'emplois accusent un retard salarial de l'administration québécoise; les écarts se situent entre - 5,7 % et - 30,1 %. Les employés de bureau sont à parité dans les deux secteurs, tandis que les employés de service présentent une avance salariale de 6 %.

L'administration québécoise est en avance de 4,2 % sur le secteur privé en ce qui concerne la rémunération globale. Ce statut est présent dans 23 des 69 emplois, comptant 50 % de l'effectif. Les techniciens, les employés de bureau et les employés de service montrent une avance, tandis que les professionnels affichent la parité et que les ouvriers accusent un retard de 21,9 %. Dans l'ensemble des emplois repères, le passage d'un retard salarial à une avance pour la rémunération globale s'explique par les heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise.

Le secteur « autre public »

L'administration québécoise montre un retard salarial de 13,9 % sur le secteur « autre public » dans l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé dans 69 des 74 emplois repères, regroupant 94 % de l'effectif. Un retard est également noté dans toutes les catégories d'emplois; les écarts varient de - 8,9 % chez les techniciens à - 22,8 % chez les ouvriers.

La rémunération globale de l'administration québécoise est en retard de 19,4 % sur celle du secteur « autre public » dans l'ensemble des emplois repères. Sur 74 emplois repères, 70 présentent ce statut (95 % de l'effectif). Comme dans le cas des salaires, toutes les catégories d'emplois affichent un retard de l'administration québécoise au chapitre de la rémunération globale; les écarts varient de - 13,4 % à - 35,8 %. L'augmentation du retard de l'administration québécoise, du salaire à la rémunération globale, dans l'ensemble des emplois repères, s'explique par les coûts des avantages sociaux moins importants dans ce secteur.

L'administration municipale

Dans l'ensemble des emplois repères, l'administration québécoise accuse un retard salarial de 12,3 % par rapport à l'administration municipale. Ce statut est noté dans 46 des 57 emplois repères comparés, représentant 83 % de l'effectif. Des retards, variant de 7,6 % à 29 %, sont observés dans toutes les catégories d'emplois.

Dans l'ensemble des emplois repères, la rémunération globale de l'administration québécoise est en retard de 22,7 % sur celle de l'administration municipale. Au total, 53 des 57 emplois repères, regroupant 96 % de l'effectif, affichent ce statut. Comme pour les salaires, toutes les catégories d'emplois affichent un retard de l'administration québécoise au chapitre de la rémunération globale; les écarts varient de - 17,9 % à - 42,8 %. Pour l'ensemble des emplois repères, l'augmentation du retard, du salaire à la rémunération globale, résulte des coûts pour les avantages sociaux moins importants dans l'administration québécoise et des heures de présence au travail plus nombreuses dans ce secteur.

Le secteur « entreprises publiques »

L'administration québécoise accuse un retard salarial de 15,3 % vis-à-vis du secteur « entreprises publiques » dans l'ensemble des emplois repères. Ce statut est constaté dans toutes les catégories d'emplois et dans 51 des 64 emplois repères comparés, représentant 84 % de l'effectif total apparié. Les retards se situent entre 9,1 % chez les techniciens et 30,2 % chez les ouvriers.

Sur le plan de la rémunération globale, l'administration québécoise est en retard de 22,7 % sur le secteur « entreprises publiques » dans l'ensemble des emplois repères. Au total, 50 des 64 emplois repères, regroupant 81 % de l'effectif, affichent ce statut. Les cinq catégories d'emplois présentent un retard de l'administration québécoise, les écarts variant de - 11,1 % à - 43,4 %. L'augmentation du retard, du salaire à la rémunération globale, s'explique par les coûts des avantages sociaux moins importants dans l'administration québécoise.

Le secteur universitaire

Le salaire de l'administration québécoise accuse un retard de 4,7 % par rapport à celui du secteur universitaire pour l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé dans 30 des 50 emplois repères, regroupant 65 % de l'effectif. Quatre catégories d'emplois sur cinq montrent un retard de l'administration québécoise, avec des écarts variant de - 1,9 %

chez les techniciens à - 8,7 % chez les employés de bureau. Pour leur part, les professionnels sont à parité dans les deux secteurs.

La rémunération globale de l'administration québécoise est en retard de 8,9 % sur celle du secteur universitaire dans l'ensemble des emplois repères. Au total, 39 des 50 emplois repères, comptant 89 % de l'effectif, présentent ce statut. Un retard est constaté dans les cinq catégories d'emplois; les écarts varient de - 4,4 % à - 12,4 %. Dans l'ensemble des emplois repères, l'affaiblissement de la situation comparative de l'administration québécoise, du salaire à la rémunération globale, s'explique par les heures de présence au travail plus nombreuses et les débours moins élevés pour les avantages sociaux dans ce secteur.

L'administration fédérale

Dans l'ensemble des emplois repères, l'administration québécoise est en retard de 14,5 % face à l'administration fédérale sur le plan salarial. Tous les emplois repères ainsi que toutes les catégories d'emplois affichent ce statut. Les retards varient de 11,7 % chez les professionnels à 18,7 % chez les techniciens.

La rémunération globale de l'administration québécoise montre un retard de 13,5 % vis-à-vis de celle de l'administration fédérale dans l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé dans 52 des 54 emplois repères étudiés, représentant 92 % de l'effectif. Les cinq catégories d'emplois présentent des retards, variant de 11,2 % à 17,8 %. Le retard sur le plan de la rémunération globale est moins élevé que celui observé sur le plan salarial en raison des heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise, et ce, malgré les débours moindres pour les avantages sociaux dans ce secteur.

Les autres salariés québécois syndiqués

Dans l'ensemble des emplois repères, le salaire de l'administration québécoise est en retard de 13,6 % sur celui des autres salariés québécois syndiqués. Ce statut est observé dans 62 des 74 emplois repères,

représentant 87 % de l'effectif apparié. Toutes les catégories d'emplois montrent un retard salarial, variant de 8,5 % à 31,6 %.

La rémunération globale de l'administration québécoise affiche un retard de 15,4 % face à celle des autres salariés québécois syndiqués. Ce statut est observé dans 60 des 74 emplois repères, représentant 85 % de l'effectif. Les cinq catégories d'emplois présentent un retard; les écarts varient de - 6,5 % chez les employés de service à - 32,9 % chez les ouvriers. Pour l'ensemble des emplois repères, l'accroissement du retard, du salaire à la rémunération globale, est attribuable aux coûts moins élevés des avantages sociaux dans l'administration québécoise, et ce, malgré le nombre d'heures de présence au travail moins important dans ce secteur.

Les autres salariés québécois non syndiqués

Dans l'ensemble des emplois repères, la parité des salaires est constatée entre l'administration québécoise et les autres salariés québécois non syndiqués. Ce statut est noté dans 24 des 69 emplois repères, représentant 22 % de l'effectif. Parmi les catégories d'emplois, seuls les employés de bureau affichent la parité. Un retard salarial est noté chez les professionnels, les techniciens et les ouvriers, avec des écarts allant de - 3,3 % à - 10,9 %. Pour leur part, les employés de service affichent une avance salariale de 26,9 %.

La rémunération globale des employés de l'administration québécoise est en avance de 10,8 % par rapport à celle des autres salariés québécois non syndiqués dans l'ensemble des emplois repères. Ce statut est présent dans 31 des 69 emplois repères, regroupant 63 % de l'effectif. Les techniciens, les employés de bureau et les employés de service sont en avance, avec des écarts respectifs de 8,3 %, 12,1 % et de 34,2 %, alors que les professionnels et les ouvriers sont à parité dans les deux secteurs. Le passage de la parité salariale à une avance de l'administration québécoise sur le plan de la rémunération globale résulte des coûts pour les avantages sociaux plus élevés dans l'administration québécoise et des heures de présence au travail moins nombreuses dans ce secteur.

Le secteur privé syndiqué

Dans l'ensemble des emplois repères, le salaire des employés de l'administration québécoise est en retard de 15,6 % sur celui des employés du secteur privé syndiqué. Ce statut est noté dans 37 des 60 emplois repères comparés, regroupant 70 % de l'effectif apparié. Des retards, variant de 5,1 % à 36,9 %, sont notés dans les cinq catégories d'emplois.

La rémunération globale des employés de l'administration québécoise montre un retard de 12,2 % vis-à-vis de celle du secteur privé syndiqué. Ce statut est constaté dans 27 des 60 emplois repères, regroupant 37 % de l'effectif. Quatre catégories d'emplois présentent un retard, soit celles des professionnels (- 11,2 %), des techniciens (- 5,3 %), des employés de bureau (- 19,8 %) et des ouvriers (- 30,7 %). Les employés de service sont à parité dans les deux secteurs. Pour l'ensemble des emplois repères, le retard plus faible observé sur le plan de la rémunération globale par rapport à celui noté sur le plan salarial s'explique par le nombre d'heures de présence au travail moindre dans l'administration québécoise, malgré les coûts pour les avantages sociaux moins élevés dans ce secteur.

Le secteur privé non syndiqué

Dans l'ensemble des emplois repères, le salaire de l'administration québécoise est à parité avec celui du secteur privé non syndiqué. Ce statut est constaté dans 25 des 68 emplois repères, comptant 22 % de l'effectif. Les catégories des techniciens et des employés de bureau affichent aussi la parité. Les professionnels et les ouvriers accusent un retard salarial, respectivement de 11,6 % et de 6,0 %. Les employés de service présentent une avance salariale de 27,4 %.

Sur le plan de la rémunération globale, l'administration québécoise est en avance de 11,9 % sur le secteur privé non syndiqué dans l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé dans 35 des 68 emplois repères, regroupant 65 % de l'effectif. Trois des cinq catégories d'emplois affichent ce statut, soit les techniciens (9,4 %), les employés de bureau (13,1 %) et les employés de service (34,8 %).

Les professionnels et les ouvriers sont à parité dans les deux secteurs. Dans l'ensemble des emplois repères, le passage de la parité sur le plan salarial à une avance de l'administration québécoise sur le plan de la rémunération globale résulte des coûts pour les avantages sociaux plus importants dans l'administration québécoise et des heures de présence au travail moins nombreuses dans ce secteur.

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 dans les trois catégories d'emplois considérées. Chez les professionnels, la situation comparative de l'administration québécoise est plus avantageuse sur le plan du maximum normal que sur celui du salaire, les employés de ce secteur étant moins avancés dans leur échelle salariale que les autres salariés québécois. La situation inverse est observée chez les techniciens et les employés de bureau : les retards salariaux sont moins importants que ceux des maximums normaux, les employés de l'administration québécoise étant plus avancés dans leur échelle salariale.

L'analyse des secteurs du marché du travail conduit souvent aux mêmes conclusions. Les maximums normaux de l'administration québécoise sont en retard vis-à-vis de ceux de tous les secteurs étudiés chez les techniciens et les employés de bureau. Dans ces catégories, la situation de l'administration québécoise est meilleure sur le plan du salaire que sur celui du maximum normal dans la comparaison avec la plupart des secteurs. Cela s'explique par le fait que les employés de l'administration québécoise sont généralement plus avancés dans leur échelle que ceux des secteurs concernés.

Chez les professionnels, un retard de l'administration québécoise est noté dans la comparaison avec tous les secteurs, à l'exception de celle avec le secteur universitaire où la parité est observée. La position dans l'échelle salariale des professionnels

de l'administration québécoise est, dans presque toutes les comparaisons, moins avancée que celle de leurs homologues. Ainsi, la situation comparative de l'administration québécoise est généralement meilleure sur le plan des maximums normaux que sur celui des salaires.

Environ 48 % des professionnels, 30 % des techniciens et 34 % des employés de bureau du secteur privé rémunérés selon une échelle salariale bénéficient d'un maximum au mérite. Par contre, les échelles salariales de l'administration québécoise ne comportent pas de tels maximums.

Les avantages sociaux et les heures chômées payées

Les débours relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées dans l'administration québécoise sont similaires à ceux observés chez les autres salariés québécois. Ils sont plus élevés dans l'administration québécoise (39 % du salaire) que dans le secteur privé, dans le secteur privé non syndiqué et chez les autres salariés québécois non syndiqués; les coûts varient de 32,7 % à 35,2 % du salaire dans ces secteurs. Par contre, les coûts totaux sont moins élevés dans l'administration québécoise que chez les autres salariés québécois syndiqués, dans le secteur privé syndiqué et dans le secteur « autre public » et ses composantes (40,5 % à 46,7 % du salaire).

Lorsque seuls les avantages sociaux sont pris en compte, les débours dans l'administration québécoise sont plus élevés que ceux chez les autres salariés québécois non syndiqués ainsi que dans les secteurs privé et privé non syndiqué. Cette différence s'explique surtout par les débours plus élevés pour les régimes de retraite et les remboursements de congés de maladie non utilisés dans l'administration québécoise.

Par ailleurs, les dépenses au chapitre des avantages sociaux sont moins élevées dans l'administration québécoise que dans les secteurs suivants : autres salariés québécois, autres salariés québécois syndiqués, privé syndiqué, « autre public », administration municipale, universitaire, administration

fédérale et « entreprises publiques ». Les coûts à ce chapitre représentent de 24,1 % à 29,0 % du salaire dans ces secteurs. Cette situation s'explique par les débours supérieurs pour les régimes d'assurance dans presque tous ces secteurs, auxquels s'ajoutent les coûts plus importants pour les régimes de retraite chez les autres salariés québécois syndiqués ainsi que dans le secteur « autre public » et toutes ses composantes. D'ailleurs, l'administration québécoise dépense moins pour l'ensemble des régimes d'assurance que tous les secteurs de comparaison, à l'exception du secteur universitaire dont les débours sont similaires. Les dépenses reliées à l'assurance-salaire sont toutefois plus importantes dans l'administration québécoise que dans tous les secteurs comparés.

Sur le plan des heures chômées payées, l'administration québécoise débourse 16 % du salaire, soit un montant supérieur à celui dépensé chez les autres salariés québécois, dans le secteur privé (syndiqué ou non) ainsi que chez les autres salariés québécois non syndiqués. Par contre, il en coûte moins à ce titre dans l'administration québécoise que chez les autres salariés québécois syndiqués ainsi que dans le secteur « autre public » et ses composantes.

Les heures de travail

La semaine régulière de travail de l'administration québécoise est de près de 36 heures, soit environ une heure et demie de moins que celle des autres salariés québécois. La semaine régulière de travail des employés de l'administration québécoise est plus courte que celles de l'ensemble des syndiqués et des non-syndiqués, des secteurs privé (tant syndiqué que non syndiqué) et « autre public » ainsi que de l'administration fédérale. Elle est toutefois plus longue que celles de l'administration municipale et du secteur universitaire, alors qu'elle est équivalente à celle du secteur « entreprises publiques ».

Les heures hebdomadaires de présence au travail s'établissent à environ 30 heures et quart dans l'administration québécoise. Elles y sont plus nombreuses que dans l'administration municipale ainsi que dans les secteurs universitaire et « entreprises publiques », alors qu'elles sont équivalentes à

celles du secteur « autre public ». Les heures de présence au travail dans l'administration québécoise sont inférieures à celles de tous les autres secteurs comparés. La différence la plus marquée est observée dans la comparaison avec le secteur privé non syndiqué; elle se chiffre à trois heures de présence au travail de moins par semaine dans l'administration québécoise.

L'évolution de la comparaison

Sur le plan salarial, la situation comparative de l'administration québécoise s'est améliorée par rapport aux autres salariés québécois entre 2007 et 2008 (1,7 point de pourcentage). Le même constat est fait par rapport au secteur privé, avec une différence d'écarts de 2,6 points de pourcentage. Dans la comparaison avec le secteur « autre public », l'ensemble des autres salariés québécois syndiqués et ceux non syndiqués, la situation comparative de l'administration québécoise est demeurée stable.

PARTIE II

L'environnement économique et le marché du travail

Ralentissement de la croissance économique en 2008

Au premier semestre de 2008, le produit intérieur brut (PIB) réel du Québec augmente de 1,0 %, un rythme inférieur à celui de 2007 (2,4 %). Sur une base trimestrielle, en 2008, le PIB enregistre une stabilité au premier trimestre et une progression de 0,2 % au deuxième. Les investissements des administrations publiques et les dépenses de consommation soutiennent la croissance de l'économie en 2008. En contrepartie, le déficit du solde du commerce extérieur continue de s'aggraver et de grever la croissance. Selon les analystes, la hausse du PIB varierait de 0,3 % à 0,9 % en 2008, et de 0,4 % à 1,5 % en 2009, malgré une décélération attendue de la consommation et des dépenses publiques courantes.

Les dépenses de consommation augmentent de 4,4 % en 2007, soit un rythme supérieur à ceux de 2006 (3,1 %) et de 2005 (2,9 %). En 2008, la hausse est de 4,7 % au premier semestre. Le revenu personnel disponible réel augmente de 2,9 % en 2006 et de 4,5 % en 2007. Au premier semestre de 2008, il croît de 3,9 %, une décélération due principalement à la rémunération des salariés qui progresse de 2,1 % en termes nominaux. Le taux d'épargne se situe à 1,6 % en 2006 et en 2007, son niveau le plus bas depuis que les données existent sur la base actuelle (1981). Au premier semestre de 2008, il descend même à 1,3 %. Les analystes situent la croissance de la consommation entre 4,0 % et 4,1 % en 2008, mais ces taux seraient moins forts en 2009, soit entre 2,0 % et 2,4 %. La progression du revenu personnel disponible ralentirait aussi en termes réels, car celui-ci croîtrait de 2,9 % à 5,2 % en 2008 et de 0,9 % à 2,6 % en 2009.

La croissance des investissements, au premier semestre de 2008 (4,1 %), ralentit par rapport à 2007 (7,2 %) mais demeure plus rapide qu'en 2006 (3,6 %). En 2008, la croissance des investissements des entreprises provient de ceux en machines et

matériel, puisque ceux en bâtiments non résidentiels progressent très peu et que ceux en bâtiments résidentiels diminuent. Après deux baisses, en 2005 (- 12,9 %, à 50 910) et en 2006 (- 6,0 %, à 47 877), les mises en chantier affichent une modeste hausse en 2007 (1,4 %, à 48 553). En 2008, la tendance redevient négative car, après neuf mois, les mises en chantier se situent à 48 000, en baisse de 6,4 % par rapport à la même période en 2007, malgré une poussée de 20,1 % au premier trimestre. Les analystes divergent d'opinion sur l'ampleur du ralentissement des investissements cette année et l'an prochain. Ainsi, les investissements des entreprises croîtraient entre 0,2 % et 4,7 % en 2008, et entre - 0,8 % et + 4,1 % en 2009. Les mises en chantier diminueraient deux années de suite puisque leur nombre se fixerait entre 45 700 et 46 300 en 2008, et entre 37 400 et 43 000 en 2009.

Les dépenses publiques courantes augmentent de 2,4 % en 2007, soit une dixième hausse en 11 ans (- 0,3 % en 2005). Au premier semestre de 2008, la croissance de ces dépenses s'accélère, à 3,6 %. Les analystes s'attendent à une augmentation des dépenses publiques courantes variant de 3,3 % à 5,1 % en 2008. La fourchette serait plus étroite en 2009, le taux variant entre 2,8 % et 3,0 %.

Le déficit du solde du commerce extérieur continue de freiner la croissance du PIB en 2008. Ainsi, au premier semestre, en raison du ralentissement de l'économie américaine et de la vigueur persistante du dollar canadien, les exportations diminuent de 2,3 %, alors que la croissance des importations s'accélère, à 3,6 %. Selon les analystes, le commerce extérieur continuera de se détériorer en 2008 et en 2009; ils prévoient en effet des reculs des exportations de 2,5 % et de 1,3 % respectivement, et des augmentations des importations, de 2,7 % et de 2,8 %.

Après les fortes hausses de 2003 à 2007, le taux de change du dollar canadien tend à se stabiliser en première moitié d'année 2008. Ainsi, le huard se situe à 99,6 cents américains au premier trimestre de 2008, puis à 99,0 cents au deuxième. Un certain recul s'observe au troisième trimestre (96,0 cents). À la fin de ce trimestre, soit en septembre 2008, la

valeur du dollar canadien descend à 94,5 cents américains, avant de chuter à 84,4 cents fin octobre (- 10,1 % en un seul mois).

Après avoir oscillé entre 2,0 % et 2,5 % de 2000 à 2005, l'inflation recule à 1,7 % en 2006 et à 1,6 % en 2007. Après neuf mois en 2008, la croissance de l'IPC au Québec se situe à 2,4 %, car les coûts de l'énergie font augmenter la croissance des prix. L'IPC augmente de 1,6 % au premier trimestre de 2008, de 2,3 % au deuxième, puis de 3,2 % au troisième.

Le taux des bons du Trésor à trois mois passe de 2,2 % en 2004, son plus bas niveau depuis 1955, à 4,2 % en 2007. Durant les neuf premiers mois de 2008, un revirement s'opère; le taux cumulatif descend à 2,7 %, et même à 2,4 % au troisième trimestre.

Selon les analystes, le taux d'inflation augmenterait en 2008, mais diminuerait en 2009. Inversement, les taux d'intérêt à court terme diminueraient en 2008 et augmenteraient en 2009. Le taux de change, pour sa part, serait à la baisse tant en 2009 qu'en 2008.

Croissance modeste de l'emploi

En 2008, l'emploi a connu une croissance modeste (1,0 %), nettement plus faible que celle observée en 2007 (2,3 %). De 2003 à 2006, la création d'emplois était plus modérée qu'en 2007, les taux de croissance se situant entre 1,0 % et 1,6 %. Au cours des neuf premiers mois de 2008, le nombre d'emplois a augmenté de 38 700 par rapport à la même période de 2007, pour se fixer à un sommet historique de 3 879 600 en données désaisonnalisées.

La création nette d'emplois au cours des trois premiers trimestres de 2008 se retrouve dans le secteur des services (+ 23 000) et, dans une moindre mesure, dans celui des biens (+ 15 700). Dans ce dernier cas, il s'agit d'une reprise, des pertes ayant été enregistrées dans le secteur des biens en 2006 et 2007. Quant à la croissance dans le secteur des services, l'année 2008 représente un net ralentissement comparativement à 2007, où 115 200 emplois s'étaient ajoutés.

Pour les neuf premiers mois de 2008, le taux de croissance de l'emploi à temps partiel (1,2 %) est légèrement supérieur à celui de l'emploi à temps plein (1,0 %), et ce, pour une troisième année consécutive. En termes de nouveaux emplois, on en dénombre plus à temps plein (30 200) qu'à temps partiel (8 500). Ces croissances permettent d'atteindre des sommets historiques, soit respectivement 3 161 700 et 717 900 emplois.

Parmi les emplois créés en 2008, un peu plus de 6 sur 10 bénéficient aux femmes, ce qui suit la tendance généralement observée depuis 2000. La croissance a été de 1,3 % chez les femmes et de 0,7 % chez les hommes. Les personnes âgées de 25 ans et plus profitent également de 60 % de la création nette d'emplois, bien que le rythme de croissance dans ce groupe (0,7 %) soit inférieur à celui observé chez les personnes âgées de 15 à 24 ans (2,8 %).

Pour l'ensemble de 2008, les prévisionnistes s'attendent à ce que la croissance de l'emploi se situe entre 0,7 % et 0,8 %. Pour 2009, certains analystes prévoient une décroissance alors que d'autres annoncent une création d'emplois; les taux de croissance se situeraient donc dans une fourchette allant de - 0,3 % à 1,1 %.

Le taux de chômage des neuf premiers mois de 2008, qui s'établit à 7,3 %, est du même ordre que celui de 2007 (7,2 %). Le taux de chômage a diminué de façon continue de 2004 à 2007, l'emploi augmentant plus rapidement que la population active; 2008 pourrait toutefois mettre un terme à cette séquence. Pour l'ensemble de l'année 2008, le taux de chômage devrait, selon les analystes, se fixer entre 7,3 % et 7,5 %. En 2009, il serait en hausse, oscillant entre 7,7 % et 8,1 %.

Le taux d'emploi a atteint un sommet historique de 61,0 % en 2007, niveau auquel il se maintient pour les neuf premiers mois de 2008. Pour sa part, le taux d'activité s'établit à 65,8 % pour les mêmes mois de 2008, en légère hausse par rapport à 2007 (65,7 %). Toutefois, l'analyse trimestrielle révèle que ces taux vont en diminuant, indiquant un certain ralentissement du marché du travail.

Les tendances salariales

Perte de pouvoir d'achat pour la plupart des salariés syndiqués en 2008

Pour l'ensemble des salariés québécois syndiqués, les clauses salariales en vigueur accordent une augmentation de 2,2 % tant en 2008 qu'en 2007.

Dans l'administration québécoise, la *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public* (projet de loi n° 142, 2005, chapitre 43), adoptée en décembre 2005, prévoit de nouvelles conditions de travail jusqu'en 2010. En vertu de cette loi, les échelles salariales ont été gelées en 2004 et 2005; puis, à partir du 1^{er} avril 2006 et jusqu'au 1^{er} avril 2009 inclusivement, des augmentations salariales de 2 % par année sont prévues. L'administration québécoise, les entreprises publiques québécoises et le secteur municipal (administrations et entreprises publiques locales) affichent la croissance nominale la plus faible parmi tous les secteurs analysés en 2008, soit 2 % dans tous les cas.

En ce qui concerne les salariés syndiqués autres que ceux de l'administration québécoise, l'augmentation salariale est de 2,5 % selon les données des neuf premiers mois de 2008, contre 2,4 % en 2007. Deux secteurs affichent un taux nominal d'augmentation moyen plus faible en 2008 qu'en 2007, soit le secteur universitaire (2,3 % contre 3,5 %) et le secteur fédéral (2,6 % contre 2,8 %). Le secteur municipal connaît une hausse de son taux nominal d'augmentation moyen; celui-ci passe de 1,4 % en 2007 à 2,0 % en 2008. Dans les secteurs privé et « entreprises publiques québécoises », les taux de 2007 et 2008 sont les mêmes, soit, respectivement, 2,6 % et 2,0 %.

En 2008, selon quatre maisons d'experts-conseils, les salariés non syndiqués (principalement du secteur privé) reçoivent des augmentations moyennes à leur échelle salariale allant de 2,4 % à 2,9 %, alors qu'en 2007, les taux variaient de 2,4 % à 2,7 %. L'augmentation moyenne des échelles salariales octroyée aux salariés non syndiqués en 2008 (2,6 %) est donc supérieure à celle accordée aux syndiqués (2,2 %).

Selon les données des trois premiers trimestres de 2008, l'ensemble des salariés québécois syndiqués subissent une perte de pouvoir d'achat de 0,2 %. La majorité des secteurs analysés présentent aussi une croissance réelle négative. Les pertes de pouvoir d'achat vont de 0,1 % dans le secteur universitaire à 0,4 % dans l'administration québécoise, les entreprises publiques québécoises et le secteur municipal. Les salariés syndiqués des secteurs privé et fédéral bénéficient d'un gain de pouvoir d'achat, de 0,2 % dans les deux cas. La situation au chapitre du pouvoir d'achat est moins bonne en 2008 qu'en 2007 dans tous les secteurs étudiés. La forte croissance de l'IPC observée au cours des neuf premiers mois de 2008 comparativement à celle notée en 2007 (2,4 % contre 1,6 %) explique en grande partie ce constat.

Les données préliminaires indiquent que 23,1 % des salariés québécois syndiqués connaissent un maintien ou un gain de pouvoir d'achat en 2008. Cette proportion est plus de quatre fois inférieure à celle notée en 2007 (95,2 %). Sauf dans le secteur fédéral où tous les salariés profitent d'augmentations salariales égales ou supérieures à la croissance de l'IPC, les proportions de salariés syndiqués bénéficiant de telles augmentations sont moins importantes en 2008 qu'en 2007 dans tous les secteurs analysés. La proportion de salariés syndiqués recevant des augmentations plus faibles que l'IPC est de 75,2 % en 2008. Il s'agit d'une très forte augmentation par rapport à 2007 (1,6 %). Le pourcentage des salariés syndiqués subissant un gel ou une baisse de salaire en 2008 est de un point et demi de pourcentage plus faible que celui observé en 2007 (1,7 % contre 3,2 %).

Les salariés syndiqués québécois connaissent, dans leur ensemble, un gain de pouvoir d'achat de 7,5 % pour la période allant de 1986 à 1995. Un gain beaucoup moins important (1,3 %) est enregistré pour la période de 1996 à 2008. Ce résultat est principalement attribuable à l'administration québécoise qui affiche une perte de pouvoir d'achat pour cette dernière période (sans l'équité salariale et autres rajustements).

En 2007 et 2008, aucune entente n'a été signée dans l'administration québécoise. Chez les autres salariés québécois syndiqués (excluant ceux de l'administration québécoise), l'augmentation annuelle moyenne accordée selon les ententes signées durant les neuf premiers mois de 2008 est de 2,2 %; il s'agit d'une baisse par rapport au 2,8 % accordé dans les conventions renouvelées en 2007. Tous les secteurs du regroupement « autres salariés québécois » affichent une croissance salariale inférieure en 2008; toutefois, aucune convention collective n'a été signée en 2008 dans le secteur fédéral.

Dans les conventions de 2008, 67,1 % des salariés syndiqués autres que ceux de l'administration québécoise reçoivent une augmentation annuelle moyenne égale ou supérieure à 1,5 %. Cette proportion est plus faible qu'en 2007, où 94,4 % des salariés obtenaient ce type d'augmentation. Par contre, dans les ententes signées en 2008, la proportion des autres salariés québécois recevant des augmentations inférieures à 1,5 % est près de sept fois plus forte que celle observée en 2007 (28,6 % contre 4,2 %). Quant aux gels ou baisses de salaire, le pourcentage observé en 2008 est près de trois fois plus important que celui noté en 2007 (4,3 % contre 1,5 %).

Selon les perspectives salariales établies par l'Institut, les salariés québécois syndiqués bénéficieraient d'une croissance de leur échelle salariale identique pour 2008 et 2009, soit de 2,2 %. En vertu de la *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public*, les salariés de l'administration québécoise se voient accorder 2 % d'augmentation tant pour 2008 que pour 2009.

Dans le secteur privé, la croissance anticipée en 2009 est identique à celle prévue en 2008, soit 2,6 %. Dans les entreprises publiques québécoises et le secteur municipal, les perspectives sont un peu plus élevées en 2009 qu'en 2008 (respectivement 2,1 % contre 2,0 % et 2,2 % contre 2,0 %).

Chez les employés non syndiqués, les croissances anticipées en ce qui a trait aux échelles salariales varieraient, selon les sources consultées, entre 2,4 % et 2,9 % en 2008 et entre 2,1 % et 2,8 % en 2009. La

croissance moyenne prévue pour ces salariés est de 2,6 % pour 2008 et de 2,4 % pour 2009.

En ce qui concerne les salariés québécois dans leur ensemble (syndiqués et non syndiqués), l'Institut prévoit une croissance moyenne des échelles salariales de 2,5 % en 2008 et de 2,3 % en 2009.

Compte tenu des prévisions d'inflation, les syndiqués de tous les secteurs et les non-syndiqués devraient connaître un gain de pouvoir d'achat en 2009. Une perte de pouvoir d'achat est toutefois attendue pour les salariés syndiqués de plusieurs secteurs en 2008, alors qu'un maintien de pouvoir d'achat est prévu pour l'ensemble des salariés québécois; cette situation s'explique par le fait que le taux d'inflation anticipé pour l'ensemble de l'année est particulièrement élevé.

L'Institut de la statistique du Québec présente l'édition 2008 du rapport *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 et fournit les tendances salariales pour les années récentes ainsi que des perspectives salariales pour les années 2008 et 2009.

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 débours pour les avantages sociaux et les heures chômées payées sont également présentés ainsi que les résultats relatifs aux heures de travail. La rémunération globale, calculée selon la méthode des débours, est aussi fournie.

Le chapitre 3 présente les comparaisons entre l'administration québécoise et les autres secteurs du marché du travail, soit l'ensemble du secteur « autre public », les administrations fédérale et municipale ainsi que les secteurs universitaire et « entreprises publiques ». Les résultats de la comparaison relatifs aux 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 les salariés syndiqués et non syndiqués du secteur privé.

Finalement, le cinquième chapitre a pour objectif de rendre compte de l'évolution des écarts de salaires. Avec la nouvelle série de données amorcée en 2007 et la prise en compte du troisième groupe d'entreprises dans l'échantillon en 2008, le premier cycle de l'enquête est maintenant complété, ce qui permet la réintroduction de cette analyse. Celle-ci prend en compte les variations dans la structure de l'effectif de l'administration québécoise et les changements dans les emplois comparés. Toutefois, cette année, seule l'analyse de l'évolution des écarts salariaux sur deux ans est présentée, et ce, pour les secteurs pour lesquels des données ont été publiées en 2007. L'évolution sur une plus longue période sera réintroduite ultérieurement.

La partie II de ce rapport regroupe les chapitres 6 et 7. Le chapitre 6 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 2007 et 2008. 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 2008 et pour 2009 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 renseignements détaillés sur le traitement des données pour chacun des volets de la comparaison sont également présentés. 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

1. La rémunération des autres salariés québécois et celle du secteur privé sont également comparées selon le statut de syndicalisation.

2. Sont exclus : l'agriculture et les services relatifs à l'agriculture, l'exploitation forestière et les services forestiers, la pêche et le piégeage ainsi que la construction.

3. Ne comprend pas les organismes gouvernementaux à caractère industriel et commercial.

La source des données

Les données utilisées pour la comparaison proviennent de *l'Enquête sur la rémunération globale* (ERG) au Québec réalisée 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 débours.

Une nouvelle version de l'ERG, développée dans le cadre de travaux de refonte, a été lancée à l'automne 2005, avec l'introduction des premières entreprises visées. Le rapport 2008 constitue le deuxième rapport de rémunération basé sur les résultats de la nouvelle ERG.

L'univers, l'échantillon et le processus de collecte

Dans la nouvelle enquête², la population visée est constituée de l'ensemble des entreprises comptant au moins 200 employés dans les différents secteurs du marché du travail. Des données sur les organisations de moindre taille ne sont pas recueillies dans l'ERG. L'administration municipale regroupe, pour sa part, les municipalités de 25 000 habitants et plus. 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.

La sélection de l'échantillon, de type aléatoire, est effectuée à l'intérieur de groupes formés d'entreprises d'une même famille de secteurs d'activité économique et de taille similaire (appelés « strates »). En accordant un poids à chaque entreprise tirée dans une strate en fonction de sa probabilité de sélection, l'Institut s'assure de la représentativité des résultats. La nouvelle enquête prévoit également une étape de profilage qui consiste à caractériser l'entreprise en fonction de sa structure organisationnelle et de ses diverses politiques de rémunération. Le profilage permet de découper l'entreprise en unités de collecte

pour lesquelles il est logique de recueillir des données sur la rémunération. Dans les entreprises plus complexes (trois unités de collecte et plus), la charge de collecte est diminuée par l'échantillonnage d'unités de collecte.

Le plan d'échantillonnage prévoit un renouvellement des entreprises. Pour ce faire, l'univers est divisé en trois blocs de façon aléatoire. La composition des blocs est semblable en ce qui concerne la répartition des entreprises en termes de taille et de secteurs d'activité. Un premier échantillon (groupe de rotation A) a été tiré au début du mois d'octobre 2005 parmi les entreprises du bloc 1 (pour l'ERG 2006), un deuxième l'a été à l'automne 2006 (ERG 2007), alors que le troisième groupe de rotation a été introduit à l'automne 2007 (ERG 2008). Cette approche permet d'avoir de la souplesse et d'alléger le fardeau des répondants. Lorsqu'une entreprise est introduite dans l'enquête, sa participation est requise pour une durée de trois ans. Dans le cas des strates recensées, les entreprises recommenceront un nouveau cycle de trois ans lorsque le précédent sera terminé. Dans les autres strates, la sélection de l'entreprise dans l'échantillon après le cycle de trois ans dépend de la fraction de sondage. Moins la fraction de sondage est élevée, plus le renouvellement de l'échantillon sera important.

La collecte de données est basée sur la transmission par le répondant d'un fichier complet comportant, pour chacun des employés de l'entreprise, les données sur l'emploi et la rémunération ainsi que sur ses caractéristiques personnelles (sexe, date d'embauche, statut de syndicalisation). À partir du fichier, l'analyse des emplois est réalisée. Une première étape consiste à attribuer à tous ces emplois un code basé sur la Classification nationale des professions (CNP), système de classement des emplois reconnu à l'échelle canadienne. Cela permet tout d'abord une analyse complète et une compréhension élargie de la classification des emplois dans chaque entreprise. De plus, cette codification permet de sélectionner un certain nombre d'unités-emplois susceptibles d'être appariées aux emplois repères de l'enquête. Lorsque, au sein d'une même unité de collecte, on identifie plus de 100 emplois potentiellement appariables, un échantillon est tiré.

2. Le bulletin *Coup d'œil sur l'ERG, édition 2008* présente *l'Enquête sur la rémunération globale*. Des articles du bulletin d'information de la direction ont également été publiés depuis le début du projet de révision. Entre autres, l'article « Une nouvelle ère... lancement de la nouvelle ERG », (*Flash-info*, vol. 6, n° 4, septembre 2005) présente les différentes étapes de l'ERG révisée ainsi que ses principaux aspects méthodologiques.

Le plan de sondage de l'enquête comporte donc trois degrés : entreprise, unité de collecte et emploi. Le poids final associé aux données recueillies pour une unité-emploi est donc le résultat de la multiplication des poids de ces trois degrés. Un ajustement est effectué afin de tenir compte de la non-réponse.

Par ailleurs, les données portant sur les éléments de rémunération autres que le salaire et les heures de travail sont recueillies à partir de fiches de collecte. Ainsi, pour chacun des avantages sociaux, l'Institut collige les données sur les politiques et les caractéristiques ainsi que sur les taux d'utilisation, ce qui permet de calculer les débours.

Le processus d'appariement des emplois

Sur la base des emplois sélectionnées parmi toutes celles potentiellement appariables, 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, 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 niveau de complexité supérieure (niveau 3). Pour ce corps d'emploi, trois emplois repères sont donc présents.

La révision de l'ERG – état actuel et à venir

Une somme de travail immense a été investie dans la révision des processus de l'enquête. L'effort porte

maintenant fruit puisque la presque totalité des développements souhaités ont été réalisés. Certains travaux se poursuivront encore durant la prochaine année.

Pour le moment, la codification des emplois selon la CNP et le processus d'appariement sont bien intégrés dans la collecte de données. Par ailleurs, l'approche de sélection des emplois susceptibles d'être appariés dans chacune des unités de collecte, bien que complétée, bénéficiera d'améliorations. À l'aide des données recueillies dans les trois premiers groupes de rotation, une analyse sera réalisée quant à la présence des emplois dans les différents secteurs d'activité économique. De plus, dans le cas des grandes entreprises où le nombre d'emplois est important et qui ont un poids prépondérant dans leur secteur d'appartenance, le processus de sélection des emplois sera analysé.

La révision a touché également les éléments de rémunération et les modes de collecte. Dans la nouvelle enquête, la collecte de données est basée sur la transmission par le répondant d'un fichier complet comportant, pour chacun des employés de l'entreprise, les données sur l'emploi et la rémunération ainsi que sur ses caractéristiques personnelles (sexe, date d'embauche, statut de syndicalisation). Ce processus est bien implanté.

Sur le plan des avantages sociaux et des heures chômées payées, les développements des nouvelles approches de collecte (fiches) et de calcul des coûts se poursuivront encore cette année. Depuis l'ERG 2007, la présence ou non de tous les avantages sociaux est colligée pour les grands groupes d'employés de l'entreprise. En ce qui concerne les politiques et les caractéristiques utiles au calcul des coûts, les fiches de collecte relatives à chaque avantage ont été intégrées progressivement dans l'enquête. À l'ERG 2007, les politiques et les caractéristiques ont été recueillies pour quatre avantages (vacances, congés fériés/mobiles, régimes de retraite et régimes étatiques). En 2008, neuf avantages sociaux ont été ajoutés; il s'agit des congés de naissance, d'adoption et d'interruption (remboursés à 100 %), des congés de maternité, des congés de paternité, des congés parentaux, des congés d'adoption, des congés de

maladie utilisés, du remboursement de congés de maladie non utilisés, de l'assurance-salaire courte durée et de l'assurance-invalidité de longue durée. En 2009, cinq avantages seront introduits (congés sociaux, assurance-vie, assurance maladie complémentaire, assurance-soins dentaires et assurance-soins optiques), ce qui complétera l'ensemble des avantages pris en compte dans le calcul de la rémunération globale. Il faut noter qu'en raison du cycle de collecte et du fait que la collecte relative aux avantages sociaux a lieu lors de l'introduction dans l'enquête, lorsqu'un changement affecte un avantage social, il n'est complètement intégré dans l'échantillon qu'au bout de trois années.

En ce qui a trait à la rémunération variable à court terme – un des nouveaux éléments de rémunération introduits dans l'enquête – la présence des régimes offerts ainsi que leurs caractéristiques ont été recueillies dans l'ERG 2007. Des développements restent à faire sur la collecte et le traitement des coûts.

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 déterminées³.

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 régulières	+ Rémunération indirecte - Heures chômées payées
	Rémunération = annuelle Heures de présence au travail	

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

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 niveau de complexité supérieure, indemnités de vie chère, bonis, commissions et divers remboursements reçus⁴.

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 régulières correspondent à la durée habituelle de travail. Les heures chômées payées 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 régulières⁵.

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 débours, est présentée au tableau II. Il est à noter que les avantages sociaux comprennent les éléments de la rémunération indirecte et les remboursements de congés de maladie non utilisés.

4. 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.

5. L'analyse des heures de travail considère les heures régulières, les heures chômées payées et les heures de présence au travail. L'élément « ajustements pour variations saisonnières » (horaire réduit) n'est plus considéré dans la nouvelle ERG.

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 débours 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 a seulement recours à la méthode des débours.

La méthode des débours 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 débours encourus par les employeurs pour offrir à leurs employés les régimes d'avantages sociaux, tout en considérant les heures de travail et les heures chômées payées.

La méthode des débours 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 débours 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, notamment 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.

Tableau II
Éléments et composantes de la rémunération globale

	Éléments traités par la comparaison (débours)	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-soins optiques - Assurances-soins dentaires - Compensation pour congés parentaux - Régimes étatiques (RRQ, RAMQ, CSST, AE, AP)	- Autres assurances - Services et gratifications - Sécurité d'emploi³
Heures rémunérées	- Heures régulières de travail	- Heures supplémentaires - Horaire d'été
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 aux heures chômées payées.

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

Les salaires et les échelles salariales⁶

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 niveau de complexité supérieure. La comparaison des salaires s'effectue à partir de la moyenne des taux de salaire versés pour un emploi, une catégorie d'emplois ou un secteur. Les débours 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 versés 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 ajoute de l'information sur les échelles salariales des secteurs comparés⁷. Les échelles 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 débours 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 renseignements sont de plus fournis 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 une même entreprise, 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, 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'une entreprise, 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 la même entreprise. 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

6 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 ».

7. De l'information supplémentaire sur la comparaison des échelles salariales est fournie dans le document *L'analyse des échelles salariales : document d'orientation*, IRIR, Montréal, octobre 1994, 49 p.

supérieurs s'effectue selon un régime de postes. L'Institut calcule pour chaque emploi repère un minimum et un maximum reflétant adéquatement la progression des employés dans leur structure salariale.

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

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

La comparaison des positions dans l'échelle salariale et celle des maximums normaux permettent, dans certains cas, d'expliquer les résultats de la comparaison des salaires. Par exemple, des débours plus élevés pour les salaires⁸ 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'écart⁹ 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 l'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 d'une catégorie donnée par l'effectif de l'administration québécoise¹⁰. L'utilisation d'une même pondération permet ainsi de comparer, dans chaque regroupement d'emplois repères, la rémunération moyenne des employés de l'administration québécoise avec celle obtenue lorsque les taux moyens de rémunération du secteur concerné sont appliqués à la structure de l'effectif de l'administration québécoise¹¹. 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.

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

9. 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 estimations puisque les données sont recensées dans ces deux secteurs.

10. Des renseignements supplémentaires sur le calcul des écarts relativement aux catégories d'emplois et à l'ensemble des emplois repères sont fournis 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.

11. Les résultats sur les débours pour les avantages sociaux et les heures chômées payées exprimés en pourcentage du salaire sont également pondérés selon cette approche, pour l'ensemble des catégories d'emplois. Ainsi, le débours moyen dans chacun des secteurs est calculé en pondérant le débours de chaque catégorie d'emplois par l'effectif 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 % dans l'administration québécoise (avance). Dans le cas d'un retard, la valeur de l'écart représente le pourcentage qu'il faut ajouter à la rémunération de l'administration québécoise pour obtenir celle du secteur comparé. Dans le cas d'une avance, l'écart représente le pourcentage qu'il faut enlever à la rémunération de l'administration québécoise pour obtenir la rémunération du secteur comparé. Comme les données proviennent d'une enquête basée sur un échantillon, l'interprétation des résultats doit tenir compte de leur précision.

Dans le calcul et l'interprétation de l'écart de rémunération, le secteur de base est toujours l'administration québécoise. Les résultats publiés dans les rapports sur la rémunération des salariés sont tous obtenus dans l'optique d'une comparaison de différents secteurs avec cette administration. Il serait donc incorrect d'un point de vue méthodologique de comparer, par exemple, la rémunération des secteurs privé et « autre public » en ce qui concerne l'ensemble des emplois repères ou les catégories d'emplois. 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 globale¹². 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 en regard des divers écarts de rémunération, 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 situer¹³. 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 habituellement 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.

Cette année, certaines sources d'erreurs ne sont pas considérées dans le calcul de la variance des

12. 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.

13. 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.

estimations. Il s'agit principalement des sources d'erreurs liées à l'application d'un taux d'augmentation pour la rémunération des entreprises des groupes de rotation A et B, à l'imputation totale et partielle des avantages sociaux ainsi qu'à la non-considération de l'erreur d'échantillonnage de l'administration québécoise dans le calcul des écarts relatifs aux catégories et à l'ensemble des emplois repères. Cette situation est temporaire. En effet, les deux premiers types d'ajustement ne seront pas ou très peu utilisés l'année prochaine. Quant au dernier point, les développements méthodologiques nécessaires devraient être réalisés d'ici le prochain rapport de rémunération. Pour le rapport de cette année, tout comme en 2007, la variance estimée est plus petite que la variance véritable; les intervalles de confiance sont donc plus courts que ce qu'ils devraient normalement être. Pour contrecarrer cette situation, et ce de façon temporaire, le seuil de confiance du « test de parité » a été diminué de 10 % à 5 %. En diminuant le seuil, l'intervalle de confiance est un peu plus grand; il y a donc plus de cas incluant le zéro et moins d'écarts déclarés significatifs. L'année prochaine, le seuil de confiance sera possiblement de nouveau établi à 10 %.

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 débours. En effet, en utilisant les mesures de précision, un test statistique¹⁴ a été développé 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 débours pour les avantages sociaux équivalents dans les deux secteurs de comparaison.

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 n'y ait pour autant de différence significative entre les écarts.

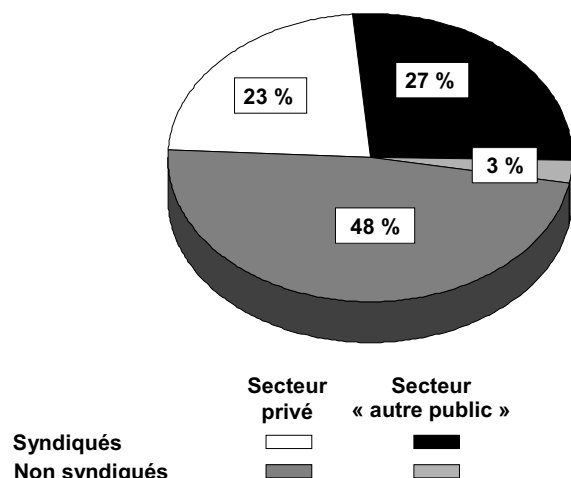
Les secteurs analysés

La comparaison de la rémunération globale effectuée par l'Institut porte sur l'ensemble des secteurs et sous-secteurs du marché du travail. Les résultats de la comparaison 2008 reposent sur les données des entreprises des trois groupes de rotation (A, B et C). L'échantillon correspond ainsi à l'échantillon total. En ce qui concerne les nouveaux emplois, les estimés reposent sur les deux tiers de l'échantillon, soit les groupes de rotation B et C. Les résultats de cette année sont donc diffusés pour tous les secteurs de comparaison. Ainsi, les résultats par catégorie et pour l'ensemble des emplois repères sont publiés pour tous les sous-secteurs du secteur « autre public » (administrations municipale et fédérale, secteur universitaire ainsi que le secteur « entreprises publiques ») et selon la syndicalisation pour le secteur privé (voir figure 1).

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, 7 des 12 emplois repères constituant la catégorie des techniciens ont été appariés dans le secteur « entreprises publiques », alors que l'autre emploi repère y est inexistant.

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

Figure 1
Répartition de l'effectif des autres salariés québécois selon la syndicalisation et le secteur d'activité, en 2008



Le traitement des données provenant de l'administration municipale¹⁵

La réorganisation municipale a eu un impact important sur l'univers des municipalités visées par l'ERG. L'Institut a donc dû adapter ses approches pour cette portion de l'enquête. En bref, compte tenu des données disponibles, la comparaison de la rémunération de l'administration québécoise avec celle de l'administration municipale n'a pas été réalisée en 2002 et 2003.

En 2004, 2005 et 2006, les données salariales de 26 municipalités de 25 000 habitants et plus ont été recueillies. Par contre, il n'y a pas eu de collecte en ce qui concerne les avantages sociaux et les éléments des heures chômées payées. La comparaison des salaires et des échelles salariales de l'administration québécoise avec ceux de l'administration municipale est présentée dans les rapports de rémunération de ces trois années, mais la rémunération globale n'a pu être prise en compte.

15. Pour de l'information 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).

Dans l'ERG 2008, les municipalités ont fait l'objet d'une collecte, tant pour les salaires et que pour les avantages sociaux. L'Institut diffuse cette année les résultats spécifiques à ce sous-secteur du secteur « autre public », tant sur le plan des salaires que de la rémunération globale.

Les emplois et les employés couverts par la comparaison

Le processus de sélection des emplois repères

Le projet de sélection des emplois repères a donné naissance à un nouveau panier d'emplois repères à partir duquel la comparaison de la rémunération des salariés de l'administration québécoise est effectuée cette année¹⁶.

Un groupe de travail formé de représentants des parties patronales et syndicales a eu pour mandat de guider l'Institut dans les choix et les analyses prévus dans son plan d'action. Tous les représentants des parties ont également été consultés sur les principaux choix et orientations recommandés par l'Institut.

Plus précisément, le but visé par la sélection des emplois repères est que la rémunération obtenue à partir du panier d'emplois repères soit la plus proche possible de celle qui aurait été constatée pour l'ensemble des emplois de l'administration québécoise avec une contrepartie directe et pertinente sur le marché de comparaison. Un panier d'emplois repères peut être qualifié de pertinent s'il satisfait aux deux conditions suivantes : il est *comparable*, c'est-à-dire qu'il est composé d'emplois avec une contrepartie directe et pertinente sur le marché des autres salariés québécois, et il est *représentatif*, c'est-à-dire que l'utilisation conjointe d'un emploi repère avec d'autres emplois repères du même

16. Pour plus de renseignements sur le processus de sélection des emplois repères, le lecteur peut consulter les documents *La sélection des emplois repères : nouvelle classification, enjeux et plan d'action* (paru en octobre 2003) et *La sélection des emplois repères : présentation de la structure d'emplois de l'administration québécoise et analyse du panier actuel d'emplois repères avec des critères de représentativité d'ensemble* (paru en décembre 2005), ainsi que les cinq articles parus dans le *Flash-info* (septembre 2003, 2004, 2005, 2006 et février 2007). Toutes ces publications sont disponibles sur le site Web de l'Institut (www.stat.gouv.qc.ca).

regroupement (catégorie d'emplois et sous-secteur de l'administration québécoise) donne un bon portrait de la rémunération de ce groupe.

Pour satisfaire au premier critère de sélection, soit la comparabilité, tous les emplois de l'administration québécoise ont été étudiés afin de déterminer leur admissibilité à titre d'emploi avec une contrepartie directe et pertinente dans le marché de comparaison. Par exemple, les emplois dont le gouvernement est l'employeur majoritaire et les emplois non facilement identifiables ont été exclus de la population de référence pour la sélection des emplois repères.

Pour satisfaire au second critère de sélection, soit la représentativité, des cibles concernant le nombre d'emplois à retenir ont été établies pour chaque groupe formé d'une catégorie et d'un sous-secteur. Les cibles ont été calculées à partir de la distribution en pourcentage des unités de sélection¹⁷ de l'administration québécoise par catégorie et sous-secteur.

Une fois les cibles définies, l'analyse de représentativité spécifique a permis de déterminer quels emplois devaient faire partie du panier pour chaque catégorie et sous-secteur. À cette fin, l'Institut a retenu une approche hybride. Elle consiste dans un premier temps à choisir une portion importante du panier à partir de critères définis au préalable (approche déterministe) et, dans un deuxième temps, à choisir des emplois de façon aléatoire parmi l'ensemble des emplois non sélectionnés à la première étape (approche probabiliste). L'approche hybride mise de l'avant par l'Institut garantit la présence d'emplois très populaires couvrant l'ensemble de la courbe salariale, tout en permettant d'inférer les résultats à la population de référence.

Les emplois couverts par la comparaison

Le tableau III présente le nouveau panier d'emplois repères. Les emplois choisis y sont listés selon la

catégorie à laquelle ils appartiennent; l'information sur l'étape du choix (déterministe ou probabiliste) est également fournie. Alors que tous les emplois repères de l'ancien panier étaient autoreprésentatifs, certains emplois du nouveau panier en représentent d'autres, c'est-à-dire qu'ils ont un poids supérieur à 1. Le panier d'emplois est composé de 46 corps d'emploi, comportant chacun de un à quatre niveaux de complexité, pour un total de 101 emplois repères.

La majorité des corps d'emploi (25 sur 48) sont présents dans les trois sous-secteurs de l'administration québécoise, alors que les autres sont propres à seulement un ou deux de ces sous-secteurs. Au total, 19 nouveaux emplois (tous niveaux de complexité confondus) ont fait leur apparition dans le nouveau panier d'emplois repères (identifiés en gras dans le tableau). Par ailleurs, six emplois ont été retirés, soit le professionnel en approvisionnement, le technicien en arts appliqués et graphiques, l'opérateur de saisie de données, l'opérateur en informatique, le mécanicien de machines fixes et le plombier d'entretien¹⁸.

La révision du panier d'emplois repères a permis d'atteindre les trois objectifs du projet : obtenir une meilleure adéquation entre le panier d'emplois repères et l'administration québécoise en terme de répartition des emplois entre les catégories et les sous-secteurs; améliorer quantitativement la couverture en ce qui concerne les corps d'emploi et l'effectif; améliorer la comparabilité du panier d'emplois repères¹⁹.

17. La notion de « corps d'emploi » présente dans l'administration québécoise mais qui diffère d'un sous-secteur à l'autre a été remplacée par la notion d'« unité de sélection ». Cette nouvelle notion a permis de regrouper dans chacun des sous-secteurs les corps d'emploi d'une même catégorie dont la nature des tâches, le niveau de complexité, le domaine d'activité professionnelle et la rémunération sont similaires.

18. L'emploi « Professionnel en ressources humaines » n'a pas été sélectionné à l'étape de la représentativité spécifique, les emplois non syndiqués de l'administration québécoise étant exclus de l'univers des emplois visés par la comparaison. Cependant, sans être inclus dans les résultats de la comparaison, il demeurera enquêté, étant donné l'intérêt suscité par cet emploi auprès des répondants à l'ERG.

19. Pour plus de détails, le lecteur peut consulter l'article « Le nouveau panier d'emplois repères », paru dans le *Flash-info* de février 2007. Cet article inclut une comparaison entre les cibles d'emplois repères par regroupement (catégorie/sous-secteur) déterminées à l'étape de la représentativité d'ensemble et le nombre d'emplois du nouveau panier choisis à l'étape déterministe, ainsi qu'entre le nouveau panier d'emplois repères et l'ensemble des emplois de l'administration québécoise avec une contrepartie directe et pertinente sur le marché de comparaison.

Tableau III

Corps d'emploi du nouveau panier d'emplois repères par catégorie

Catégorie	Nom du corps d'emploi	Code d'emplois	Étape du choix
Professionnels	Professionnel en gestion financière	FI	D
	Professionnel en communication	PC	D
	Analyste des procédés administratifs et informaticien	PI	D
	Avocat ou notaire	AN	D
	Biologiste	BI	P
	Ingénieur	IN	D
	Professionnel en sciences physiques	SP	P
Techniciens	Technicien en documentation	TD	D
	Pilote d'aéronefs – avions d'affaires et hélicoptères	AV et PH	D
	Technicien de laboratoire	TL	D
	Technicien en génie	TG	D
	Technicien en administration	TA	D
	Technicien en informatique	TI	D
	Technicien en droit	DR	P
	Technicien en loisir	LO	P
	Technicien en hygiène du travail	TH	P
Assistants techniciens ¹ (bureau et paratechnique)	Préposé aux télécommunications	PT	D
	Opérateur de duplicateur offset	OD	D
	Mécanicien en orthèse et/ou prothèse	MO	D
Personnel de bureau	Personnel de soutien en administration	PS	D
	Personnel de secrétariat	SE	D
	Préposé à la photocopie	PP	P
	Magasinier	MG	D
	Préposé aux renseignements	PR	P
	Téléphoniste-réceptionniste	TR	P
	Acheteur	AC	P
	Préposé à l'admission²	PA	D
Ouvriers	Menuisier d'entretien	ME	D
	Peintre d'entretien	PE	D
	Ouvrier certifié d'entretien	OCE	D
	Machiniste	MA	P
	Électricien d'entretien	EL	D
	Mécanicien de véhicules motorisés	MV	P
	Ouvrier de voirie	VO	D
	Conducteur de véhicules légers	CR	D
	Conducteur de véhicules lourds	CD	D
Personnel d'entretien et service	Mécanicien d'entretien (millwright)	MI	P
	Cuisinier	CU	D
	Préposé à la cuisine et à la cafétéria	CC	D
	Préposé à l'entretien ménager – travaux légers et lourds	PER et PED	D
	Gardien	GA	P
	Journalier ou préposé aux terrains	JP	D
	Concierge	CO	D
	Ouvrier d'entretien – maintenance	OM	P
	Préposé à la buanderie	BU	P
	Opérateur de machine à laver la vaisselle²	OV	P

1. Dans le rapport *Rémunération des salariés. État et évolution comparés*, les emplois de la catégorie « Assistants techniciens (bureau et paratechnique) » sont reclassés dans la catégorie « Personnel de bureau » aux fins de la comparaison, étant donné la faible proportion d'unités de sélection représentées par cette catégorie.

2. Les changements à la classification des emplois dans le sous-secteur de la santé et des services sociaux font en sorte que cet emploi ne génère plus d'appariements dans l'administration québécoise puisqu'il a été regroupé avec d'autres emplois.

L'approche déterministe de la sélection des emplois repères a permis d'atteindre le premier objectif. En effet, la distribution observée par catégorie et sous-secteur des emplois repères choisis de façon déterministe et la distribution visée concordent pour chaque regroupement à un emploi repère près. Le nouveau panier d'emplois repères remplit également la seconde condition, soit d'améliorer la couverture. En effet, grâce à l'introduction de la partie probabiliste, les résultats de la comparaison portent sur tous les emplois réguliers à temps plein ayant une contrepartie directe et pertinente et non plus exclusivement sur les emplois repères enquêtés. Le nombre d'employés de l'administration québécoise pris en compte est ainsi augmenté. Finalement, l'amélioration de la comparabilité du nouveau panier a été obtenue au moyen d'une analyse méticuleuse de tous les emplois de l'administration québécoise et de leur admissibilité à titre d'emploi avec une contrepartie directe et pertinente sur le marché des autres salariés québécois. Malgré cette analyse approfondie, certains emplois peuvent se retrouver très peu dans les différents secteurs. Les nouveaux emplois repères se retrouvent donc sur le banc d'essai. L'Institut prendra le temps nécessaire avant de procéder à des ajustements, afin d'apprécier correctement la comparabilité de chaque emploi.

Comme cela a été mentionné, une portion probabiliste a été incorporée lors de la sélection des emplois. Une nouvelle approche est donc introduite pour le calcul des moyennes de catégories et de l'ensemble. À chaque emploi repère est associé le salaire réel correspondant. Le poids de l'emploi correspond, dans le cas des emplois choisis dans la partie déterministe, à son propre effectif. Si l'emploi a été choisi à l'étape probabiliste, son poids correspond à son effectif divisé par sa probabilité de sélection. En fait, les emplois choisis à l'étape probabiliste représentent tous les autres emplois non sélectionnés de la catégorie. Leur poids est donc supérieur à leur effectif propre. En principe, comme l'estimation de l'administration québécoise est maintenant calculée à partir d'un échantillon d'emplois, une erreur d'échantillonnage devrait y être associée. Par ailleurs, le fait d'avoir deux échantillons à comparer, l'un dans l'administration québécoise et l'autre dans le marché de

comparaison, oblige la combinaison de deux variances, ce qui complexifie les calculs. Les développements afin de prendre en compte la variance due à la portion probabiliste ne sont pas terminés; les résultats du rapport 2007 n'en tiennent donc pas compte.

L'Institut présente les résultats de sa comparaison de la rémunération pour 76 emplois regroupés en cinq catégories d'emplois, soit les professionnels, les techniciens, les employés de bureau, les employés de service et les ouvriers. La différence entre le nombre d'emplois repères couverts par l'enquête (soit 101) et le nombre d'emplois comparés s'explique par le fait que plusieurs emplois repères sont fusionnés avec un autre emploi pour la comparaison (par exemple les niveaux 1 et 2 des emplois de techniciens). De plus, certains emplois n'ont pu être pris en compte puisqu'aucun appariement n'a été réalisé sur le marché du travail.

L'effectif couvert par la comparaison

La population de référence pour la comparaison est constituée des emplois réguliers à temps plein de l'administration québécoise avec une contrepartie directe et pertinente sur le marché du travail québécois. Le tableau IV montre que ces emplois couvrent 74 156 employés de l'administration québécoise, soit 18,9 % de l'effectif total de ce secteur (excluant les cadres).

Le tableau présente l'effectif exclu de l'univers visé. L'Institut est tenu d'informer le public de l'état et de l'évolution comparés de la rémunération des salariés régis par une convention collective; le personnel d'encadrement n'est donc pas visé par le mandat de comparaison. Les emplois non syndiqués et les emplois occasionnels ou à temps partiel sont aussi exclus de l'univers visé par la comparaison. En outre, un appariement de qualité implique l'existence d'un point de comparaison direct et pertinent dans le marché des autres salariés québécois. Par conséquent, les emplois dits sans contrepartie, c'est-à-dire qui ne répondent pas à ce critère, ne peuvent être enquêtés.

Tableau IV
Population de référence pour la comparaison¹

	Effectif n	Proportion de l'effectif total %
Administration québécoise (excluant les cadres)	392 839	100,0
Emplois non syndiqués ²	- 1 505	0,4
Emplois occasionnels	- 98 811	25,2
Emplois réguliers à temps partiel	- 59 819	15,2
Emplois réguliers à temps plein visés par la comparaison	232 704	59,2
Emplois sans contrepartie ⁴	- 158 548	40,4
Emplois réguliers à temps plein avec contrepartie directe et pertinente (visés par la comparaison)	74 156	18,9
Emplois avec contrepartie dans les secteurs non enquêtés ⁵	- 158	0,0
Emplois pouvant faire partie de la comparaison	73 998	18,8

1. Période du 1^{er} juillet 2006 au 30 juin 2007.
2. Les emplois non syndiqués qui font l'objet d'une exclusion sont : conseiller en gestion des ressources humaines (fonction publique), agent du vérificateur général (fonction publique), secrétaire principale (fonction publique) et agent de la gestion du personnel (santé et services sociaux).
3. Le résultat peut différer de la soustraction des éléments à cause des arrondissements.
4. Les emplois sans contrepartie sont des emplois qui n'ont pas de comparables directs et pertinents dans le marché des autres salariés québécois ou qui ne sont pas facilement identifiables.
5. Le secteur de l'agriculture et les services qui y sont reliés, le secteur de l'exploitation forestière et des services forestiers, celui de la pêche et du piégeage ainsi que celui de la construction ne sont pas enquêtés dans le cadre de l'*Enquête sur la rémunération globale* (ERG).

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

Par ailleurs, les emplois se retrouvant presque exclusivement dans les secteurs non enquêtés ne sont pas couverts par la comparaison. En excluant ces derniers emplois, le nombre total d'employés se retrouvant dans des emplois pouvant faire partie de la comparaison est de 73 998.

Le tableau V montre que les emplois repères retenus (73 765 salariés de l'administration québécoise), couvrent 32 % de l'effectif régulier à temps plein de l'administration québécoise. Lorsque seul l'effectif des emplois réguliers à temps plein de l'administration québécoise ayant une contrepartie directe et pertinente sur le marché est pris en compte, l'effectif des emplois repères en représente près de 100 %.

Tableau V
Répartition de l'effectif rattaché aux emplois repères et de l'effectif de l'administration québécoise¹, selon les catégories d'emplois

Catégories d'emplois	Effectif emplois repères n	Effectif total adm. québ. n	Effectif couvert par la comparaison %
Professionnels	9 242	32 987	28,0
Techniciens	16 520	38 274	43,2
Employés de bureau ²	30 743	37 545	81,9
Ouvriers	4 019	4 055	99,1
Employés de service	13 242	15 740	84,1
Autres employés ³	...	104 103	0,0
Total	73 765⁴	232 704	31,7
Emplois sans contrepartie de toutes catégories	... -	158 548	...
Emplois pouvant être comparés	73 765	74 156	99,5

1. L'effectif couvre les employés réguliers à temps plein (période du 1^{er} juillet 2006 au 30 juin 2007).
2. Lorsqu'ils sont appariés à des emplois repères, les corps d'emploi de la catégorie « Assistants techniciens » de l'administration québécoise sont considérés comme faisant partie de la catégorie « Employés de bureau ».
3. Les autres employés comprennent les enseignants, les agents de la paix et toutes les catégories d'infirmières.
4. Le résultat peut différer de la somme des éléments à cause des arrondissements.

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

Comme l'indique le tableau V, cette couverture varie selon les catégories d'emplois. Les emplois repères de la catégorie des employés de bureau, des ouvriers et des employés de service représentent une plus grande part de l'effectif total de ces catégories dans l'administration québécoise (plus de 75 %). Les catégories des professionnels et des techniciens ont une couverture moins importante. En effet, l'effectif rattaché aux emplois repères de ces deux catégories couvre respectivement 28 % et 43 % de l'effectif total de ces mêmes catégories dans l'administration québécoise. Un pourcentage élevé indique que la catégorie contient en majorité des emplois avec une contrepartie directe et pertinente. En revanche, un pourcentage faible indique que la catégorie contient des emplois sans comparables sur le marché des autres salariés québécois.

L'évolution de la rémunération

L'Institut réintroduit, dans le rapport 2008, l'analyse de l'évolution des écarts sur deux ans puisque deux

années de résultats sur la base de la nouvelle enquête sont disponibles. Par contre, l'analyse ne porte que sur les secteurs pour lesquels des résultats ont été diffusés tant en 2007 qu'en 2008, soit les grands secteurs de la comparaison : l'ensemble des autres salariés québécois (ASQ), le secteur privé, le secteur « autre public » et selon la syndicalisation pour les ASQ. L'analyse de l'évolution des écarts sur une plus longue période n'est toujours pas possible. L'univers visé est remanié, les méthodologies à la base de l'enquête ont subi des changements et un nouveau panier d'emplois repères a été introduit : il est donc impossible de mettre en parallèle les données de la nouvelle enquête avec celles de l'ancienne. Une nouvelle série de données s'est amorcée avec le rapport 2007 et l'analyse de l'évolution des écarts sur cinq ans ne sera possible qu'en 2011.

Cette année, la comparaison entre les écarts de 2008 et de 2007 porte sur les salaires. En effet, en ce qui concerne la rémunération globale, des développements restent à faire sur le plan des avantages sociaux couverts.

Les changements entre les écarts salariaux de deux années différentes sont dus à plusieurs facteurs, notamment : les changements dans la population visée par l'enquête, les variations dans la structure de l'effectif de l'administration québécoise, les changements en termes d'emplois comparés et l'évolution des salaires. Dans le contexte de l'enquête, nous cherchons à isoler principalement l'effet de l'évolution des salaires. Pour ce faire, la méthodologie utilisée consiste à comparer les écarts salariaux de deux années après avoir éliminé les variations résultant des changements en termes d'emplois comparés et les variations dans la structure de l'effectif de l'administration québécoise. Les résultats ainsi obtenus sont soumis à un test statistique qui prend en compte la variabilité échantillonnale. Le seuil de signification du test sur la différence des écarts est de 5 %.

Lorsque le test statistique appliqué dans l'analyse de l'évolution ne permet pas de détecter de différence entre les deux années de comparaison, un dièse est ajouté à la valeur de la différence brute. On ne peut

alors conclure ni à une amélioration ni à un affaiblissement de la situation comparative de l'administration québécoise, sur le plan des salaires. L'Institut parlera donc de stabilité des écarts. Par ailleurs, il pourrait arriver que chacun des écarts des deux années comparées indique la parité, mais que le test statistique appliqué dans l'analyse de l'évolution conclut à une différence significative; dans ces cas, l'Institut parlera de stabilité de la situation comparative.

La rotation de l'échantillon qu'effectue l'Institut permet d'augmenter la précision de l'estimation du changement d'une année à l'autre, par opposition à une estimation qui serait basée sur deux échantillons tirés de manière complètement indépendante. Les calculs menant à la détermination de la variance du changement et à l'application du test statistique tiennent compte du chevauchement des échantillons de 2007 et de 2008 et intègrent leur covariance.

Le traitement et l'analyse des données

La rémunération globale d'un emploi repère peut être calculée pour chacune des entreprises 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 dans leur transmission à des tiers.

Les précisions sur les données et périodes de référence

Le premier cycle de la nouvelle ERG est maintenant complété. En effet, l'introduction du troisième groupe de rotation à l'ERG 2008 permet de couvrir la totalité de l'échantillon. L'ERG 2008 prend en compte les données de 310 entreprises, qui correspondent à 421 unités de collecte²⁰. En ce qui

20. Le groupe de rotation A compte 117 entreprises répondantes (151 unités de collecte), le groupe B en contient 110 (154 unités de collecte) et 83 entreprises répondantes sont dans le groupe de rotation C (116 unités de collecte). Compte tenu des nombreux développements réalisés en 2008 et de la capacité de la DSTR, il a été décidé d'introduire un nombre plus limité d'entreprises dans le groupe de rotation C. La taille de l'échantillon total permet de produire des estimés de qualité.

concerne les municipalités, 26 municipalités de 25 000 habitants et plus sont prises en compte.

Les taux d'admissibilité à l'enquête sont supérieurs à 91 % dans tous les secteurs. Quant au taux de réponse, il est excellent, se situant pour les entreprises à 84,0 % dans le secteur privé et à 96,8 % dans le secteur « autre public ». Une non-réponse totale au volet sur les avantages sociaux est observée dans moins de 1 % des unités de collecte. Pour les unités de collecte répondantes, le taux de réponse varie selon l'avantage de 70 % à 99 %.

Modes de collecte et approche adoptée pour le traitement des données selon le groupe de rotation

Le tableau VI présente, pour le premier cycle de collecte (2006 à 2008), les modes de collecte utilisés selon le groupe de rotation. Les données disponibles dans toutes les unités de collecte sont premièrement celles colligées en première année d'enquête. À ce moment, les données recueillies selon le mode de collecte « standard » sont les suivantes : de l'information sur tous les emplois de l'entreprise permettant à l'Institut de les coder selon le système de Classification nationale des professions (CNP); de l'information sur tous les employés de l'entre-

prise, peu importe leur statut (régulier, temps partiel, etc.); les appariements des emplois de l'entreprise aux emplois repères définis dans l'enquête et servant à la comparaison de la rémunération; les taux de salaire; la présence ou non de tous les avantages sociaux ainsi que les caractéristiques et politiques pour les avantages sociaux colligés.

Les unités de collecte du groupe de rotation C (en première année du cycle de collecte) ont été introduites dans l'enquête en 2008. Pour ces unités, l'analyse complète du dossier a été réalisée selon les processus du mode de collecte « standard ».

Dans le cas des unités de collecte du groupe de rotation B (en deuxième année du cycle de collecte), l'enquête prévoyait une mise à jour des taux de salaire. Selon l'orientation de la nouvelle enquête, cela consiste à recevoir un nouveau fichier électronique et à mettre à jour les appariements. Comme la présence ou non des avantages sociaux ainsi que les caractéristiques et politiques relatives à ces derniers ont été recueillies à l'an 1, aucune nouvelle information n'est demandée à ce sujet. Le calcul des coûts est réalisé à partir des nouveaux taux de salaire.

Tableau VI
Mode de collecte de chacun des groupes de rotation

Groupe de rotation	ERG 2006 (33,3 % de l'échantillon)	ERG 2007 (66,6 % de l'échantillon)	ERG 2008 (100 % de l'échantillon)	ERG 2009 (100 % de l'échantillon)	ERG 2010 (100 % de l'échantillon)
Groupe A (Bloc 1)	Standard	Mise à jour	Allégée		
Groupe B (Bloc 2)		Standard	Mise à jour	Allégée	
Groupe C (Bloc 3)			Standard	Mise à jour	Allégée
Groupe D (Bloc 1)				Standard	Mise à jour
Groupe E (Bloc 2)					Standard

Cette année, un projet pilote relatif à ce processus de collecte a été réalisé pour un échantillon d'unités de collecte de ce groupe de rotation. Ainsi, parmi les 154 unités de collecte du groupe B, un nouveau fichier de données a été demandé auprès de 40 unités. Lors du choix de ces unités de collecte, l'Institut s'est assuré de les distribuer d'une manière à peu près égale dans chacune des strates. Parmi les 40 unités sollicitées, 27 ont fourni un nouveau fichier de rémunération en 2008. Une analyse du pourcentage d'emplois présents à la fois en année un et en année deux a été réalisée; ce pourcentage s'est avéré satisfaisant. Ainsi, pour ces unités, les données mises à jour ont été utilisées. Dans les unités de collecte non répondantes, l'Institut a sollicité auprès du répondant les taux d'augmentation des salaires et des échelles afin de mettre à jour les données.

Les unités de collecte du groupe de rotation A (troisième année du cycle de collecte) ainsi que les unités de collecte du groupe de rotation B non visées par le projet pilote ont fait l'objet d'une collecte en mode « allégé ». Pour ces unités de collecte, les taux d'augmentation des salaires et des échelles ont été recueillis pour chacun des modèles d'emplois présents dans l'unité. Ces taux d'augmentation ont été utilisés afin d'ajuster la rémunération des emplois de chacun des modèles. Pour toutes ces unités de collecte, les appariements, l'effectif et les heures de travail ne sont pas mis à jour.

Par ailleurs, dans toutes les unités de collecte (groupes A, B et C), la non-réponse totale et partielle a fait l'objet d'une imputation.

Imputation totale des données pour les avantages sociaux non enquêtés

Comme cela a été mentionné précédemment, la collecte relative aux avantages sociaux est réalisée à l'an 1. Les renseignements ont donc été colligés selon le groupe de rotation à l'ERG 2006, 2007 ou 2008. Les coûts sont calculés à partir des fichiers de rémunération de 2008²¹. Certains avantages n'ont

cependant pas fait l'objet de la collecte, les développements se poursuivant encore. Jusqu'à maintenant, treize avantages ont été enquêtés : quatre avantages ont été introduits à l'ERG 2007 et neuf autres l'ont été à l'ERG 2008. Pour cinq autres avantages sociaux (assurance-vie, assurance maladie complémentaire, assurance-soins dentaires, assurance-soins optiques et congés sociaux), qui seront introduits à l'ERG 2009, une imputation totale a été effectuée. Celle-ci est basée, dans chacun des secteurs, sur les données les plus récentes disponibles, soit celles de l'ERG 2005²². Dans certains cas, l'unité de collecte a pu être directement liée à un dossier de l'ancienne ERG. Cette donnée historique, propre au dossier, a été utilisée. Pour les autres, les coûts moyens du secteur d'appartenance ont été utilisés.

Dans l'ERG 2009, l'ajout des cinq derniers avantages complétera l'ensemble des avantages sociaux pris en compte par l'Institut dans le calcul de la rémunération globale.

Les autres périodes de référence

Les salaires recueillis dans l'ERG 2008 pour tous les secteurs autre que l'administration québécoise sont ceux en vigueur en 2008 (la période de validité des taux devant inclure le 1^{er} avril 2008). Pour l'administration québécoise, les données sur les taux de salaire sont celles en vigueur au 1^{er} avril 2008.

21. En ce qui concerne les régimes étatiques, un ajustement a été effectué pour les unités de collecte des groupes A et B sur la base des taux de cotisation de l'employeur pour chacun des régimes.

22. Les périodes de référence sont différentes selon le secteur d'appartenance de l'entreprise. En effet, selon le cycle de collecte de l'ancienne ERG, les avantages sociaux étaient enquêtés tous les deux ans dans les établissements, ce volet étant alternativement couvert dans les secteurs privé et public (secteur « autre public » et administration québécoise). En 2005, l'Institut a recueilli les coûts des avantages sociaux et des conditions de travail auprès des établissements du secteur privé alors qu'en 2004, ceux relatifs à l'administration québécoise et aux établissements du secteur « autre public » avaient été recueillis, à l'exception de l'administration municipale. Ainsi, les périodes de référence pour le coût des avantages sociaux utilisé pour l'imputation des données manquantes sont l'année 2004 dans le secteur privé et l'année 2003 dans le secteur « autre public ». Toutefois, en ce qui concerne l'administration municipale, la période de référence est l'année 2000, puisque ce volet a été enquêté pour la dernière fois en 2001.

Dans l'administration québécoise, l'année 2006 sert de référence pour les coûts des assurances collectives et des régimes de retraite²³; les débours liés aux heures chômées payées sont calculés pour la période du 1^{er} juillet 2004 au 30 juin 2005.

Il est à noter que les débours relatifs aux régimes étatiques sont ajustés selon les dispositions en vigueur pour la période de référence des avantages sociaux. Ainsi, dans l'ERG 2008, des ajustements sur les régimes étatiques ont été effectués sur la base des dispositions en vigueur en 2007 pour les entreprises des groupes de rotation A et B.

En ce qui concerne les heures régulières hebdomadaires de travail pour chacun des emplois repères, les données de l'administration québécoise et des autres secteurs sont celles en vigueur en 2008. 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 à l'effectif sont celles en vigueur en 2006, 2007 ou 2008 pour tous les secteurs, sauf pour l'administration québécoise. Dans l'administration québécoise, l'effectif des emplois repères fait référence à la période du 1^{er} juillet 2006 au 30 juin 2007.

Pour ce qui est des 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 sous forme d'équivalents à temps complet.

Les poids associés aux emplois repères²⁴ sont basés sur l'effectif de l'administration québécoise le plus récent disponible, soit celui de la période de juillet 2006 à juin 2007. Cependant, le choix des emplois repères pour la partie déterministe comme pour la partie probabiliste est basé sur l'effectif de 2003.

Comme une probabilité de sélection inversement proportionnelle à l'effectif a été attribuée aux emplois dans la partie probabiliste, le choix dépend de l'effectif de 2003.

Par ailleurs, il y a eu des regroupements d'emplois dans le sous-secteur de la santé et des services sociaux (voir la section sur les regroupements d'emplois dans le secteur de la santé et des services sociaux à la page 44). En raison du changement de l'effectif associé aux emplois repères dans l'administration québécoise entre cette année et le moment où la sélection des emplois dans la partie probabiliste a été effectuée, un ajustement a été appliqué aux poids. L'approche utilisée consiste à redresser l'échantillon des emplois par une modification de la pondération afin de le rendre similaire à la population actuelle des emplois (en méthodologie d'enquête, cette approche s'appelle la post-stratification). En premier lieu, dans chaque catégorie, l'effectif de 2008 pour les emplois de la partie probabiliste a été déterminé. Par la suite, la pondération des emplois échantillonnés a été modifiée de manière à ce que le total de l'effectif qu'ils représentent soit égal à la somme de l'effectif de tous les emplois de la partie probabiliste. Les emplois échantillonnés dans les catégories des professionnels, des techniciens et des ouvriers ont subi des modifications mineures alors que, dans les catégories des employés de bureau et de service, ils ont été affectés par des changements plus importants.

Les particularités concernant 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. Quant au niveau 3, seules les données relatives à la fonction publique sont disponibles. Les données utilisées pour les professionnels tiennent compte des primes versées pour les emplois de niveaux de complexité « expert » et « émérite »²⁵.

23. Les débours au chapitre du régime de retraite ont été recueillis dans le cadre de l'ERG 2007; ils correspondent au niveau du coût du service courant de l'évaluation actuarielle aux fins des états financiers des régimes de retraite qui présente les données arrêtées au 31 décembre 2002. La part de l'employeur est de 6,4 % pour le RREGOP.

24. Voir page 37 pour plus de détails sur cette question.

25. Voir la section « La classification des emplois de la fonction publique » à la page suivante concernant les emplois de complexité supérieure.

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 « émérite » (15 %) sauf pour l'emploi « Ingénieur », pour lequel une nouvelle classification est en vigueur. Le minimum du niveau 3 est déterminé en considérant la restriction du minimum de cinq ans d'expérience pour accéder à une fonction de complexité supérieure. L'échelon qui correspond à ces cinq années est l'échelon 10; le minimum du niveau 3 est donc à l'échelon 10 majoré de la prime de 10 % (« expert »).

Les événements susceptibles d'affecter la comparaison

L'état des conventions collectives dans l'administration québécoise

Dans l'administration québécoise, la *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public* (projet de loi n° 142, 2005, chapitre 43), adoptée en décembre 2005, décrète les conditions de travail jusqu'au 31 mars 2010. Elle prévoit un gel des échelles salariales en 2004 et 2005 et des augmentations salariales de 2 % par année du 1^{er} avril 2006 au 1^{er} avril 2009 inclusivement. Donc, les taux de salaire recueillis dans l'administration québécoise comprennent l'augmentation de 2 % d'avril 2008.

L'impact de la Loi sur l'équité salariale

La *Loi sur l'équité salariale* (L.R.Q., c. E-12.001), en vigueur depuis le 21 novembre 1997, s'applique à tout employeur dont l'entreprise compte dix 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 systématique 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* depuis 2002. L'Institut n'a actuellement pas la possibilité de quantifier la valeur de ces ajustements salariaux dans le rapport puisque l'enquête ne comportait pas de questions relatives à ces versements.

Toutefois, l'Institut a effectué une enquête sur les versements d'équité salariale, dont la collecte de données s'est terminée en avril 2004. Le rapport tiré de cette enquête (*Étude sur les ajustements relatifs à l'équité salariale. Établissements de 200 employés et plus au Québec*) a été publié en juin 2005. Il présente des données inédites sur les ajustements salariaux résultant de la *Loi sur l'équité salariale*. Les résultats sont fournis selon diverses ventilations telles que les groupes occupationnels, la syndicalisation, les secteurs d'activité économique, etc.

Initialement, le projet prévoyait une étude de l'impact des versements d'équité salariale sur les résultats de la comparaison. Or, la décision de la Cour supérieure, qui rendait inconstitutionnel le Chapitre IX de la *Loi sur l'équité salariale*, a empêché l'Institut de réaliser cet objectif. Les résultats pour l'administration québécoise et certains grands employeurs du Québec qui se sont prévalus de ce chapitre de la Loi n'ont pu être pris en compte.

La décision de la Cour supérieure a par ailleurs obligé l'administration québécoise et plusieurs employeurs importants à reprendre les discussions sur l'équité salariale avec leurs employés afin de se conformer à l'esprit de la Loi. Dans l'administration québécoise, des ententes ont été signées, d'abord avec le SPGQ en janvier 2006, puis avec le SFPQ, l'intersyndicale (CSN, CSQ, FIIQ, FTQ, APTS), la CSD et la FISA en juin 2006. D'ailleurs, l'ISQ pourrait réaliser une étude complémentaire sur le sujet, selon les priorités accordées par l'ISQ et ses partenaires aux travaux de développement.

Ces ententes ont eu un impact sur les données utilisées dans les résultats de la comparaison de 2007. En effet, le positionnement dans la nouvelle échelle a été réalisé en janvier 2007 et les six premiers ajustements ont été pris en considération dans le rapport. Les données du rapport 2008 sont également touchées par les ententes d'équité salariale puisque le septième ajustement a été accordé le 21 novembre 2007. Une étude de sensibilité, qui a été annoncée l'année dernière, sera diffusée au début de l'année 2009. Cette étude permettra de mesurer l'impact des versements d'équité sur les écarts de rémunération du rapport de novembre 2007 et fournira de l'information sur l'ensemble des versements (incluant celui du 21 novembre 2007).

Les regroupements d'emplois dans le secteur de la santé et des services sociaux

Les regroupements d'emplois réalisés dans le secteur de la santé et des services sociaux ont un impact cette année sur les appariements des corps d'emploi de ce sous-secteur aux différents emplois repères de l'enquête. En effet, certains des nouveaux emplois regroupent plusieurs anciens corps d'emploi qui étaient auparavant appariés à plus d'un emploi repère. Par exemple, les nouveaux emplois d'agents administratifs classes 1 à 4 regroupent des corps d'emploi qui étaient appariés à l'emploi « Personnel de soutien administratif » et d'autres à l'emploi « Personnel de secrétariat ». L'ISQ a procédé à l'analyse de la description des nouveaux emplois afin de les apparier aux emplois repères de l'enquête. Cette analyse s'est appuyée sur les descriptions des emplois comprises dans la *Nomenclature des titres d'emplois, des libellés, des taux et des échelles de salaire – en vigueur à compter du 22 novembre 2007* ainsi que sur des discussions avec le répondant. Les emplois d'agents administratifs classes 1 à 3 ont finalement été appariés à l'emploi « Personnel de soutien administratif », alors que la classe 4 l'a été à l'emploi « Téléphoniste-réceptionniste ». Ainsi, dans le sous-secteur de la santé, les appariements antérieurs réalisés à l'emploi « Personnel de secrétariat » n'ont pu être conservés puisqu'il n'était plus possible de distinguer les employés occupant ces fonctions à l'intérieur de la nouvelle nomenclature des emplois.

Ces regroupements ont également entraîné la disparition de deux emplois repères. En effet, les anciens corps d'emploi « Préposé à l'admission » et « Opérateur de machine à laver la vaisselle » ont été regroupés avec d'autres emplois.

Ces différences ont une incidence sur le poids des emplois repères dans l'estimé de la catégorie ainsi que dans l'ensemble des emplois repères. Ainsi, l'emploi « Personnel de soutien administratif » a un poids plus important en 2008 qu'en 2007, alors que le poids de l'emploi « Personnel de secrétariat » est moins important.

La classification des emplois de la fonction publique

Le 31 juillet 2006, le Conseil du trésor a adopté la *Directive concernant la détermination du niveau de complexité des emplois professionnels et la gestion des emplois de complexité supérieure* qui s'applique aux emplois de conseillers en gestion des ressources humaines, ainsi qu'aux emplois de la catégorie du personnel professionnel, à l'exclusion des ingénieurs, des juristes, des dentistes, des médecins, des médiateurs et conciliateurs.

Selon la directive, les primes de chef d'équipe (5 %) et de spécialiste (7 %) accordées aux professionnels de la fonction publique qui occupent ces fonctions sont remplacées par une majoration du taux de traitement du personnel dont l'emploi a été désigné « expert » ou « émérite ».

En 2008, les données sur l'effectif fournies par le Conseil du trésor incluent cette information. Chez les professionnels, une augmentation plus importante des salaires est donc observée dans les niveaux 3 des corps d'emploi. En effet, les primes des niveaux « expert » et « émérite », qui s'établissent respectivement à 10 % et 15 %, sont supérieures aux anciennes primes de chef d'équipe (5 %) et de spécialiste (7 %). Par ailleurs, la directive prévoit qu'un employé désigné pour occuper un emploi de complexité « expert » doit posséder cinq années d'expérience, alors que la désignation à un emploi de complexité « émérite » exige au moins huit années d'expérience.

En ce qui concerne la classification des emplois d'ingénieurs, elle est composée de quatre rangements. Chacun des rangements possède une échelle salariale distincte constituée de 18 échelons. Afin de représenter les niveaux de complexité des emplois repères « Ingénieur 1 » et « Ingénieur 2 », l'Institut a coupé les échelles 81 et 82 entre le septième et le huitième échelon. Les sept premiers échelons de chacune de ces échelles représentent le niveau d'entrée (niveau 1), alors que les échelons 8 à 18 correspondent au niveau de fonctionnement autonome (niveau 2). Après avoir fait l'analyse des nouvelles lignes directrices émises par le Conseil du trésor concernant les tâches et les responsabilités des ingénieurs, l'Institut a associé les échelles 91 et 96 à l'emploi repère « Ingénieur 3 ».

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 Royale du Canada (BRC), la Banque TD (TD), la Fédération des Caisses Desjardins du Québec (FCDQ) 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 de 2008 du produit intérieur brut (PIB) québécois en dollars constants et de ses composantes ainsi que les données des années 2003 à 2006 proviennent des *Comptes économiques du Québec* publiés par l'Institut de la statistique du Québec²⁶. Quant aux données annuelles du PIB réel antérieures à 2003, 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, huit 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 2002. 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 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 termes réels; 2002 est l'année de base. L'indice des prix à la consommation (IPC) a également 2002 comme année de base.

26. Pour les années 2003 à 2006, les données provinciales annuelles révisées de Statistique Canada ne sont disponibles qu'après la date de tombée du présent rapport.

Les tendances salariales

Les sources de données

Les données relatives aux tendances salariales sont dégagées à partir d'une banque de conventions collectives pour ce qui est des salariés syndiqués et à partir des enquêtes de planification salariale pour ce qui est des salariés non syndiqués.

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

Les conventions collectives analysées couvrent l'administration québécoise, le secteur privé et le secteur « autre public ». L'administration québécoise fait référence à la fonction publique ainsi qu'aux réseaux de l'éducation (commissions scolaires et cégeps) et de la santé et des services sociaux²⁷. 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. Pour sa part, le secteur fédéral comprend l'administration fédérale ainsi que les entreprises fédérales au Québec. Un autre regroupement couvre aussi 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 du Canada de Morneau Sobeco, de Towers Perrin, de Mercer (Canada) Limitée et du Hay Group. 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. De plus, un bref aperçu des taux d'augmentation moyens des cadres est présenté. Ceux-ci sont de différents niveaux hiérarchiques selon les firmes consultées.

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 syndiqués²⁸. Cet indicateur 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. Ainsi, toutes les conventions collectives en vigueur, peu importe l'année de signature, sont prises en compte.

Pour l'année en cours, les résultats sont toujours préliminaires puisqu'ils couvrent les trois premiers trimestres. Ils se rapportent aux conventions collectives déposées au ministère du Travail, enregistrées dans la banque de données, et ayant une clause salariale en vigueur au 15 décembre. Toutefois, certaines conventions collectives, bien qu'ayant été signées, ne font pas partie de la banque puisqu'elles n'ont pas encore été saisies. Par ailleurs, certaines conventions collectives ne font plus partie de la banque de données du Ministère, ayant expiré avant le 15 décembre²⁹. Dans certains cas, la durée de la

27. Pour que le secteur « administration québécoise » soit conforme à la définition de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans le secteur public et parapublic* (L.R.Q., chapitre R-8.2), l'Institut a dû ajuster certaines données du ministère du Travail. Tous les organismes gouvernementaux qui ne font pas partie des régimes de négociation des trois sous-secteurs de l'administration québécoise ont été inclus dans le secteur « entreprises publiques québécoises ». À titre d'exemple, le ministère du Travail considère l'organisme Héma Québec comme faisant partie de l'administration québécoise, alors que l'Institut l'inclut plutôt dans les entreprises publiques québécoises.

28. Il s'agit de la mesure qui se rapproche le plus des augmentations d'échelles relevées par les enquêtes de planification salariale.

29. Les conventions dont la date d'expiration précède le 15 décembre de l'année analysée ne sont pas prises en compte, même si, sur le plan légal, l'employeur doit maintenir les conditions de travail qui y sont prévues (*Code du travail*, L.R.Q., c. C-27, a. 59).

clause n'est pas équivalente à celle de la convention. C'est le cas notamment de certaines conventions pour lesquelles les augmentations salariales sont négociées chaque année (il n'y a pas de réouverture des clauses normatives, seulement des clauses pécuniaires). Pour éviter d'alourdir le texte, les termes « durée de la clause salariale » et « durée de la convention » sont utilisés en tant que synonymes et réfèrent à la durée de la clause 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. En ce qui concerne l'année 2008, la croissance de l'IPC utilisée est celle calculée pour le Québec relativement aux neuf premiers mois de 2008 par rapport à la même période de l'année précédente. Les données sur 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

nominale³⁰ observée pour la même période. Ce taux de croissance est basé sur les résultats observés au cours de chacune des années considérées.

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 à l'égard des 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

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

indicateurs, les résultats des années les plus récentes ne sont pas définitives 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 des conventions en vigueur, chaque convention se voit attribuer un poids en fonction du nombre de salariés couverts. Le poids accordé correspond au nombre de salariés de l'entente en vigueur pour l'année considérée.

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 dans le calcul du poids représente une moyenne du nombre observé durant les cinq années les plus récentes pour lesquelles les données sont suffisamment représentatives. Dans le cas des 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 leur poids respectif en effectif sur le marché du travail. À cet effet, le taux de syndicalisation des six premiers mois de 2008 pour l'ensemble des salariés québécois est celui fourni par Statistique Canada, soit 39,2 %.

La couverture de l'analyse des conventions

Le tableau VI donne 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 2008. Il présente, tout d'abord, l'information sur les conventions en vigueur en 2007 et en 2008. Il fournit également la représentativité du nombre de salariés sur lequel sont basés les résultats. Cette donnée est exprimée en pourcentage du nombre moyen de salariés syndiqués des cinq dernières années.

En ce qui concerne l'administration québécoise, les conventions incluses dans la banque du ministère du Travail après trois trimestres couvrent 412 159 salariés, soit 81 % du nombre de salariés touchés par la *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public* (projet de loi n°142, 2005, chapitre 43). De plus, sept conventions parmi celles déjà dans la banque pour l'administration québécoise, regroupant 109 011 salariés, présentent des taux d'augmentation plus élevés que ceux prévus dans la Loi. Ces taux comprennent des correctifs pouvant correspondre³¹; aux ajustements salariaux versés les 21 novembre 2003, 2004 et 2005 à titre d'avance sur les correctifs d'équité salariale, aux ajustements aux échelles salariales à la suite de l'entente sur l'équité salariale et/ou aux ajustements salariaux versés entre le 1^{er} juillet 2003 et le 1^{er} juillet 2005 aux enseignants du primaire et du secondaire en raison d'un nouvel horaire de travail. Or, d'autres salariés de l'administration québécoise ont, pour la période du 21 novembre 2001 au 21 novembre 2007, obtenu divers rajustements salariaux, plus particulièrement ceux en lien avec l'équité salariale. L'Institut n'a toutefois pas l'information nécessaire afin de modifier, le cas échéant, les taux contenus dans la banque, ce qui lui aurait permis de dégager un portrait juste et précis des divers rajustements pour l'ensemble des salariés concernés. Compte tenu de cette situation, l'Institut a d'une part, utilisé dans ses traitements statistiques, pour 2002 à 2008 inclusivement, 508 663 salariés pour le secteur de l'administration québécoise et, d'autre part, pour 2004 à 2008, appliqué à l'ensemble de ces salariés les paramètres salariaux prévus dans la Loi. Quant aux perspectives salariales, elles se calculent à partir de la moyenne des salariés couverts entre 2003 et 2007, sauf pour l'administration québécoise. Dans ce secteur, le nombre de salariés est établi à partir de ceux visés par la Loi.

Finalement, d'autres renseignements sont fournis au tableau VI sur les ententes nouvellement signées au cours de l'année 2007 et celles signées au cours des neuf premiers mois de 2008.

31. L'Institut n'a actuellement pas d'information complète sur les divers ajustements touchant ces 109 011 salariés.

Tableau VI

Nombre de conventions en vigueur et nouvellement signées¹ et de salariés couverts²

Année	Type de croissance	Élément	Unité	Administration québécoise ³	Privé	Ent. publ. québ.	Universitaire	Municipal	Fédéral	« Autre public »	Ensemble ASQ	Ensemble Québec
2007	En vigueur	Conventions	n	...	850	47	30	65	6	148	998	...
		Salariés	n	508 663	285 906	30 982	9 685	28 749	4 806	74 222	360 128	868 791
		Représentativité ⁴	%	...	97,8	92,2	71,3	68,8	16,7	63,1	87,8	94,6
	Selon la date de signature	Conventions	n	0	214	12	7	6	0	25	239	239
		Salariés	n	0	131 874	3 179	3 182	1 077	0	7 438	139 312	139 312
2008	En vigueur	Conventions	n	...	744	41	23	37	5	106	850	...
		Salariés	n	508 663	260 604	29 622	6 735	20 821	2 306	59 484	320 088	828 751
		Représentativité ⁴	%	...	89,1	88,2	49,6	49,8	8,0	50,6	78,0	90,2
	Selon la date de signature	Conventions	n	0	106	7	4	9	0	20	126	126
		Salariés	n	0	22 376	3 202	951	15 652	0	19 805	42 181	42 181

1. Les données se rapportant aux conventions collectives selon la date de signature excluent les ententes signées pour une première fois puisqu'aucun taux de croissance salariale ne peut être calculé.

2. 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.

3. Dans l'administration québécoise, le nombre de salariés retenu est basé sur ceux visés par la *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public* (projet de loi n° 142, 2005, chapitre 43).

4. Ce pourcentage représente la proportion de salariés couverts par les conventions en vigueur pour une année donnée par rapport au nombre de salariés potentiellement couverts par la banque de conventions collectives du ministère du Travail pour la période. Ce dernier nombre représente la moyenne de salariés couverts par une convention en vigueur entre au cours des cinq précédant 2007 ou 2008 selon le cas, sauf pour l'administration québécoise. Pour ce dernier secteur, les données couvrent la totalité de ce secteur. Le nombre de salariés a été calculé à partir de ceux visés par la Loi.

Source : Ministère du Travail

La comparaison de la rémunération globale des salariés

L'ensemble des autres salariés québécois

L'ensemble des emplois repères

En 2008, le salaire des employés de l'administration québécoise est en retard de 7,7 % sur celui des autres salariés québécois.

Le nombre d'emplois repères et de salariés pour lequel l'administration québécoise présente un retard est important : 54 emplois sur 76, représentant 61 % de l'effectif. Seize emplois, comptant 32 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs et six emplois affichent une avance de l'administration québécoise.

Toutes les catégories d'emplois témoignent du retard de l'administration québécoise, à l'exception de celle des employés de service où la parité des deux secteurs est constatée. Les employés de bureau ont une influence certaine sur le résultat d'ensemble puisqu'ils représentent 42 % de l'effectif de l'administration québécoise compris dans les emplois repères.

Le statut de retard de l'administration québécoise est observé en ce qui concerne la grande majorité des emplois repères et de l'effectif chez les professionnels, les employés de bureau et les ouvriers. En effet, 17 des 20 emplois de professionnels (86 % de l'effectif), 15 des 17 emplois repères de la catégorie des employés de bureau (86 % de l'effectif) et 12 des 13 emplois d'ouvriers (96 % de l'effectif) présentent un retard de l'administration québécoise. Chez les techniciens, un retard est noté pour neuf emplois, comptant 33 % de l'effectif. Cinq autres emplois, regroupant 63 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs.

Dans la catégorie des employés de service, six emplois, regroupant 59 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs. Quatre emplois, comptant 30 % de l'effectif, sont en avance alors qu'un emploi est en retard.

Tableau 1.1

Écarts salariaux, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2008

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

Catégories d'emplois	Effectif Cat./ens.	Écarts salariaux
	%	
Ensemble des emplois repères	100	- 7,7
Professionnels	13	-11,0
Techniciens	22	- 6,6
Employés de bureau	42	- 7,8
Employés de service	18	2,5*
Ouvriers	5	- 27,5

* Indique la parité des deux secteurs

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

Tableau 1.2

Nombre d'emplois repères selon le statut des écarts salariaux, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2008

Catégories d'emplois	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	6	16	54	76
Professionnels	0	3	17	20
Techniciens	1	5	9	15
Employés de bureau	1	1	15	17
Employés de service	4	6	1	11
Ouvriers	0	1	12	13

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

Les professionnels

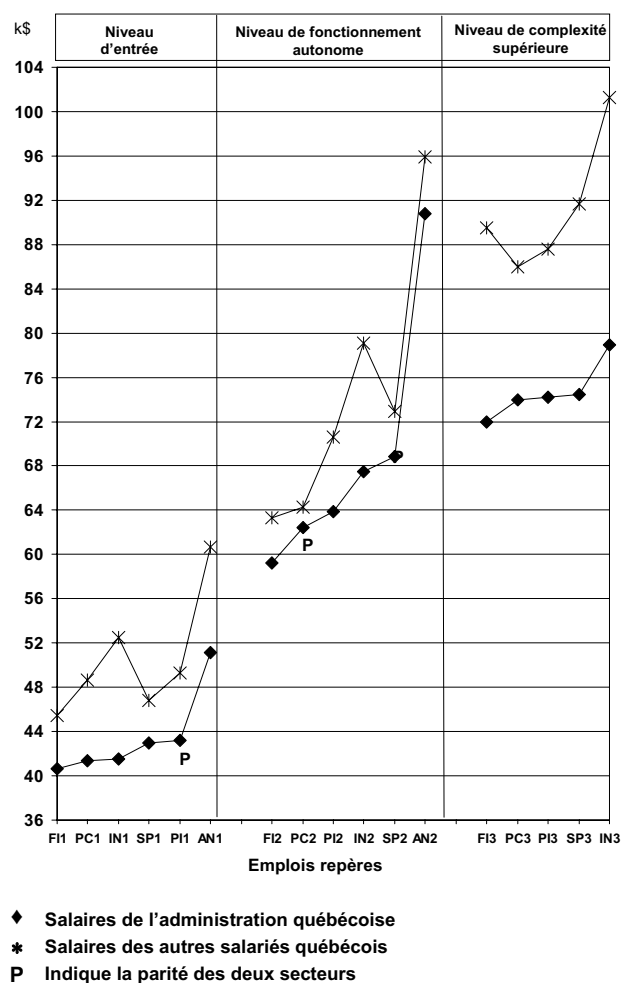
Le salaire des professionnels de l'administration québécoise est en retard de 11 % sur celui des autres professionnels québécois. Un retard est constaté dans 17 des 20 emplois repères, regroupant 86 % de l'effectif.

Les emplois de professionnels appariés au niveau d'entrée et d'apprentissage (niveau 1) affichent un retard de 14,9 %. Ces emplois ne représentent cependant que 5 % de l'effectif total apparié dans cette catégorie. Six des sept emplois de ce niveau accusent un retard et représentent 96 % de l'effectif de ce niveau. Ils montrent des écarts notables, allant de - 11,8 % à - 26,4 %. Ces retards correspondent à des différences salariales de 4 800 \$ et 10 986 \$ au désavantage de l'administration québécoise. La parité est constatée pour l'autre emploi repère de ce niveau.

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 83 % de l'effectif; ils affichent un retard de 9,1 %. Cinq des sept emplois de ce niveau sont en retard. Ces emplois représentent 84 % de l'effectif du niveau; ils ont donc un effet marqué sur le résultat. L'emploi « Ingénieur 2 » (- 17,2 %) montre le retard le plus important. Les deux autres emplois repères de ce niveau sont à parité dans les deux secteurs.

Les emplois de niveau de complexité supérieure (niveau 3), comptant 12 % de l'effectif apparié dans la catégorie, accusent un retard de l'administration québécoise de 22 %. Tous les emplois de ce niveau affichent ce statut. Les écarts varient de - 16,3 % (« Professionnel en communication 3 ») à - 28,2 % (« Ingénieur 3 »), les différences salariales allant de 12 023 \$ à 22 273 \$.

Figure 1.1
Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Professionnels », en 2008



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

Les professionnels

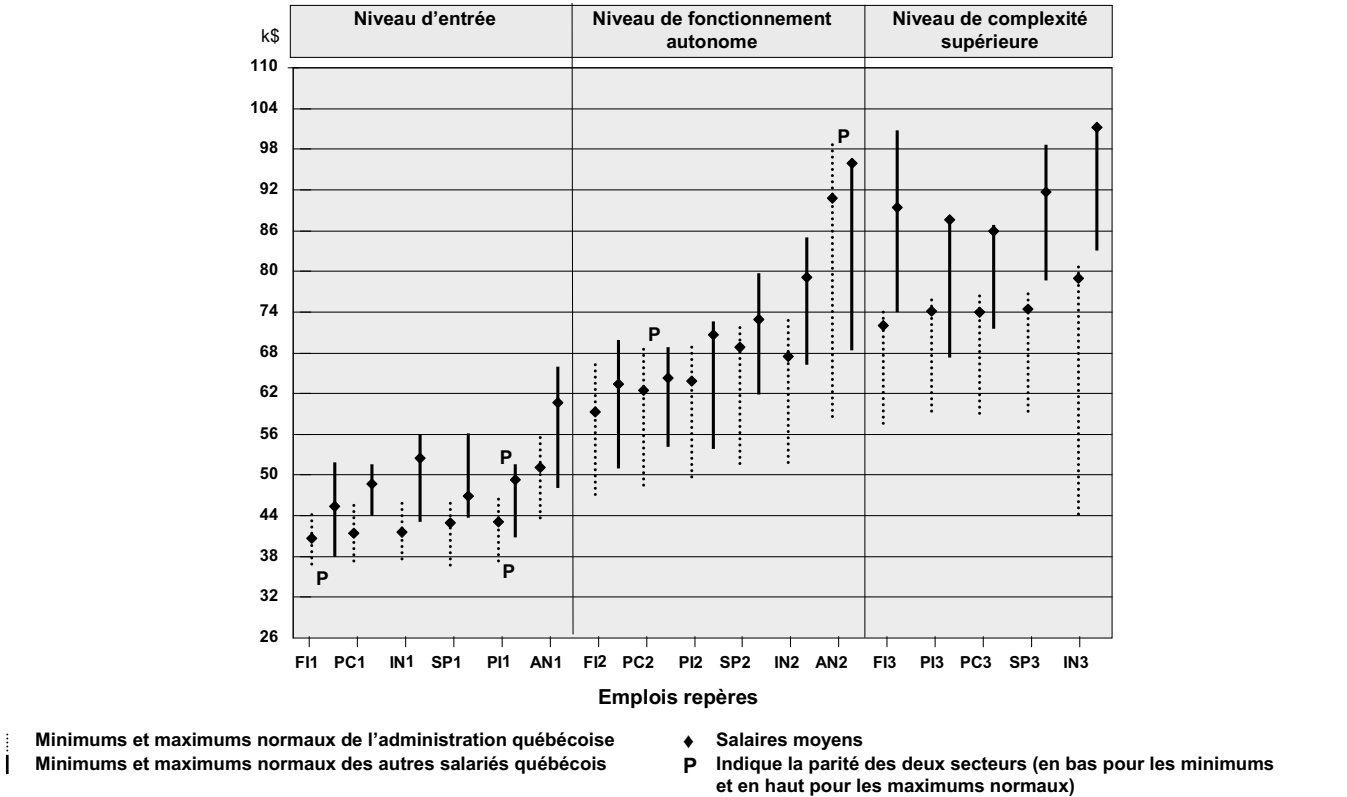
Le maximum normal représente le taux du marché pour un emploi et il est accessible à l'employé dont le rendement est satisfaisant. Le maximum normal des professionnels de l'administration québécoise (70 819 \$) est inférieur de 7,9 % à celui observé chez les autres professionnels québécois (76 378 \$). Un retard est également constaté sur le plan du salaire (- 11 %). La situation de l'administration québécoise est meilleure dans la comparaison du maximum normal que dans celle du salaire, les professionnels de ce secteur étant moins avancés dans leur échelle salariale que les autres professionnels québécois (76,0 % comparativement à 80,5 %).

Tous les professionnels de l'administration québécoise sont rémunérés selon une échelle salariale, alors que chez les autres professionnels québécois, la proportion est de 81 %.

Par ailleurs, 30 % des autres professionnels québécois couverts par une échelle salariale bénéficient d'un maximum au mérite, dont la valeur moyenne est de 91 119 \$. Les échelles salariales de l'administration québécoise ne comportent pas de tels maximums.

Au total, 17 des 20 emplois, regroupant 84 % de l'effectif, affichent un retard de l'administration québécoise sur le plan du maximum normal. Les écarts varient de - 5,3 % à - 36,2 %. Les trois autres emplois sont à parité dans les deux secteurs. Le maximum normal de l'administration québécoise est moins élevé que le minimum observé chez les autres professionnels québécois dans quatre emplois de cette catégorie. De plus, dans un emploi, le maximum normal de l'administration québécoise dépasse le minimum de l'ensemble des autres salariés québécois de moins de 2 000 \$.

Figure 1.2
Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Professionnels », en 2008



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

Les techniciens

Les techniciens de l'administration québécoise accusent un retard salarial de 6,6 % par rapport aux autres techniciens québécois.

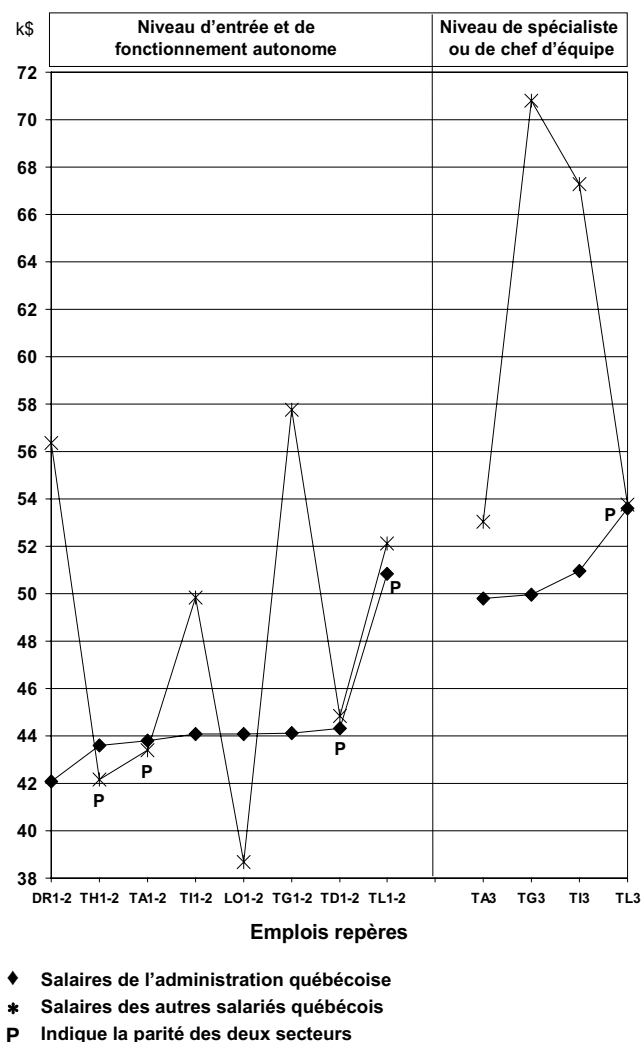
Sur quinze emplois repères, neuf présentent un retard salarial de l'administration québécoise; ces emplois ne regroupent cependant que 33 % de l'effectif de la catégorie. Cinq emplois, regroupant 63 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs, tandis qu'un emploi présente une avance de l'administration québécoise.

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 91 % de l'effectif apparié dans cette catégorie. Les techniciens de niveau 1 et 2 de l'administration québécoise sont en retard de 5,2 % vis-à-vis des autres techniciens québécois de même niveau. Ce statut est observé dans cinq des dix emplois de ce niveau. Parmi ces derniers, l'emploi « Technicien en génie 1-2 », regroupant 8 % de l'effectif de ce niveau, montre un écart de - 30,8 %. Cela représente une différence salariale de 13 603 \$ au désavantage de l'administration québécoise. Par ailleurs, quatre autres emplois de niveau 1-2 sont à parité dans les deux secteurs. Ces emplois, comptant 66 % de l'effectif de ce niveau, ont une influence importante sur le résultat d'ensemble. L'autre emploi, « Technicien en loisir 1-2 », affiche une avance de 12,3 %, représentant une différence salariale de 5 403 \$.

Au niveau de spécialiste ou de chef d'équipe (niveau 3), l'administration québécoise accuse un retard salarial de 19,4 %. Quatre des cinq emplois de ce niveau présentent ce statut. Trois de ces emplois ont des retards de plus de 26 %. L'emploi « Technicien en génie 3 », qui regroupe 14 % de l'effectif du niveau 3, montre le retard le plus important (- 41,6 %). Il s'agit d'une différence salariale de 20 810 \$ au désavantage de l'administration québécoise.

Figure 1.3

Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Techniciens », en 2008



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

Les techniciens

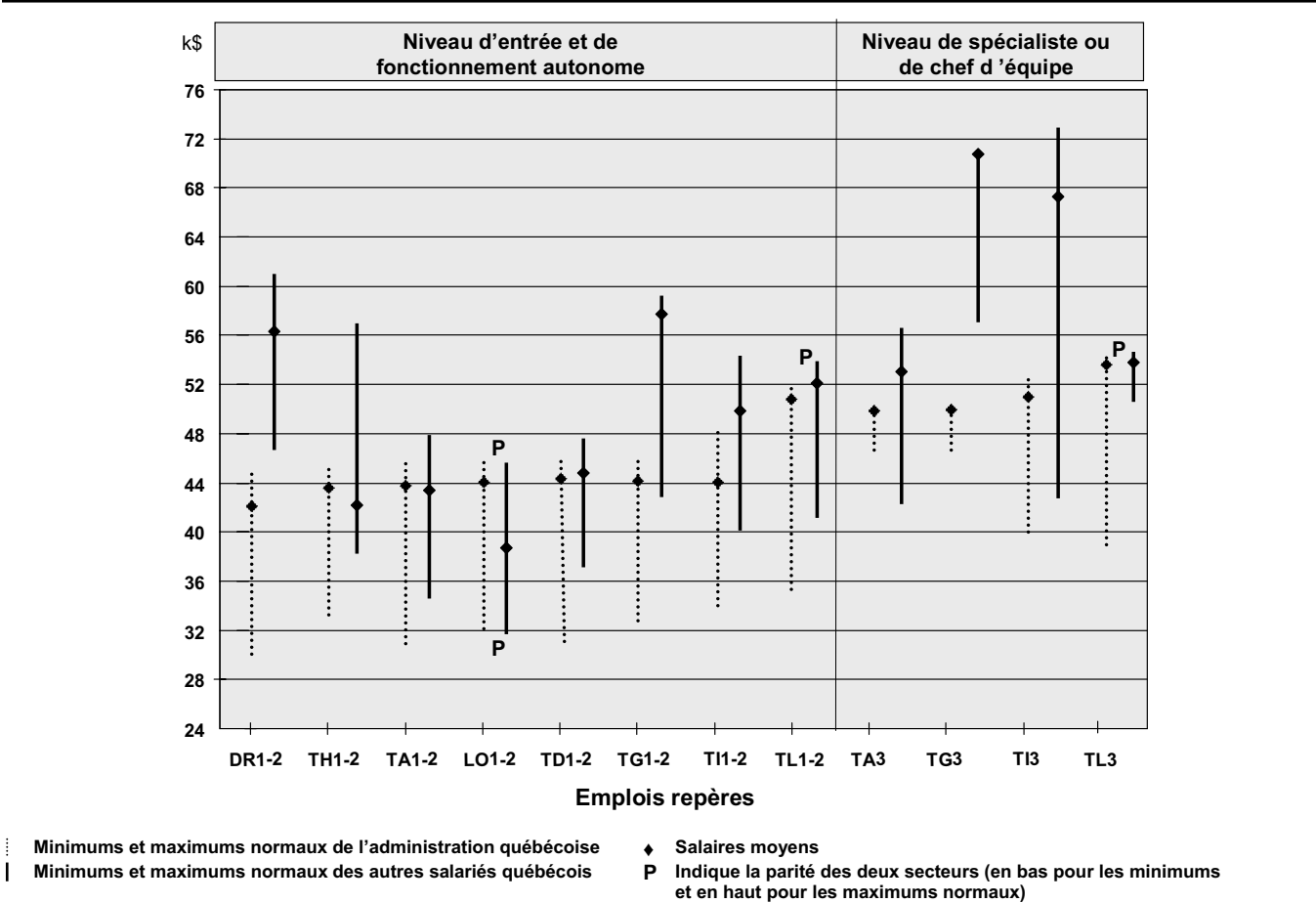
Le maximum normal des échelles salariales des techniciens de l'administration québécoise (47 170 \$) est en retard de 11,5 % face à celui des autres techniciens québécois (52 594 \$). La situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan du salaire (- 6,6 %) que sur celui du maximum normal, les techniciens de ce secteur étant plus avancés dans leur échelle salariale que les autres techniciens québécois (87,0 % comparativement à 73,6 %). Dans l'administration québécoise, l'utilisation des échelles salariales est généralisée. Chez les autres salariés québécois de cette catégorie, la proportion est de 73 %.

Par ailleurs, 24 % des autres techniciens québécois couverts par une échelle salariale bénéficient d'un maximum au mérite, dont la valeur moyenne est de 60 483 \$. Les échelles salariales de l'administration québécoise ne comportent pas de tels maximums.

Au total, 12 des 15 emplois, regroupant 82 % de l'effectif, présentent un retard de l'administration québécoise en ce qui concerne le maximum normal. Les écarts varient de - 4,0 % à - 88,8 %. Les trois autres emplois sont à parité dans les deux secteurs.

Dans cinq emplois de cette catégorie, le maximum normal de l'administration québécoise est moins élevé que le minimum observé chez les autres salariés québécois.

Figure 1.4
Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Techniciens », en 2008



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

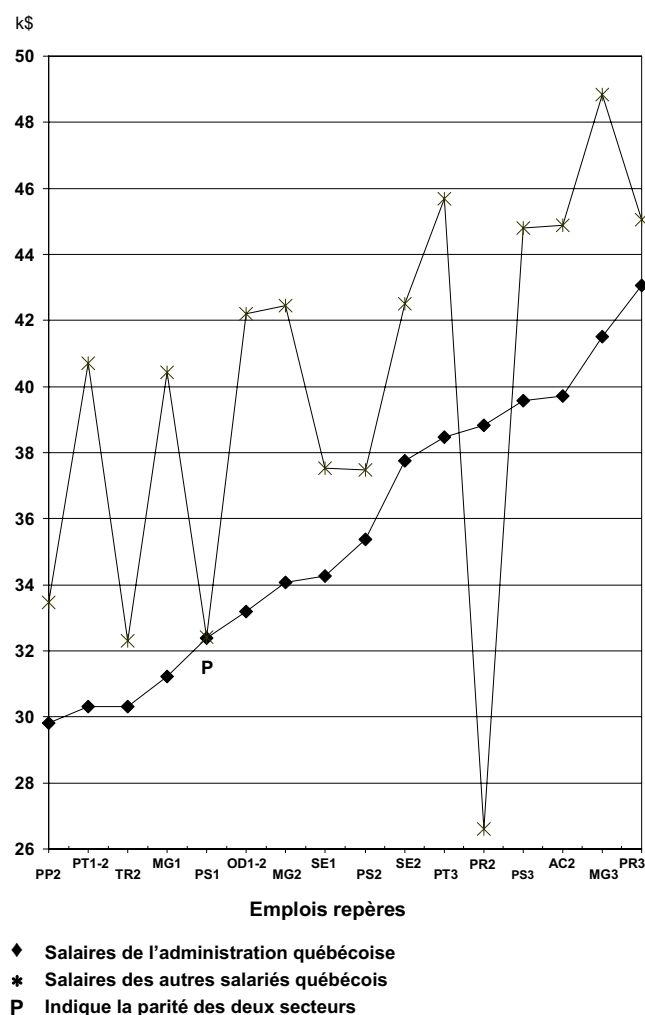
Les employés de bureau

Les employés de bureau de l'administration québécoise affichent un retard salarial de 7,8 % par rapport aux autres salariés québécois de cette catégorie. Quinze des dix-sept emplois repères de la catégorie, regroupant 86 % de l'effectif, présentent ce statut. Un emploi de cette catégorie est à parité dans les deux secteurs, alors qu'un autre emploi montre une avance de l'administration québécoise.

Les niveaux 2 et 3 de l'emploi « Personnel de soutien en administration 2 » et les niveaux 1 et 2 de l'emploi « Personnel de secrétariat » ont une influence marquée sur les résultats puisqu'ils comptent ensemble 74 % de l'effectif de la catégorie. Ils montrent des retards variant de 5,9 % à 13,2 %, ce qui représente des différences salariales allant de 2 103 \$ à 5 216 \$ au désavantage de l'administration québécoise.

L'emploi « Préposé aux télécommunications 1-2 » affiche le retard salarial le plus important (- 34,3 %); cela correspond à une différence salariale de 10 401 \$ au désavantage de l'administration québécoise. Six autres emplois montrent des retards de plus de 17 %. Un seul emploi affiche une avance salariale de l'administration québécoise (31,5 %); il s'agit de l'emploi « Préposé aux renseignements 2 ».

Figure 1.5
Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de bureau », en 2008



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

Les employés de bureau

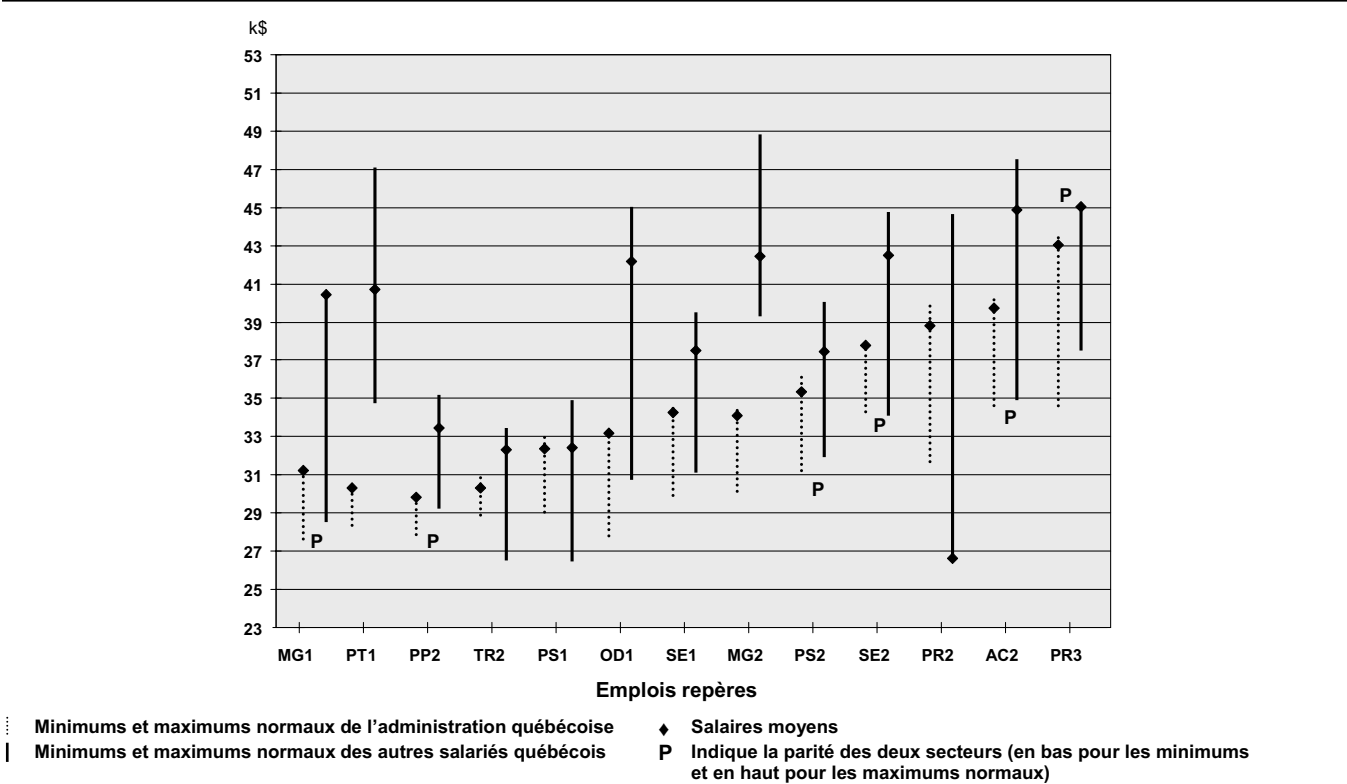
Le maximum normal des échelles salariales des employés de bureau de l'administration québécoise (36 252 \$) est en retard de 14,3 % face à celui des autres employés de bureau québécois (41 424 \$). La situation comparative de l'administration québécoise est plus avantageuse sur le plan du salaire (- 7,8 %) que sur celui du maximum normal, les employés de bureau de ce secteur étant plus avancés dans leur échelle salariale (89,2 % comparativement à 76,9 %). La majorité des employés de bureau de l'administration québécoise sont rémunérés selon une échelle salariale¹, alors que la proportion chez les autres employés de bureau québécois est de 76 %.

1. Sauf 29 % de l'effectif occupant l'emploi « Magasinier 1 » et 3 % des employés rattachés à l'emploi « Personnel de soutien en administration 1 ».

Par ailleurs, 21 % des autres employés de bureau québécois couverts par une échelle salariale bénéficient d'un maximum au mérite, dont la valeur moyenne est de 45 047 \$. Les échelles salariales de l'administration québécoise ne comportent pas de tels maximums.

Sur le plan du maximum normal, 16 des 17 emplois, représentant la presque totalité de l'effectif de cette catégorie, affichent un retard de l'administration québécoise. Les écarts varient de - 5,9 % à - 78,4 %. L'emploi restant est 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 dans cinq emplois. De plus, dans deux autres emplois, le maximum normal de l'administration québécoise dépasse le minimum des autres salariés québécois de moins de 2 000 \$.

Figure 1.6
Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de bureau », en 2008



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

Les employés de service

Les salaires des employés de service sont à parité dans les deux secteurs.

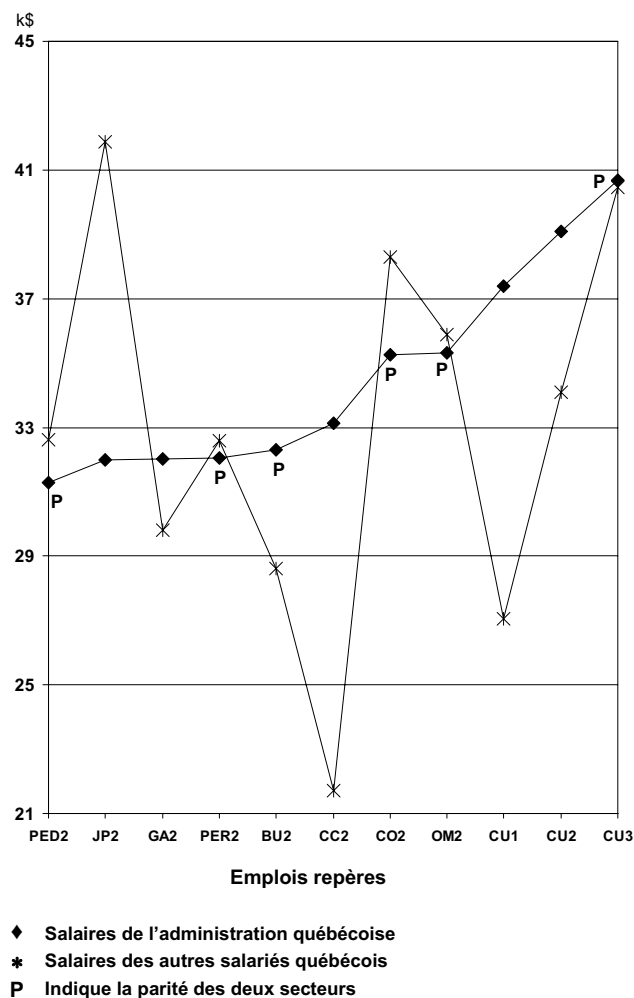
Six emplois sur onze, représentant 59 % de l'effectif de cette catégorie, affichent la parité. Quatre autres emplois repères, comptant 30 % de l'effectif, montrent une avance de l'administration québécoise. L'autre emploi accuse un retard.

Parmi les quatre emplois en avance, deux affichent un écart supérieur à 27 %. L'emploi « Préposé à la cuisine et à la cafétéria 2 », qui représente 19 % de l'effectif apparié dans cette catégorie, montre une avance notable de l'administration québécoise (34,4 %). Cette avance correspond à une différence salariale de 11 410 \$ en faveur de l'administration québécoise.

Le retard de l'emploi « Journalier ou préposé aux terrains 2 » est important (- 30,9 %); cela représente une différence salariale de 9 885 \$ au désavantage de l'administration québécoise. Cet emploi regroupe 11 % de l'effectif de la catégorie.

Figure 1.7

Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de service », en 2008



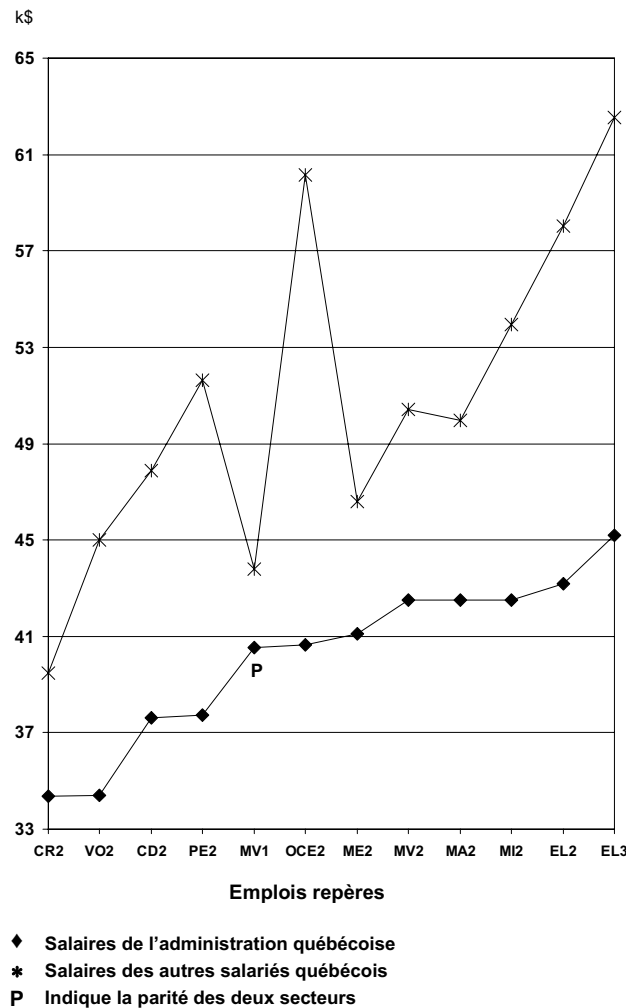
Banque de données : annexes C-1 et E-1.

Les ouvriers

Le salaire des ouvriers de l'administration québécoise présente un retard de 27,5 % par rapport à celui des autres ouvriers québécois. Douze des treize emplois repères affichent un retard. L'emploi restant est à parité dans les deux secteurs.

Sept emplois repères, regroupant 61 % de l'effectif, montrent un retard salarial de plus de 27 %. L'emploi repère « Ouvrier certifié d'entretien 2 », qui regroupe 21 % de l'effectif, est celui qui affiche le retard le plus important avec un écart de - 47,9 %. La différence salariale se chiffre à 19 483 \$ au désavantage de l'administration québécoise.

Figure 1.8
Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Ouvriers », en 2008



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

Les avantages sociaux et les heures chômées payées

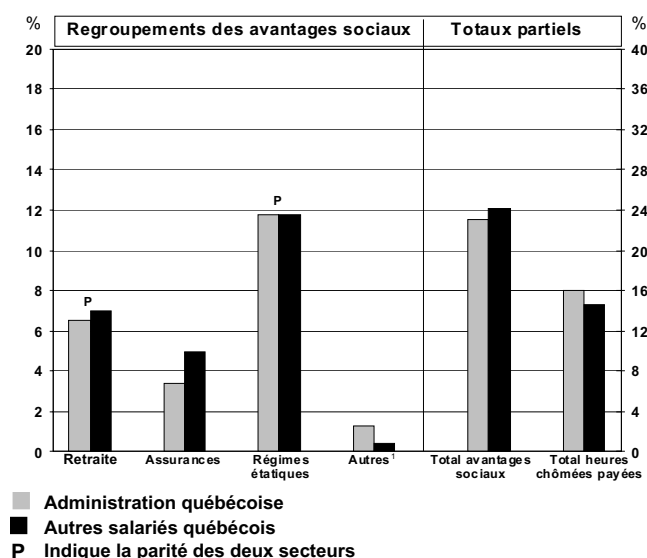
Les débours relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées², exprimés en pourcentage de salaire, sont à parité dans l'administration québécoise et chez les autres salariés québécois. Ce résultat s'explique par des débours moins élevés dans l'administration québécoise pour les avantages sociaux (22,96 % contre 24,14 %) et par des coûts pour les heures chômées payées plus importants dans ce secteur (16,01 % contre 14,58 %).

Ces débours moins élevés pour les avantages sociaux s'expliquent par des coûts inférieurs pour les régimes d'assurance, soit 3,43 % du salaire dans l'administration québécoise contre 4,95 % chez les autres salariés québécois. Chacun des types d'assurance présente des coûts inférieurs dans l'administration québécoise, à l'exception de l'assurance-salaire pour lequel les coûts sont plus élevés (3,22 % contre 1,06 %). Quant au regroupement « autres », les débours sont plus élevés dans l'administration québécoise, soit 1,27 % du salaire contre 0,43 %. Pour leur part, les débours liés aux régimes étatiques et de retraite sont à parité dans les deux secteurs.

Quant aux heures chômées payées, les débours sont plus élevés dans l'administration québécoise en ce qui concerne les congés annuels (8,45 % du salaire contre 7,47 %), les congés fériés et mobiles (5,02 % contre 4,85 %) et les congés de maladie utilisés (2,01 % contre 1,64 %). Les débours pour les deux autres éléments sont inférieurs dans l'administration québécoise.

Figure 1.9

Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, 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 sont de 2007.

La collecte relative aux avantages sociaux a porté sur la présence ou non de tous les avantages. Les données utiles au calcul des coûts pour les treize principaux avantages proviennent des ERG 2006, 2007 et 2008. Quant aux cinq avantages qui seront intégrés en 2009, une méthode d'imputation fondée sur les données historiques (données de l'ERG 2005) a été utilisée. La section *La méthodologie* donne les périodes de référence de ces données.

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. Les heures chômées payées incluent les congés annuels, fériés et mobiles, les congés de maladie utilisés ainsi que les congés parentaux et sociaux.

Les avantages sociaux et les heures chômées payées pour les catégories d'emplois

Lorsque les catégories d'emplois sont analysées, les débours relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées sont à parité dans les deux secteurs chez les techniciens, les employés de bureau et les ouvriers. Par ailleurs, les coûts sont moindres dans l'administration québécoise chez les professionnels (34,72 % contre 37,48 %), tandis qu'ils sont plus élevés chez les employés de service (41,04 % contre 37,84 %).

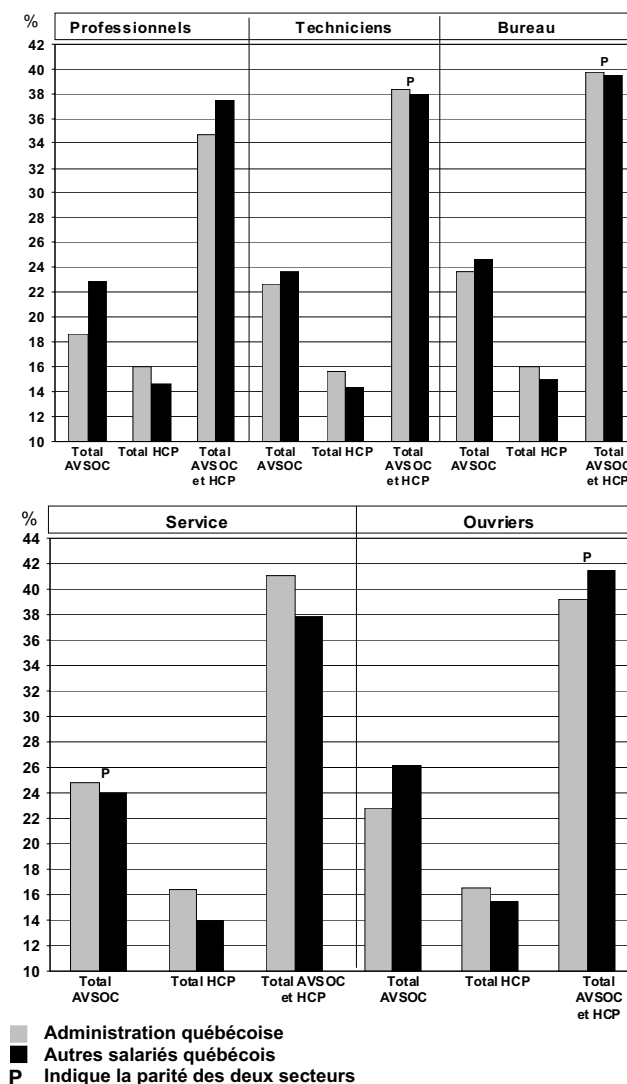
Les coûts reliés aux avantages sociaux sont moins importants dans l'administration québécoise chez les professionnels (18,69 % contre 22,92 %), les techniciens (22,70 % contre 23,65 %), les employés de bureau (23,64 % contre 24,60 %) et les ouvriers (22,82 % contre 26,06 %). Ce fait s'explique notamment par des débours moins élevés pour les assurances. La parité des deux secteurs est observée dans la catégorie « Employés de service ».

Les dépenses pour le régime de retraite sont inférieures dans l'administration québécoise chez les professionnels (6,69 % contre 8,84 %) et les employés de bureau (6,49 % contre 7,43 %). Toutefois, elles sont plus élevées chez les employés de service (6,41 % contre 4,47 %). La parité des deux secteurs est observée dans les deux autres catégories d'emplois. En ce qui concerne les régimes d'assurance, les débours totaux sont inférieurs dans toutes les catégories d'emplois. Toutefois, l'administration québécoise débourse plus pour l'assurance-salaire dans toutes les catégories d'emplois, alors que des coûts plus élevés sont notés chez les autres salariés québécois dans chacun des autres types d'assurance. Pour leur part, les remboursements de congés de maladie non utilisés coûtent plus cher dans l'administration québécoise dans toutes les catégories d'emplois.

Les coûts liés aux heures chômées payées sont supérieurs dans l'administration québécoise dans toutes les catégories d'emplois en raison, notamment, des débours supérieurs pour les congés annuels.

Figure 1.10

Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois, pour chacune des catégories d'emplois (en % du salaire)



AVSOC : Avantages sociaux.

HCP : Heures chômées payées.

En ce qui concerne l'administration québécoise, les données utilisées dans ce rapport sont de 2007.

La collecte relative aux avantages sociaux a porté sur la présence ou non de tous les avantages. Les données utiles au calcul des coûts pour les treize principaux avantages proviennent des ERG 2006, 2007 et 2008. Quant aux cinq avantages qui seront intégrés en 2009, une méthode d'imputation fondée sur les données historiques (données de l'ERG 2005) a été utilisée. La section *La méthodologie* donne les périodes de référence de ces données.

Banque de données : annexe B-1.

Les heures de travail

Les employés de l'administration québécoise ont une semaine de travail de près d'une heure et demie de moins que celle des autres salariés québécois dans l'ensemble des emplois repères. Cette différence équivaut annuellement à deux semaines de moins en faveur de l'administration québécoise. L'écart entre les deux secteurs s'accroît sur le plan des heures de présence au travail³, s'établissant à un peu plus d'une heure et trois quarts. Cette situation s'explique par les débours plus importants pour les heures chômées payées dans l'administration québécoise.

La semaine régulière de travail dans l'administration québécoise est plus courte que chez les autres salariés québécois dans toutes les catégories d'emplois, à l'exception de celle des employés de service où la parité est notée. Les écarts varient de près de trois quarts d'heure par semaine chez les ouvriers à deux heures chez les techniciens. Dans cette catégorie, l'écart équivaut annuellement à trois semaines de moins chez les 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 chez les autres salariés québécois. Les écarts entre les deux secteurs varient d'environ une heure chez les employés de service et les ouvriers à un peu plus de deux heures et quart chez les professionnels et les techniciens. Dans ces deux catégories, cela équivaut à environ quatre semaines de présence au travail de moins dans l'administration québécoise.

La situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan des heures de présence au travail que sur celui des heures régulières dans toutes les catégories d'emplois. Cela s'explique par les débours plus importants pour les heures chômées payées dans l'administration québécoise.

Tableau 1.3

Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2008

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

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexe C-1.

3. Les heures de présence au travail sont obtenues en déduisant les heures chômées payées des heures régulières.

La rémunération globale

La rémunération globale des employés de l'administration québécoise est en retard de 2,9 % sur celle des autres salariés québécois dans l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé dans 40 des 76 emplois, regroupant 40 % de l'effectif. La parité est constatée pour 24 emplois, représentant 36 % de l'effectif, alors que 12 emplois affichent une avance.

Chez les professionnels, la rémunération globale de l'administration québécoise est en retard de 7,4 % sur celle des autres salariés québécois. Ce statut est noté dans 13 des 20 emplois (66 % de l'effectif), alors que la parité des deux secteurs est observée pour les 7 emplois restants (34 % de l'effectif).

Dans l'ensemble des emplois repères et chez les professionnels, les heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise expliquent la diminution du retard, du salaire à la rémunération globale, et ce, malgré les coûts moins élevés pour les avantages sociaux dans ce secteur.

Dans la catégorie des techniciens, la parité des deux secteurs est constatée sur le plan de la rémunération globale. Trois des quinze emplois repère, comptant 8 % de l'effectif, montrent ce statut. Neuf emplois, regroupant 36 % de l'effectif, présentent un retard de l'administration québécoise, alors que les trois autres emplois sont en avance. C'est l'effet opposé des emplois en retard et en avance qui explique la parité des deux secteurs chez les techniciens.

Chez les employés de bureau, un retard de l'administration québécoise de 2,5 % est constaté pour la rémunération globale. Six des dix-sept emplois de la catégorie, comptant 41 % de l'effectif, affichent ce statut. Sept emplois, regroupant 44 % de l'effectif, montrent un retard de l'administration québécoise, alors que les quatre autres sont en avance. Dans ces deux dernières catégories, l'amélioration de la situation comparative de l'administration québécoise, du salaire à la rémunération globale, s'explique par le nombre d'heures de présence au travail moindre dans ce secteur.

Les employés de service de l'administration québécoise affichent une avance de 5,9 % sur leurs

homologues des autres salariés québécois sur le plan de la rémunération globale. Cinq des onze emplois de la catégorie, représentant 30 % de l'effectif, affichent ce statut. Cinq emplois, comptant 59 % de l'effectif, montrent la parité, alors que l'emploi restant présente un retard.

Le retard le plus important sur le plan de la rémunération globale est constaté chez les ouvriers (- 27,3 %). Onze des treize emplois de la catégorie (84 % de l'effectif) présentent ce statut, alors que les deux autres emplois sont à parité dans les deux secteurs.

Tableau 1.4
Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2008
[Écart = (adm. québ. - marché)/adm. québ.]

Catégories d'emplois	Écarts salariaux	Écarts de la rémunération annuelle	Écarts de la rémunération globale
			%
Ensemble des emplois repères	- 7,7	- 9,1	- 2,9
Professionnels	- 11,0	- 15,1	- 7,4
Techniciens	- 6,6	- 7,4	0,0*
Employés de bureau	- 7,8	- 8,7	- 2,5
Employés de service	2,5*	3,0*	5,9
Ouvriers	- 27,5	- 30,9	- 27,3

* Indique la parité des deux secteurs

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

Tableau 1.5
Nombre d'emplois repères selon le statut des écarts de rémunération globale, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2008

Catégories d'emplois	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	12	24	40	76
Professionnels	0	7	13	20
Techniciens	3	3	9	15
Employés de bureau	4	7	6	17
Employés de service	5	5	1	11
Ouvriers	0	2	11	13

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

L'ensemble des emplois repères

En 2008, les employés de l'administration québécoise accusent un retard salarial de 5,2 % par rapport à ceux du secteur privé. Ce statut est constaté dans environ la moitié des emplois, soit 37 des 69 emplois repères comparés, regroupant 36 % de l'effectif apparié. Vingt-et-un emplois, représentant 40 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs. Onze autres emplois, comptant 24 % de l'effectif, présentent une avance de l'administration québécoise.

Le retard salarial de l'administration québécoise s'observe dans trois catégories d'emplois, soit chez les professionnels (- 11,5 %), les techniciens (- 5,7 %) et les ouvriers (- 30,1 %). Le statut de retard de l'administration québécoise est noté dans la majorité des emplois de ces trois catégories. En effet, 12 des 17 emplois chez les professionnels (84 % de l'effectif), 7 des 13 emplois de techniciens (34 % de l'effectif) et 7 des 11 emplois d'ouvriers (69 % de l'effectif) témoignent du retard salarial de l'administration québécoise.

Les employés de bureau de l'administration québécoise affichent la parité salariale avec leurs homologues du secteur privé. Cette catégorie d'emplois influence grandement le résultat d'ensemble puisqu'elle représente 42 % de l'effectif de l'administration québécoise compris dans les emplois repères. Quatre emplois présentent ce statut (55 % de l'effectif), dix des dix-sept emplois (31 % de l'effectif) de cette catégorie accusent un retard et les trois autres emplois affichent une avance salariale de l'administration québécoise.

Une avance salariale de 6 % est notée chez les employés de service; six emplois repères sur onze (41 % de l'effectif) affichent ce statut et les quatre autres sont à parité dans les deux secteurs.

Tableau 2.1

Écarts salariaux, administration québécoise et secteur privé, en 2008

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

Catégories d'emplois	Effectif Cat./ens.	Écarts salariaux
	%	
Ensemble des emplois repères	100	- 5,2
Professionnels	12	-11,5
Techniciens	23	- 5,7
Employés de bureau	42	- 2,7*
Employés de service	18	- 6,0
Ouvriers	5	- 30,1

* Indique la parité des deux secteurs

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

Tableau 2.2

Nombre d'emplois repères selon le statut des écarts salariaux, administration québécoise et secteur privé, en 2008

Catégories d'emplois	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	11	21	37	69
Professionnels	0	5	12	17
Techniciens	2	4	7	13
Employés de bureau	3	4	10	17
Employés de service	6	4	1	11
Ouvriers	0	4	7	11

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

Les professionnels

Le salaire des professionnels de l'administration québécoise affiche un retard de 11,5 % par rapport à celui de leurs homologues du secteur privé. Ce statut est observé dans 12 des 17 emplois repères, représentant 84 % de l'effectif de la catégorie. Les cinq autres emplois sont à parité dans les deux secteurs (16 % de l'effectif).

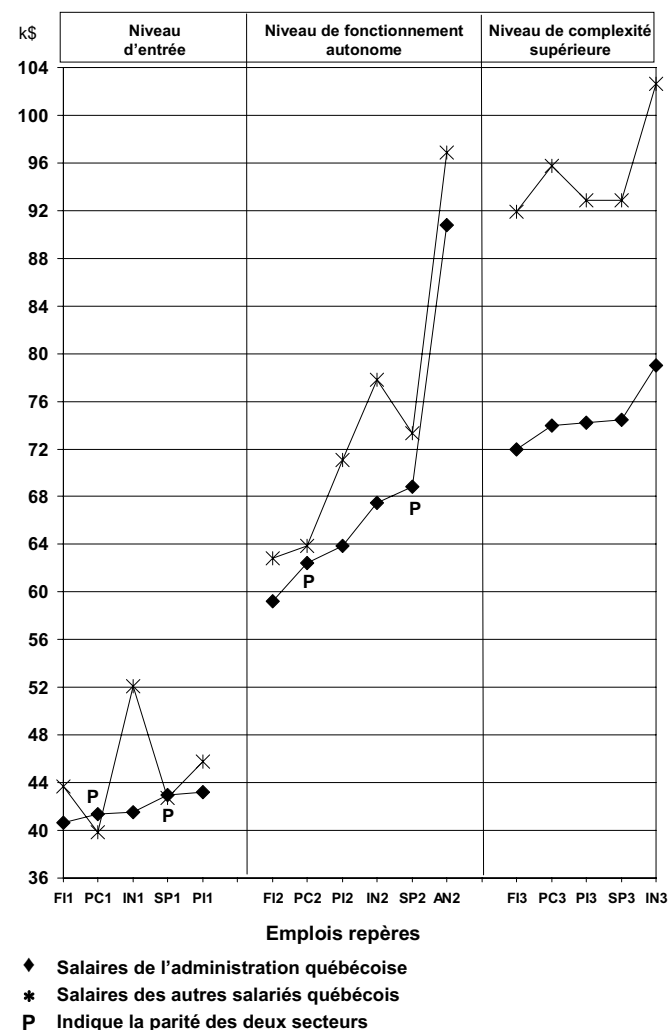
Les emplois de professionnels de l'administration québécoise appariés au niveau d'entrée (niveau 1) présentent un retard salarial de 5,8 %. Ces emplois ne représentent toutefois que 5 % de l'effectif de la catégorie. Trois des six emplois de niveau 1 affichent un retard; les écarts vont de -6,0 % (« Analyste des procédés administratifs et informaticien 1 ») à -25,4 % (« Ingénieur 1 »). Les trois autres sont à parité dans les deux secteurs.

Chez les professionnels occupant des emplois de niveau de fonctionnement autonome (niveau 2), l'administration québécoise présente un retard de 9,1 %. Ces emplois ont un impact considérable sur le résultat de l'ensemble de la catégorie puisqu'ils regroupent 83 % de l'effectif apparié de l'administration québécoise chez les professionnels. Quatre des six emplois repères de ce niveau accusent un retard face au secteur privé; les écarts vont de -6,0 % à -15,3 %. Les deux autres emplois sont à parité dans les deux secteurs. Par ailleurs, l'emploi « Analyste des procédés administratifs et informaticien 2 » a une influence certaine sur le résultat du niveau 2 puisqu'il compte, à lui seul, 45 % de l'effectif de ce niveau d'emploi. Le retard le plus important est noté pour l'emploi « Ingénieur 2 », avec une différence salariale de 10 313 \$ au désavantage de l'administration québécoise.

Les professionnels de l'administration québécoise de niveau de complexité supérieure (niveau 3) accusent le retard le plus important par rapport à leurs homologues du secteur privé (-27,2 %). Les cinq emplois de ce niveau regroupent 12 % de l'effectif de la catégorie et montrent tous un statut de retard; les retards sont de plus de 24 % dans tous les cas. Cela correspond à des différences salariales au désavantage de l'administration québécoise variant

de 18 422 \$ dans l'emploi « Professionnel en sciences physiques 3 » à 23 643 \$ dans l'emploi « Ingénieur 3 ».

Figure 2.1
Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Professionnels », en 2008



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

Les professionnels

Chez les professionnels, le maximum normal des échelles salariales de l'administration québécoise (70 985 \$) est en retard de 7,1 % sur celui du secteur privé (76 058 \$). Un retard salarial est également constaté (- 11,5 %). La situation de l'administration québécoise est meilleure dans la comparaison du maximum normal que dans celle du salaire en raison de la position moins avancée des professionnels de ce secteur dans leur échelle salariale (75,7 % comparativement à 82,9 %).

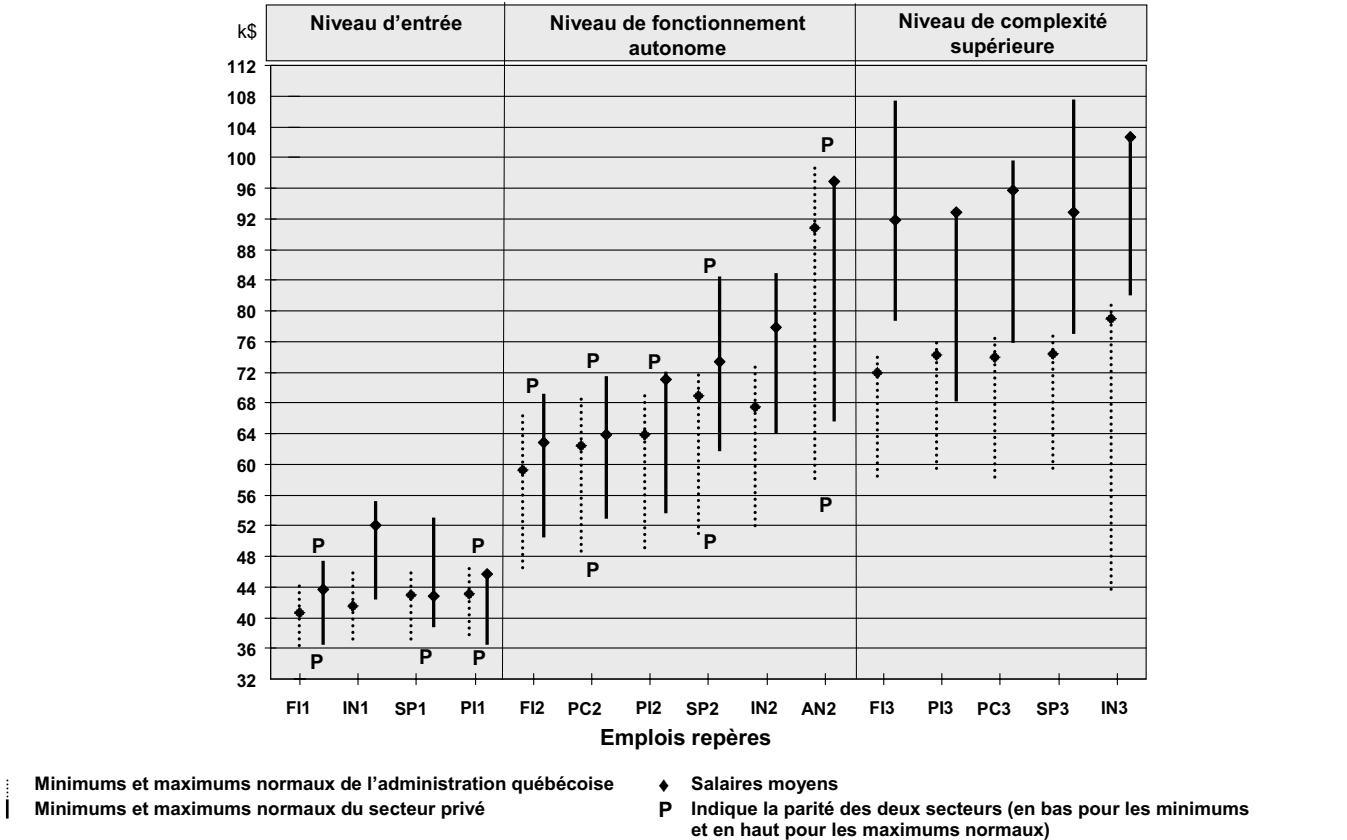
Dans l'administration québécoise, tous les professionnels sont couverts par une échelle salariale, alors que dans le secteur privé, la proportion de professionnels rémunérés selon ce mode est de 71 %¹. Par ailleurs, 48 % des professionnels du secteur privé rémunérés selon une échelle salariale bénéficient d'un

maximum au mérite, dont la valeur moyenne est de 91 090 \$.

Huit des dix-sept emplois, regroupant 18 % de l'effectif de la catégorie, montrent un retard du maximum normal; les écarts varient de - 15,6 % à - 45,2 %. Huit emplois, comptant 82 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs et l'emploi restant affiche une avance. Par ailleurs, trois emplois présentent un maximum normal de l'administration québécoise inférieur au minimum du secteur privé. De plus, dans un autre emploi, le maximum normal de l'administration québécoise dépasse le minimum de l'ensemble des autres salariés québécois de moins de 2 000 \$.

1. Cette proportion baisse à 16 % dans l'emploi « Avocat et notaire 2 ».

Figure 2.2
Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Professionnels », en 2008



Les techniciens

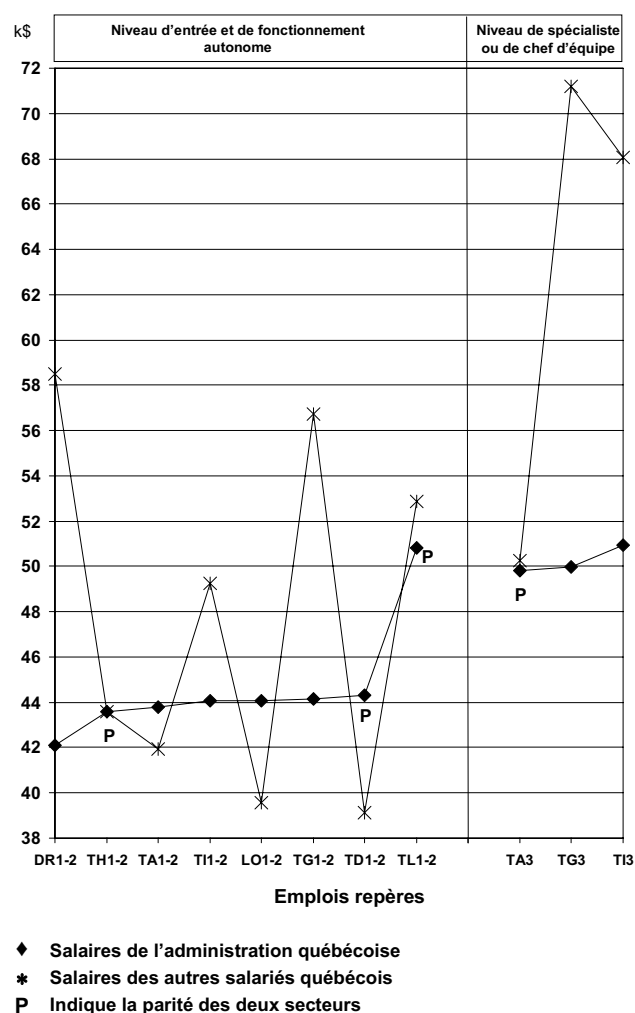
Le salaire des techniciens de l'administration québécoise est en retard de 5,7 % sur celui des techniciens du secteur privé.

Sept emplois repères sur treize, comptant 34 % de l'effectif de la catégorie, présentent ce statut. Quatre emplois sont à parité dans les deux secteurs (22 % de l'effectif), alors que les deux autres affichent une avance de l'administration québécoise.

Le salaire des techniciens de niveau d'entrée et de fonctionnement autonome (niveaux 1 et 2) de l'administration québécoise accuse un retard de 3,4 % par rapport à celui de leurs homologues du secteur privé. Les emplois de ce niveau ont un impact déterminant sur le résultat d'ensemble puisqu'ils représentent 91 % de l'effectif de la catégorie. Un statut de retard est constaté pour quatre des neuf emplois repères de ce niveau. Ces emplois représentent 29 % de l'effectif du niveau 1-2. Trois emplois, comptant 22 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs. Les deux derniers emplois montrent une avance de l'administration québécoise, soit le « Technicien en administration 1-2 » et le « Technicien en loisir 1-2 ». Ces deux emplois regroupent ensemble près de la moitié (49 %) de l'effectif du niveau.

Au niveau de spécialiste ou de chef d'équipe (niveau 3), les techniciens de l'administration québécoise accusent un retard salarial de 27,2 % face à leurs homologues du secteur privé. Trois des quatre emplois repères, regroupant 83 % de l'effectif du niveau 3, présentent un retard, alors que l'autre affiche la parité. Deux des emplois en retard présentent des écarts importants, soit - 33,6 % pour le « Technicien en informatique 3 » et - 42,5 % pour le « Technicien en génie 3 ». Dans ce dernier cas, cela représente une différence salariale de 21 218 \$ au désavantage de l'administration québécoise.

Figure 2.3
Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Techniciens », en 2008



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

Les techniciens

Chez les techniciens, le maximum normal des échelles salariales de l'administration québécoise (47 165 \$) est en retard de 12,1 % sur celui du secteur privé (52 875 \$). Un retard salarial est aussi constaté (- 5,7 %). La situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan du salaire que sur celui du maximum normal en raison de la position plus avancée des techniciens de ce secteur dans leur échelle salariale (86,9 % comparativement à 71,2 %).

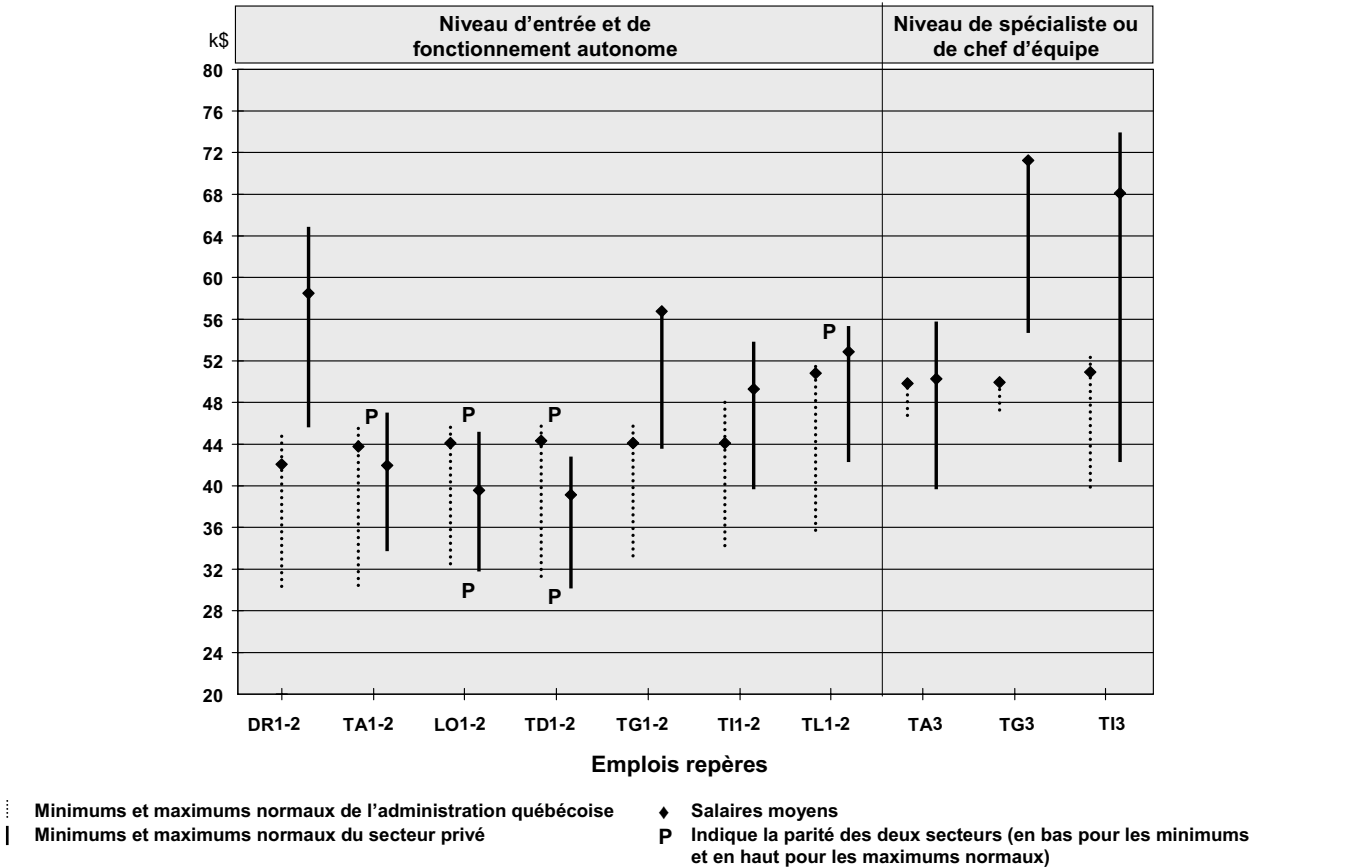
Tous les techniciens de l'administration québécoise sont rémunérés selon une échelle salariale, alors que dans le secteur privé, la proportion est de 67 %. Par

ailleurs, 30 % des techniciens du secteur privé couverts par une échelle salariale bénéficient d'un maximum au mérite, dont la valeur moyenne est de 61 324 \$.

Neuf des treize emplois repères, regroupant 39 % de l'effectif de la catégorie, ont un maximum normal inférieur dans l'administration québécoise. Les écarts varient de - 11,7 % à - 88,8 %. Les quatre autres emplois sont à parité dans les deux secteurs; ces emplois regroupent 61 % de l'effectif.

Cinq emplois présentent un maximum normal de l'administration québécoise inférieur au minimum du secteur privé.

Figure 2.4
Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Techniciens », en 2008



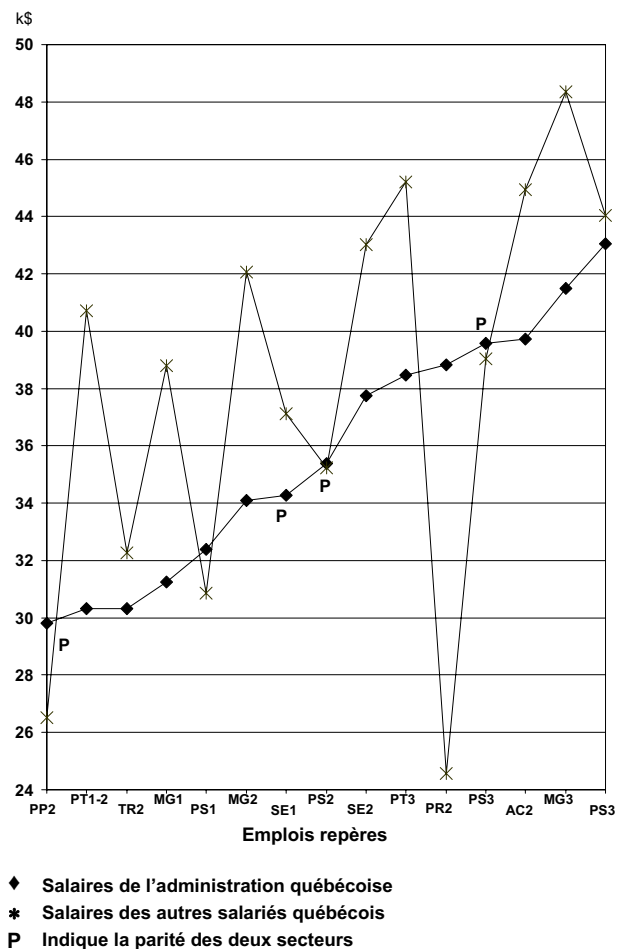
Les employés de bureau

Les employés de bureau de l'administration québécoise affichent la parité salariale avec ceux du secteur privé. Ce statut est observé dans 4 des 17 emplois repères, regroupant 55 % de l'effectif de la catégorie. Dix emplois, représentant 31 % de l'effectif, accusent un retard de l'administration québécoise, alors que les trois autres emplois (15 % de l'effectif) montrent une avance de l'administration québécoise. La parité résulte donc de l'effet opposé des écarts observés relativement aux emplois en retard et en avance, compte tenu de l'effectif qu'ils représentent.

Des retards importants sont notés dans huit des dix emplois repères présentés. Ces emplois, qui regroupent 30 % de l'effectif de la catégorie, affichent des écarts allant de - 3,2 % pour l'emploi « Acheteur 2 » à - 34,4 % pour le « Préposé aux télécommunications 1-2 ». Dans ce dernier cas, cela représente une différence salariale de 10 417 \$ au désavantage de l'administration québécoise.

Les trois emplois en avance affichent des écarts allant de 4,7 % pour l'emploi « Personnel de soutien en administration 1 » à 36,7 % pour l'emploi « Préposé aux renseignements 2 ». Dans ce dernier cas, la différence salariale est de 14 246 \$ en faveur de l'administration québécoise.

Figure 2.5
Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de bureau », en 2008



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 (36 252 \$) est inférieur à celui observé dans le secteur privé (40 055 \$). Le retard constaté est de 10,5 %. La situation comparative de l’administration québécoise est meilleure sur le plan salarial (parité des deux secteurs) que sur celui du maximum normal en raison de la position plus avancée des employés de bureau de ce secteur dans leur échelle salariale (89,2% comparativement à 72,5 %).

La quasi-totalité des employés de bureau de l’administration québécoise sont rémunérés selon une échelle salariale, alors que dans le secteur privé, la proportion est de 65 %².

Par ailleurs, 34 % des employés de bureau du secteur privé couverts par une échelle salariale bénéficient

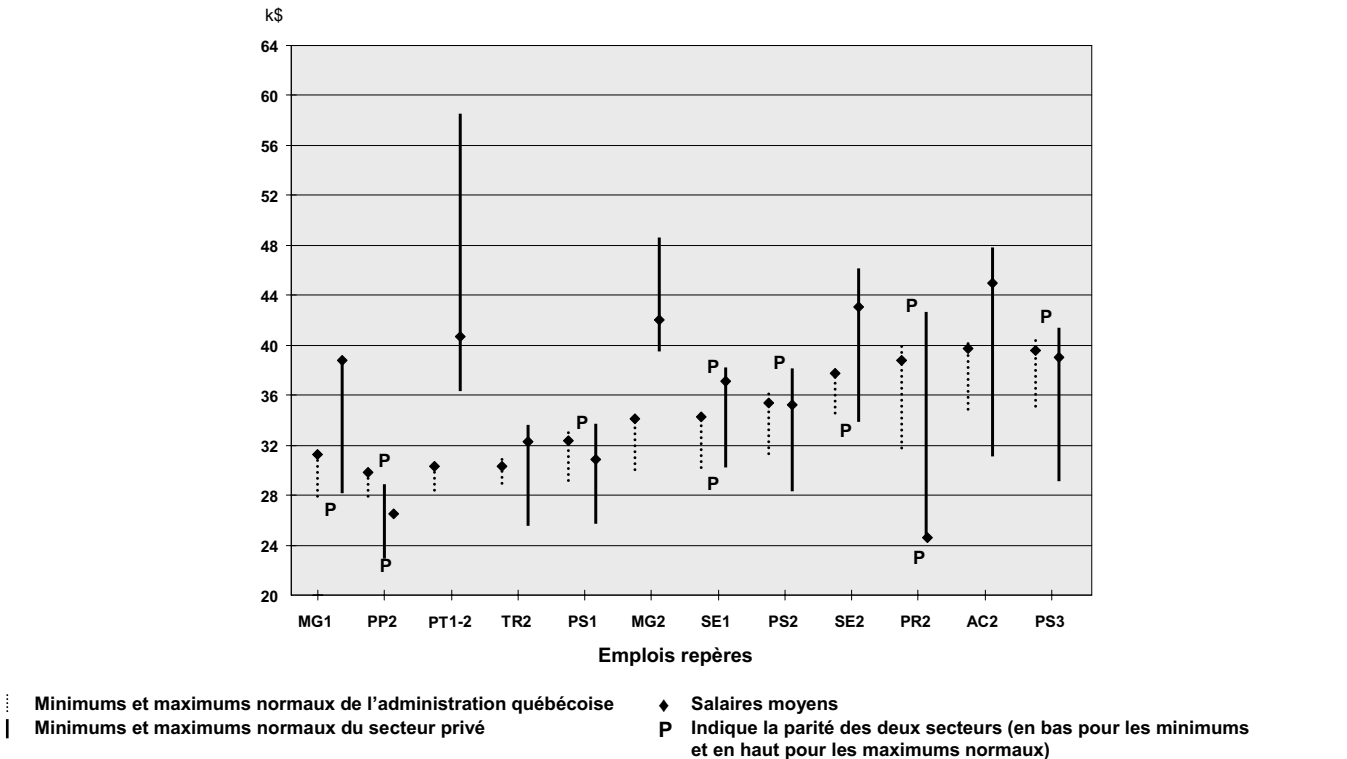
d’un maximum au mérite, dont la valeur moyenne est de 45 034 \$.

L’analyse des statuts comparatifs montre que 10 des 17 emplois, comptant 31 % de l’effectif, ont un maximum normal inférieur dans l’administration québécoise. Six emplois, regroupant 69 % de l’effectif, sont à parité dans les deux secteurs, alors que l’emploi restant affiche une avance.

Dans quatre emplois, le maximum normal de l’administration québécoise est inférieur au minimum du secteur privé. De plus, le « Magasinier 1 » présente un maximum normal de l’administration québécoise qui dépasse le minimum du secteur privé de moins de 2000 \$.

2. Cette proportion baisse à 30 % ou moins pour cinq emplois.

Figure 2.6
Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de bureau », en 2008

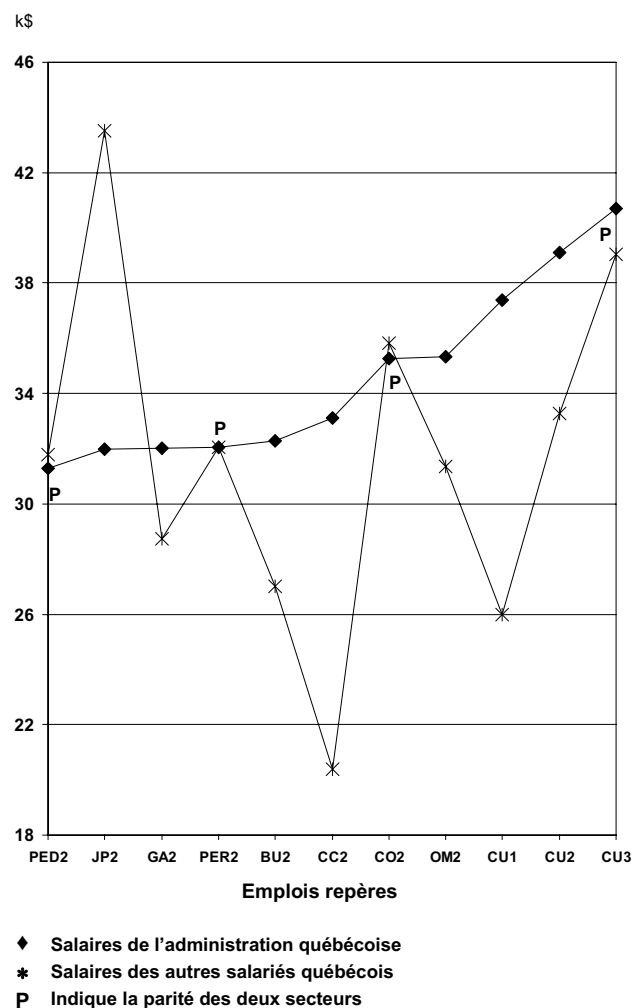


Les employés de service

Les employés de service de l'administration québécoise affichent une avance salariale de 6 % par rapport à leurs homologues du secteur privé. Six emplois repères sur onze, comptant 41 % de l'effectif de la catégorie, présentent ce statut. Les écarts se situent entre 10,3 % (« Gardien 2 ») et 38,5 % (« Préposé à la cuisine et à la cafétéria 2 »); ce dernier écart représente une différence salariale de 12 748 \$ à l'avantage de l'administration québécoise. Cette catégorie est la seule à présenter une avance salariale face au secteur privé.

Quatre emplois, regroupant 48 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs. Le seul emploi en retard est celui de « Journalier ou préposé aux terrains 2 », présentant un écart de - 36,1 %. Cet écart correspond à une différence salariale de 11 535 \$ au désavantage de l'administration québécoise.

Figure 2.7
Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de service », en 2008



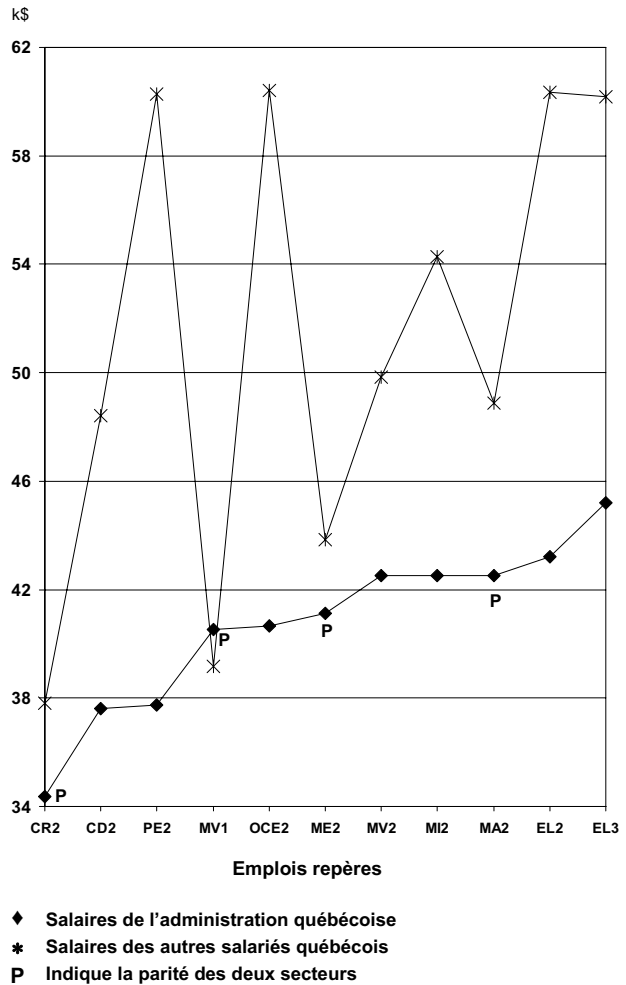
Banque de données : annexes C-2 et E-2.

Les ouvriers

Le salaire des ouvriers de l'administration québécoise affiche un retard de 30,1 % par rapport à celui des ouvriers du secteur privé. Ce statut est noté dans 7 des 11 emplois repères, représentant 69 % de l'effectif de la catégorie. Les quatre autres emplois de la catégorie, comptant 31 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs.

Le retard salarial est d'au moins 27 % dans six emplois. Deux emplois repères, regroupant 27 % de l'effectif de la catégorie, affichent même des retards salariaux supérieurs à 53 %. Le retard le plus élevé est observé dans l'emploi « Peintre d'entretien 2 » (59,8 %); il correspond à une différence salariale de 22 548 \$ au désavantage de l'administration québécoise.

Figure 2.8
Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Ouvriers », en 2008



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

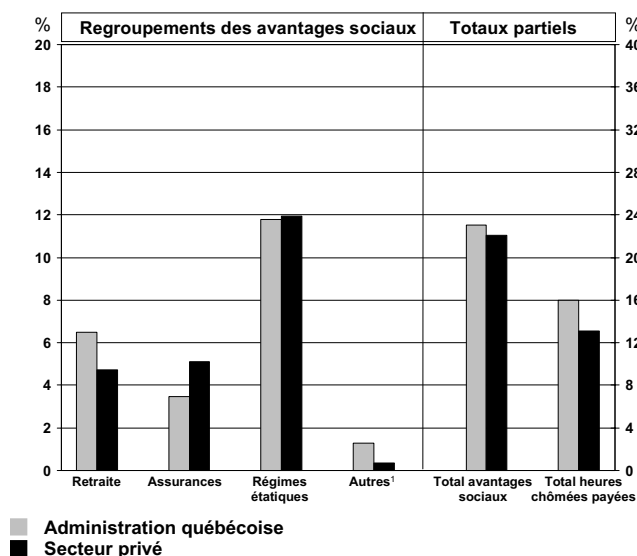
Les avantages sociaux et les heures chômées payées

Les débours relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées sont plus élevés dans l'administration québécoise que dans le secteur privé (39,02 % du salaire contre 35,23 %). Cette situation résulte des coûts plus importants dans l'administration québécoise pour les avantages sociaux (23,03 % contre 22,10 %) et les heures chômées payées (16,00 % du salaire contre 13,12 %).

L'administration québécoise dépense davantage que le secteur privé pour les régimes de retraite (6,50 % contre 4,71 %) et le regroupement « autres » (1,29 % contre 0,34 %). Les coûts sont toutefois moindres dans l'administration québécoise que dans le secteur privé pour les régimes étatiques (11,77 % contre 11,94 %) et les régimes d'assurance (3,46 % contre 5,11 %). Dans ce dernier cas, les dépenses de l'administration québécoise sont moindres pour chacun des régimes à l'exception de l'assurance-salaire (3,26 % contre 1,21 %).

Les coûts des heures chômées payées sont plus élevés dans l'administration québécoise en ce qui concerne les congés annuels (8,46 % contre 7,04 %), les congés fériés et mobiles (5,02 % contre 4,52 %) et les congés de maladie utilisés (1,99 % contre 0,98 %). Les débours pour les deux autres éléments sont inférieurs dans l'administration québécoise.

Figure 2.9
Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, 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 sont de 2007.

La collecte relative aux avantages sociaux a porté sur la présence ou non de tous les avantages. Les données utiles au calcul des coûts pour les treize principaux avantages proviennent des ERG 2006, 2007 et 2008. Quant aux cinq avantages qui seront intégrés en 2009, une méthode d'imputation fondée sur les données historiques (données de l'ERG 2005) a été utilisée. La section *La méthodologie* donne les périodes de référence de ces données.

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 les heures chômées payées pour les catégories d'emplois

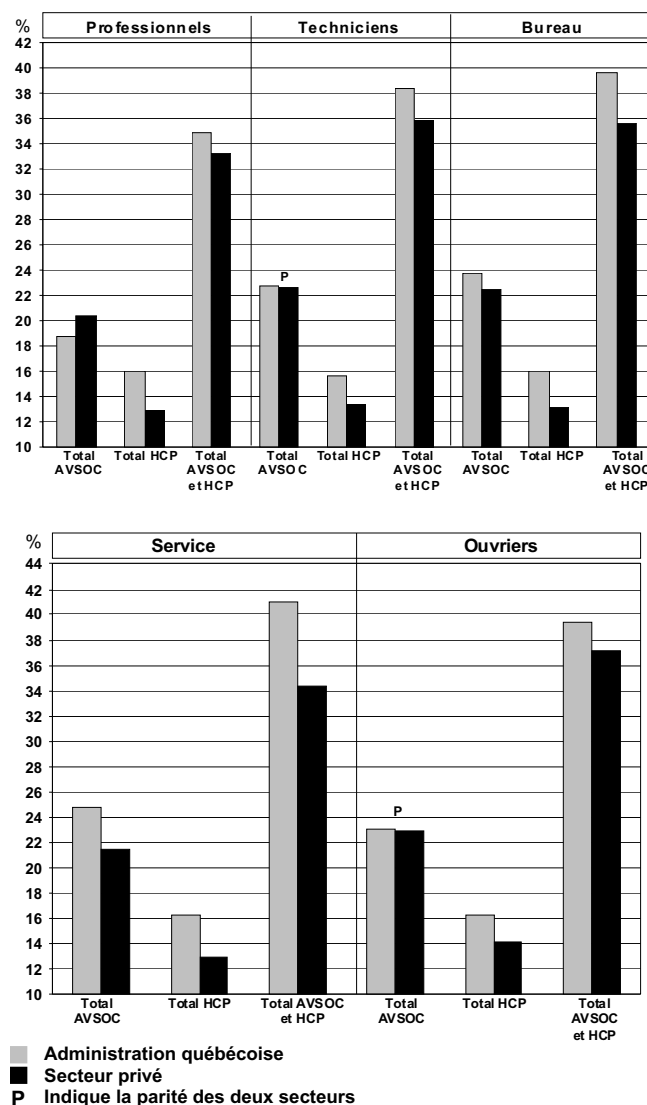
Les débours relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées sont supérieurs dans l'administration québécoise dans toutes les catégories d'emplois.

Les coûts des avantages sociaux sont similaires dans les deux secteurs chez les techniciens et les ouvriers. Ils sont moindres dans l'administration québécoise chez les professionnels (18,77 % contre 20,34 %), tandis qu'ils sont plus élevés chez les employés de bureau (23,64 % contre 22,53 %) et les employés de service (24,76 % contre 21,44 %). Les coûts plus importants chez les employés de bureau et les employés de service s'expliquent par des débours supérieurs pour les régimes de retraite et le regroupement « autres ». Quant aux professionnels, les débours inférieurs sont attribuables aux régimes d'assurance. D'ailleurs, les régimes d'assurance sont plus coûteux dans le secteur privé dans toutes les catégories, à l'exception de celle des employés de service où ils sont à parité dans les deux secteurs. L'administration québécoise dépense davantage pour les régimes de retraite dans toutes les catégories d'emplois à l'exception de celle des professionnels où la parité est constatée. Quant aux coûts pour les régimes étatiques, trois catégories d'emplois montrent la parité des deux secteurs; les professionnels affichent des coûts supérieurs dans l'administration québécoise tandis que, chez les employés de service, les débours sont moindres.

Les débours liés aux heures chômées payées sont plus élevés dans l'administration québécoise que dans le secteur privé dans toutes les catégories d'emplois. Les coûts supérieurs dans l'administration québécoise résultent notamment des débours plus importants pour les congés annuels et les congés de maladie utilisés dans toutes les catégories d'emplois. L'administration québécoise dépense également plus que le secteur privé pour les congés fériés mobiles dans toutes les catégories, à l'exception de celle des ouvriers où la parité des deux secteurs est notée.

Figure 2.10

Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé, pour chacune des catégories d'emplois (en % du salaire)



AVSOC : Avantages sociaux.

HCP : Heures chômées payées.

En ce qui concerne l'administration québécoise, les données utilisées dans ce rapport sont de 2007.

La collecte relative aux avantages sociaux a porté sur la présence ou non de tous les avantages. Les données utiles au calcul des coûts pour les treize principaux avantages proviennent des ERG 2006, 2007 et 2008. Quant aux cinq avantages qui seront intégrés en 2009, une méthode d'imputation fondée sur les données historiques (données de l'ERG 2005) a été utilisée. La section *La méthodologie* donne les périodes de référence de ces données.

Banque de données : annexe B-2.

Les heures de travail

La semaine de travail des employés de l'administration québécoise comporte près de deux heures de moins que celle du secteur privé. Sur une base annuelle, cette différence représente environ deux semaines et trois quarts de moins pour les employés de l'administration québécoise. L'écart entre les deux secteurs s'accroît avec les heures de présence au travail, s'établissant à près de trois heures. Cette situation s'explique par les débours plus importants pour les heures chômées payées dans l'administration québécoise.

Dans toutes les catégories d'emplois, à l'exception de celle des employés de service où la parité est notée, la semaine régulière de travail est plus courte dans l'administration québécoise. Les écarts varient d'une heure et demie chez les ouvriers à près de deux heures et trois quarts chez les techniciens. Dans cette dernière catégorie d'emplois, cela équivaut annuellement à quatre semaines de moins pour les employés de l'administration québécoise. Le nombre d'heures régulières hebdomadaires de travail le plus élevé est observé chez les ouvriers, et ce, autant dans l'administration québécoise que dans le secteur privé.

Dans toutes les catégories d'emplois, les heures de présence au travail sont moins nombreuses dans l'administration québécoise que dans le secteur privé. La différence entre les deux secteurs varie d'une heure et demie chez les employés de service à près de trois heures et quart chez les professionnels, les techniciens et les employés de bureau.

La situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan des heures de présence au travail que sur celui des heures régulières dans toutes les catégories d'emplois. Cette situation s'explique par les débours plus importants pour les heures chômées payées dans l'administration québécoise.

Tableau 2.3

Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur privé, en 2008

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

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexe C-2.

La rémunération globale

L'administration québécoise est en avance de 4,2 % sur le secteur privé en ce qui a trait à la rémunération globale. Ce statut est présent dans 23 des 69 emplois repères, comptant 50 % de l'effectif. Vingt-huit emplois, regroupant 40 % de l'effectif, affichent la parité, alors que 18 sont en retard. Dans l'ensemble des emplois repères et dans toutes les catégories d'emplois, l'amélioration de la situation comparative de l'administration québécoise, du salaire à la rémunération globale, s'explique par les heures de présence au travail moins nombreuses dans ce secteur.

Chez les professionnels, la parité des deux secteurs est observée sur le plan de la rémunération globale. Neuf des dix-sept emplois repères de la catégorie, représentant 86 % de l'effectif, affichent ce statut. Cinq emplois, regroupant 12 % de l'effectif, montrent un retard de l'administration québécoise, tandis que les trois autres sont en avance.

Les techniciens de l'administration québécoise sont en avance de 4,2 % par rapport à ceux du secteur privé. Quatre des treize emplois repères, comptant 58 % de l'effectif de la catégorie, affichent ce statut. Trois emplois, représentant 24 % de l'effectif, sont à parité, alors que les six autres sont en retard.

Pour leur part, les employés de bureau sont en avance de 7,6 % sur le plan de la rémunération globale. Ce statut est observé dans 8 des 17 emplois repères, comptant 68 % de l'effectif. Les neuf emplois restants sont à parité dans les deux secteurs.

La rémunération globale des employés de service de l'administration québécoise est en avance de 12,2 % par rapport à celle du secteur privé. Sept des onze emplois repères, représentant 41 % de l'effectif, affichent ce statut, alors que trois emplois repères, regroupant 48 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs. L'emploi restant est en retard.

La seule catégorie qui affiche un retard de l'administration québécoise sur le plan de la rémunération globale est celle des ouvriers, avec un écart de -21,9 %. Six des onze emplois repères,

comptant 58 % de l'effectif, montrent ce statut. Quatre emplois, représentant 38 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs, alors que l'emploi restant est en avance.

Tableau 2.4
Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé, en 2008

[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	- 5,2	- 4,7	4,2
Professionnels	- 11,5	- 13,0	- 2,4*
Techniciens	- 5,7	- 5,7	4,2
Employés de bureau	- 2,7*	- 1,9*	7,6
Employés de service	6,0	8,5	12,2
Ouvriers	- 30,1	- 29,9	- 21,9

* Indique la parité des deux secteurs

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

Tableau 2.5
Nombre d'emplois repères selon le statut des écarts de rémunération globale, administration québécoise et secteur privé, en 2008

Catégories d'emplois	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	23	28	18	69
Professionnels	3	9	5	17
Techniciens	4	3	6	13
Employés de bureau	8	9	0	17
Employés de service	7	3	1	11
Ouvriers	1	4	6	11

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

Le secteur « autre public » et ses composantes

Les salaires

L'administration québécoise est en retard de 13,9 % face au secteur « autre public »¹ sur le plan salarial dans l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé dans 69 des 74 emplois comparés, regroupant 94 % de l'effectif. Toutes les catégories témoignent du retard salarial de l'administration québécoise.

Le salaire des professionnels de l'administration québécoise est en retard de 10,6 % sur celui des professionnels du secteur « autre public ». Ce statut est constaté dans 19 emplois repères sur 20, regroupant 93 % de l'effectif de la catégorie. Les écarts varient de - 3,3 % à - 34,8 %. Dix emplois présentent un retard de 17 % et plus.

La catégorie « Techniciens » présente un retard salarial de l'administration québécoise de 8,9 % vis-à-vis du secteur « autre public ». Ce statut est noté dans 10 des 14 emplois repères, comptant 77 % de l'effectif de la catégorie. L'emploi « Technicien en administration 1-2 » affiche un retard salarial de 8 %. Cet emploi exerce une influence certaine sur le résultat de la catégorie puisqu'il regroupe à lui seul 40 % de l'effectif. Parmi les 10 emplois en retard, 5 accusent des retards supérieurs à 26 %. L'écart le plus important est noté dans l'emploi « Technicien en génie 3 » (- 40,7 %).

Chez les employés de bureau, l'administration québécoise est en retard de 14,6 % sur le plan salarial face au secteur « autre public ». Les seize emplois de la catégorie accusent un retard. Les écarts varient de - 6,8 % à - 45,4 %. Parmi ces emplois repères, neuf présentent un retard supérieur à 21 %.

Les employés de service de l'administration québécoise affichent un retard salarial de 21,6 % par rapport à leurs homologues du secteur « autre public ». Ce statut est observé dans l'ensemble des

onze emplois de la catégorie. L'emploi « Concierge 2 », présentant un retard de 29,8 %, compte 17 % de l'effectif; il a donc une influence notable sur le résultat de la catégorie.

L'administration québécoise accuse un retard salarial de 22,8 % face au secteur « autre public » chez les ouvriers. Tous les emplois repères de cette catégorie présentent ce statut; parmi ceux-ci, 10 ont des retards supérieurs à 20 %. L'emploi présentant le retard le plus important est celui de « Électricien d'entretien 3 », avec un écart de - 38,9 %.

Tableau 3.1
Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur « autre public », en 2008
[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	3	2	69	74
Professionnels	- 10,6	0	1	19	20
Techniciens	- 8,9	3	1	10	14
Employés de bureau	- 14,6	0	0	16	16
Employés de service	- 21,6	0	0	11	11
Ouvriers	- 22,8	0	0	13	13

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 14,7 %, 23,2 %, 27,4 %, et 34,6 % des employés du secteur « autre public ».

Les échelles salariales

L'analyse du maximum normal des échelles salariales des trois catégories d'emplois considérées montre un retard de l'administration québécoise face au secteur « autre public ». L'administration québécoise affiche également un retard sur le plan salarial dans les trois catégories.

Le maximum normal des professionnels de l'administration québécoise est inférieur à celui de leurs homologues du secteur « autre public » de 9 %. Dix-neuf des vingt emplois, regroupant 92 % de l'effectif, affichent un retard. Les écarts varient de - 4,2 % à - 36,1 %. La situation de l'administration québécoise est meilleure dans la comparaison du maximum normal que dans celle du salaire (- 10,6 %), les professionnels de ce secteur étant moins avancés dans leur échelle salariale que ceux du secteur « autre public » (76,0 % comparativement à 78,6 %).

Les techniciens et les employés de bureau présentent un maximum normal inférieur dans l'administration québécoise, avec des écarts de

- 11,3 % et - 16,1 % respectivement. Chez les techniciens, 11 des 14 emplois, regroupant 82 % de l'effectif, montrent un retard; les écarts varient de - 5,1 % à - 43,3 %. Dans la catégorie des employés de bureau, tous les emplois affichent un retard, les écarts allant de - 7,2 % à - 45,1 %. Dans ces deux catégories, la situation comparative des employés de bureau de l'administration québécoise est meilleure sur le plan du salaire que sur celui du maximum normal en raison de leur position plus élevée dans l'échelle.

Au total, 45 des 49 emplois présentent un maximum normal inférieur dans l'administration québécoise. Parmi ces emplois, 18 ont un maximum normal de l'administration québécoise inférieur au minimum du secteur « autre public ». Cinq autres emplois affichent un maximum normal de l'administration québécoise dépassant de moins de 2 000 \$ le minimum du secteur « autre public ».

Tableau 3.2

Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur « autre public », en 2008

	Effectif rémunéré 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	95,8	70 819	77 182	- 9,0	76,0	78,6
Techniciens	100,0	91,3	47 167	52 498	- 11,3	87,0	77,3
Employés de bureau	99,4	89,1	36 253	42 107	- 16,1	89,2	84,6

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

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

Les avantages sociaux et les heures chômées payées

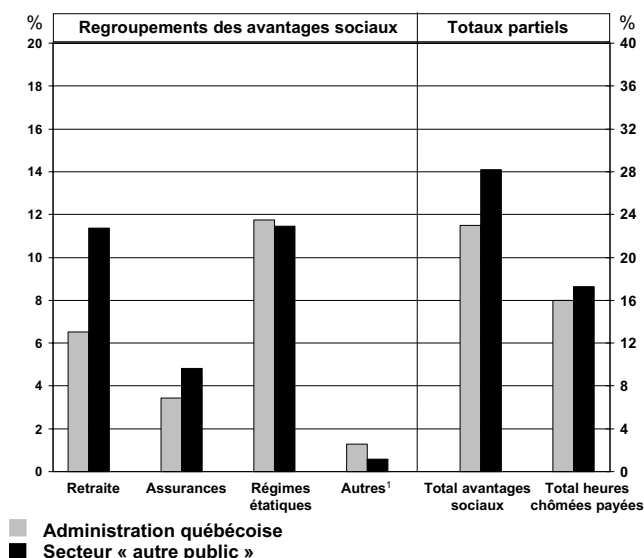
Les coûts relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées sont moins élevés dans l'administration québécoise que dans le secteur « autre public », soit 38,97 % du salaire contre 45,44 %. Cette différence au désavantage de l'administration québécoise provient tant des débours liés aux avantages sociaux (22,96 % du salaire contre 28,20 %) que de ceux relatifs aux heures chômées payées (16,01 % du salaire contre 17,24 %).

Les coûts inférieurs des avantages sociaux dans l'administration québécoise résultent des dépenses moins importantes dans ce secteur pour le régime de retraite (6,51 % contre 11,35 %) et les régimes d'assurance (3,43 % contre 4,80 %). Les débours encourus par l'administration québécoise sont moins élevés pour chacun des régimes d'assurance, à l'exception de l'assurance-salaire (3,22 % contre 0,90 %). Les coûts sont toutefois plus élevés dans l'administration québécoise pour le regroupement « autres » et les régimes étatiques.

En ce qui concerne les heures chômées payées, l'administration québécoise dépense moins que le secteur « autre public » pour tous les éléments, à l'exception des congés annuels pour lesquels ses coûts sont plus élevés (8,45 % contre 8,35 %).

Figure 3.1

Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, 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 sont de 2007.

La collecte relative aux avantages sociaux a porté sur la présence ou non de tous les avantages. Les données utiles au calcul des coûts pour les treize principaux avantages proviennent des ERG 2006, 2007 et 2008. Quant aux cinq avantages qui seront intégrés en 2009, une méthode d'imputation fondée sur les données historiques (données de l'ERG 2005) a été utilisée. La section *La méthodologie* donne les périodes de référence de ces données.

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

Dans l'ensemble des emplois repères, la semaine régulière de travail dans l'administration québécoise compte près d'une demi-heure de moins que celle du secteur « autre public ». Malgré cet écart au chapitre des heures régulières, les heures de présence au travail sont similaires dans les deux secteurs. Cette situation s'explique par des débours moins importants pour les heures chômées payées dans l'administration québécoise que dans le secteur « autre public ».

Les professionnels, les techniciens et les employés de bureau ont des semaines régulières de travail plus courtes que leurs homologues du secteur « autre public ». Les écarts varient d'un peu plus d'un quart d'heure chez les techniciens à près d'une heure et quart chez les professionnels. Dans ce dernier cas, cela représente annuellement environ une semaine et trois quart de moins dans l'administration québécoise. Pour leur part, les ouvriers de l'administration québécoise ont une semaine de travail plus longue d'une demi-heure que leurs homologues du secteur « autre public », alors que la parité des deux secteurs est notée sur le plan des heures régulières chez les employés de service.

Les heures de présence au travail sont plus nombreuses dans l'administration québécoise que dans le secteur « autre public » dans trois catégories d'emplois, soit celles des techniciens, des employés de service et des ouvriers. Les différences varient de près d'un quart d'heure chez les techniciens à un peu plus de trois quarts d'heure chez les ouvriers. Les professionnels ont, quant à eux, des heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise, alors que la parité des deux secteurs est notée chez les employés de bureau.

La situation comparative de l'administration québécoise est moins bonne sur le plan des heures de présence au travail que sur celui des heures régulières de travail dans toutes les catégories d'emplois. Cette situation s'explique par les débours moins élevés pour les heures chômées payées dans l'administration québécoise.

Tableau 3.3
Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur « autre public », en 2008

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

* 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 19,4 % sur celle du secteur « autre public » dans l'ensemble des emplois repères. Sur 74 emplois repères, 70 présentent ce statut (95 % de l'effectif). Deux emplois, représentant 3 % de l'effectif, affichent la parité, alors que les deux emplois restants montrent un retard. L'augmentation du retard de l'administration québécoise, du salaire à la rémunération globale, s'explique par les coûts des avantages sociaux moins importants dans ce secteur.

Toutes les catégories d'emplois accusent un retard de l'administration québécoise au chapitre de la rémunération globale. Chez les professionnels, le retard est de 16,6 %. Les 20 emplois de la catégorie affichent ce statut. Malgré des heures de travail moins nombreuses dans l'administration québécoise, les débours moins importants pour les avantages sociaux dans ce secteur expliquent l'augmentation du retard, du salaire à la rémunération globale.

Chez les techniciens, la rémunération globale de l'administration québécoise accuse un retard de 13,4 % par rapport à celle du secteur « autre public ». Dix des quatorze emplois, comptant 77 % de l'effectif, présentent ce statut, alors que deux emplois, représentant 14 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs. Les deux emplois restants sont en avance.

Tous les emplois des catégories « Employés de bureau » et « Employés de service » montrent un retard de l'administration québécoise sur le secteur « autre public ». Chez les employés de bureau, le retard est de 18,3 %, alors qu'il est de 31,1 % chez les employés de service. Dans ces deux catégories et dans celle des techniciens, l'augmentation du retard de l'administration québécoise, du salaire à la rémunération globale, s'explique par les coûts des avantages sociaux moins importants dans ce secteur.

Les ouvriers affichent le retard le plus important sur le plan de la rémunération globale (- 35,8 %); tous les emplois de la catégorie affichent ce statut. L'accroissement du retard, du salaire à la rémunération globale,

est due aux coûts moins élevés des 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 débours, administration québécoise et secteur « autre public », en 2008

[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	- 19,1	- 19,4
Professionnels	- 10,6	- 18,8	- 16,6
Techniciens	- 8,9	- 12,3	- 13,4
Employés de bureau	- 14,6	- 18,4	- 18,3
Employés de service	- 21,6	- 28,2	- 31,1
Ouvriers	- 22,8	- 31,4	- 35,8

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

Les salaires

Dans l'ensemble des emplois repères, l'administration québécoise accuse un retard salarial de 12,3 % par rapport à l'administration municipale. Ce statut est observé dans 46 des 57 emplois repères comparés, représentant 83 % de l'effectif. Sept emplois (14 % de l'effectif) sont à parité dans les deux secteurs et les quatre autres sont en avance. Toutes les catégories d'emplois affichent un retard.

Les professionnels de l'administration québécoise présentent un retard de 7,6 % face à leurs homologues de l'administration municipale. Onze emplois repères comparés (69 % de l'effectif) sont en retard, trois sont en avance et un emploi repère est à parité dans les deux secteurs.

Chez les techniciens, l'administration québécoise affiche un retard salarial de 9,6 % face à l'administration municipale. Ce statut est constaté dans 6 des 11 emplois repères comparés, regroupant 71 % de l'effectif. Le résultat de la catégorie est fortement influencé par les retards des emplois « Technicien en administration 1-2 » et « Technicien en informatique 1-2 », représentant ensemble 58 % de l'effectif de la catégorie; les écarts respectifs de ces emplois sont de - 11,8 % et - 21,5 %.

Les employés de bureau de l'administration québécoise accusent un retard de 11,5 % par rapport à ceux de l'administration municipale. Onze des treize emplois repères de la catégorie, regroupant 86 % de l'effectif, affichent ce statut. Les deux autres emplois sont à parité dans les deux secteurs. Parmi les emplois en retard, cinq montrent des retards supérieurs à 28 %. Le résultat de la catégorie est fortement influencé par les retards des niveaux 1 et 2 des emplois « Personnel de soutien en administration » et « Personnel de secrétariat », représentant ensemble 75 % de l'effectif de la catégorie ; les écarts varient de - 10,1 % à - 13,1 %.

Les employés de service de l'administration québécoise affichent également un retard salarial par rapport à leurs homologues de l'administration municipale. L'écart est de - 29 %. Tous les emplois repères comparés dans cette catégorie présentent ce

statut; les emplois « Concierge 2 » et « Préposé à l'entretien ménager - travaux lourds 2 » accusent les retards les plus importants (- 31,2 % et - 30,2 % respectivement).

Quant à la catégorie des ouvriers, un retard salarial de l'administration québécoise de 17,5 % est observé; ce statut est noté dans les 12 emplois repères de la catégorie. Les retards se situent entre 6,0 % pour l'emploi « Mécanicien d'entretien (millwright) 2 » et 30,8 % pour l'emploi « Ouvrier de voirie 2 ».

Tableau 3.5
Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et administration municipale, en 2008
[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	- 12,3	4	7	46	57
Professionnels	- 7,6	3	1	11	15
Techniciens	- 9,6	1	4	6	11
Employés de bureau	- 11,5	0	2	11	13
Employés de service	- 29,0	0	0	6	6
Ouvriers	- 17,5	0	0	12	12

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

Les échelles salariales

Le maximum normal des échelles salariales de l'administration québécoise est en retard sur celui de l'administration municipale dans les trois catégories d'emplois analysées. Sur le plan salarial, l'administration québécoise est également en retard sur l'administration municipale dans les trois catégories.

Le maximum normal des professionnels de l'administration québécoise montre un retard de 6,5 % face à celui de l'administration municipale. Neuf des quatorze emplois de cette catégorie, regroupant 79 % de l'effectif, montrent un retard sur le plan du maximum normal; les écarts varient de - 2,0 % à - 31,8 %. Il n'y a pas de différence significative entre l'écart salarial (- 7,6 %) et celui du maximum normal.

Chez les techniciens et les employés de bureau, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur à celui de l'administration municipale,

respectivement de 13,7 % et de 13,5 %. La même situation de retard est observée sur le plan salarial, avec des écarts de - 9,6 % chez les techniciens et de - 11,5 % chez les employés de bureau. Dans ces deux catégories, la situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan salarial que sur celui du maximum normal. Le retard de l'administration québécoise est noté dans 8 des 10 emplois de techniciens et dans tous les emplois de bureau. Dans cette dernière catégorie, les écarts vont de - 2,7 % à - 48,9 %.

Au total, 30 des 37 emplois montrent un maximum normal moins élevé dans l'administration québécoise. Dans cinq de ces emplois, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur au minimum de l'administration municipale. Dans deux autres emplois, le maximum normal de l'administration québécoise dépasse le minimum de l'administration municipale de moins de 2 000 \$.

Tableau 3.6

Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et administration municipale, en 2008

	Effectif rémunéré selon une échelle salariale		Maximums normaux			Positions dans l'échelle salariale	
	Administration québécoise	Administration municipale	Administration québécoise	Administration municipale	Écarts ¹	Administration québécoise	Administration municipale
	%		\$		%	%	
Professionnels	100,0	86,4	70 869	75 528	- 6,6	75,8	91,7
Techniciens	100,0	78,1	46 983	53 431	- 13,7	86,7*	84,4*
Employés de bureau	99,4	74,0	36 215	41 115	- 13,5	89,1*	90,9*

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

* Indique la parité des deux secteurs

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

Les avantages sociaux et les heures chômées payées

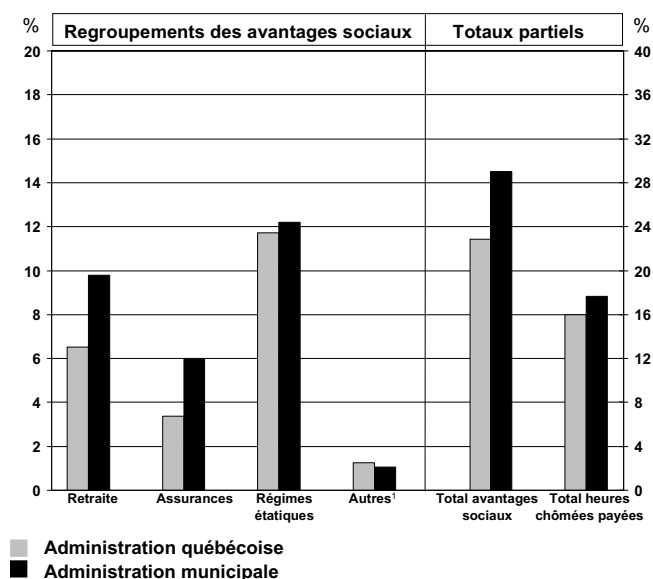
Les débours relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées représentent un plus faible pourcentage du salaire dans l'administration québécoise que dans l'administration municipale, soit 38,82 % contre 46,68 %. Cette situation est notée tant dans les débours relatifs aux avantages sociaux (22,86 % contre 29,02 %) que dans ceux liés aux heures chômées payées (15,96 % contre 17,66 %).

Les coûts liés aux avantages sociaux inférieurs dans l'administration québécoise s'expliquent notamment par les débours moins élevés dans ce secteur pour les régimes d'assurance (3,36 % contre 5,96 %), les débours étant moindres pour tous les éléments sauf l'assurance-salaire (3,17 % contre 1,52 %). L'administration québécoise dépense également moins que le secteur municipal pour le régime de retraite (6,51 % contre 9,80 %) et les régimes étatiques (11,72 % contre 12,19 %). Le regroupement « autres » est le seul élément pour lequel l'administration québécoise dépense davantage.

Quant aux heures chômées payées, les débours de l'administration québécoise sont inférieurs à ceux du secteur municipal en ce qui concerne les congés annuels, les congés fériés et mobiles, les congés de maladie utilisés et les congés parentaux. L'écart le plus important a trait aux congés fériés et mobiles, pour lesquels l'administration québécoise dépense 5,01 % du salaire contre 6,06 % dans le secteur municipal. Seuls les congés sociaux entraînent des coûts plus élevés dans l'administration québécoise.

Figure 3.2

Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et administration municipale, pour l'ensemble des catégories d'emplois (en % du salaire)



En ce qui concerne l'administration québécoise, les données utilisées dans ce rapport sont de 2007.

La collecte relative aux avantages sociaux a porté sur la présence ou non de tous les avantages. Les données utiles au calcul des coûts pour les treize principaux avantages proviennent des ERG 2006, 2007 et 2008. Quant aux cinq avantages qui seront intégrés en 2009, une méthode d'imputation fondée sur les données historiques (données de l'ERG 2005) a été utilisée. La section *La méthodologie* donne les périodes de référence de ces données.

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

Dans l'ensemble des emplois repères, la semaine régulière des employés de l'administration québécoise compte environ une demi-heure de plus que celle de l'administration municipale. Annuellement, cet écart représente près d'une semaine de plus chez les employés de l'administration québécoise. Lorsque les heures de présence au travail sont considérées, l'écart augmente entre les deux secteurs, s'établissant à une heure. Cette situation s'explique par des débours moins importants pour les heures chômées payées dans l'administration québécoise.

La semaine régulière de travail de l'administration québécoise est plus longue que celle de l'administration municipale dans trois des cinq catégories d'emplois, soit celles des professionnels, des techniciens et des employés de bureau. Les écarts sont de près d'une demi-heure chez les professionnels et les techniciens et d'environ une heure chez les employés de bureau. Dans cette dernière catégorie, cela représente environ une semaine et quart de plus pour les employés de l'administration québécoise. La parité des deux secteurs est notée chez les employés de service et les ouvriers.

Dans toutes les catégories d'emplois, les heures de présence au travail sont plus nombreuses dans l'administration québécoise que dans l'administration municipale. Les écarts entre les deux secteurs varient de près d'une demi-heure chez les ouvriers à un peu plus d'une heure et quart chez les employés de bureau. Chez ces derniers, cela représente annuellement environ deux semaines et quart de présence au travail de plus pour les employés de l'administration québécoise. Par ailleurs, dans toutes les catégories d'emplois, la prise en compte des débours moins importants pour les heures chômées payées dans l'administration québécoise accentue l'écart entre les deux secteurs lorsque les heures de présence au travail sont considérées.

Tableau 3.7

Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et administration municipale, en 2008

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

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexe C-4.

La rémunération globale

Dans l'ensemble des emplois repères, la rémunération globale de l'administration québécoise est en retard de 22,7 % sur celle de l'administration municipale. Au total, 53 des 57 emplois repères, regroupant 96 % de l'effectif, affichent ce statut. Deux emplois, représentant 2 % de l'effectif, sont en avance et les deux autres sont à parité dans les deux secteurs.

Toutes les catégories d'emplois de l'administration québécoise accusent un retard par rapport à l'administration municipale sur le plan de la rémunération globale. Dans l'ensemble des emplois repères et dans toutes les catégories d'emplois, l'augmentation du retard, du salaire à la rémunération globale, résulte des coûts des avantages sociaux moins importants dans l'administration québécoise et des heures de présence au travail plus nombreuses dans ce secteur.

Chez les professionnels, le retard est de 17,9 %. Douze des quinze emplois repères, regroupant 80 % de l'effectif, présentent ce statut. Deux emplois, comptant 15 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs et l'emploi restant est en avance.

Dans la catégorie des techniciens, le retard de l'administration québécoise atteint 19,5 %. Dix des onze emplois repères, représentant 96 % de l'effectif, affichent ce statut. L'emploi restant est en avance.

Chez les employés de bureau, le retard de l'administration québécoise est de 21,4 %. Ce statut est observé dans les 13 emplois repères de la catégorie.

Les employés de service affichent le retard le plus important de l'administration québécoise vis-à-vis l'administration municipale sur le plan de la rémunération globale (- 42,8 %). Les six emplois repères de cette catégorie montrent un retard de l'administration québécoise.

La rémunération globale des ouvriers de l'administration québécoise présente un retard de

30,2 % vis-à-vis de celle de leurs homologues de l'administration municipale. Ce statut est constaté dans les 12 emplois repères de la catégorie.

Tableau 3.8
Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et administration municipale, en 2008

[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	- 12,3	- 18,2	- 22,7
Professionnels	- 7,6	- 13,4	- 17,9
Techniciens	- 9,6	- 14,9	- 19,5
Employés de bureau	- 11,5	- 15,6	- 21,4
Employés de service	- 29,0	- 39,9	- 42,8
Ouvriers	- 17,5	- 27,8	- 30,2

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

Les salaires

Dans l'ensemble des emplois repères, le salaire des employés de l'administration québécoise est en retard de 15,3 % sur celui des employés du secteur « entreprises publiques ». Ce statut est constaté dans toutes les catégories d'emplois et dans 51 des 64 emplois repères comparés, représentant 84 % de l'effectif total apparié. Huit emplois sont à parité dans les deux secteurs, alors que les cinq autres emplois affichent une avance de l'administration québécoise.

Le salaire des professionnels de l'administration québécoise accuse un retard de 11,7 % par rapport à celui des professionnels du secteur « entreprises publiques ». Dans cette catégorie, 16 emplois repères comparés sur 18 affichent ce statut. L'emploi « Analyste des procédés administratifs et informaticien 2 », avec un écart de - 11,4 %, a un impact important sur le résultat puisqu'il regroupe 42 % de l'effectif de la catégorie. Un emploi repère montre une avance salariale de l'administration québécoise; il s'agit de l'« Avocat et notaire 2 ».

Chez les techniciens, le retard de l'administration québécoise est de 9,1 %. Sept des douze emplois repères, regroupant 77 % de l'effectif, affichent ce statut. L'emploi « Technicien en administration 1-2 », représentant 41 % de l'effectif, montre un écart salarial de - 7,3 %. Deux emplois présentent des retards de plus de 41 %. La parité dans les deux secteurs est observée pour quatre emplois, et l'autre emploi affiche une avance de l'administration québécoise.

Les employés de bureau de l'administration québécoise présentent un retard salarial de 19,8 % par rapport à ceux du secteur « entreprises publiques ». Ce statut est observé dans 12 des 14 emplois repères de la catégorie; les écarts salariaux varient de - 5,2 % à - 52,7 %. Les emplois de niveaux 2 et 3 de « Personnel de soutien en administration », avec des retards salariaux de 29,7 % et de 21,2 %, ont une influence certaine sur le résultat puisqu'ils comptent 49 % de l'effectif de la catégorie.

La catégorie des employés de service présente également un retard de l'administration québécoise (- 15 %). Ce statut est observé dans 6 des 10 emplois, représentant 63 % de l'effectif apparié. Cinq d'entre eux accusent des retards de plus de 22 %. Deux emplois sont à parité dans les deux secteurs (19 % de l'effectif) et les deux autres montrent une avance de l'administration québécoise.

Chez les ouvriers, le retard de l'administration québécoise est de 30,2 %. Tous les emplois repères de la catégorie affichent ce statut, avec des écarts variant de - 22,7 % à - 40 %.

Tableau 3.9
Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2008
[Écart = (adm. québ. - marché)/adm. québ.]

Catégories d'emplois	Écarts salariaux %	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	- 15,3	5	8	51	64
Professionnels	- 11,7	1	1	16	18
Techniciens	- 9,1	1	4	7	12
Employés de bureau	- 19,8	1	1	12	14
Employés de service	- 15,0	2	2	6	10
Ouvriers	- 30,2	0	0	10	10

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

Les échelles salariales

Le maximum normal des échelles salariales de l'administration québécoise est inférieur à celui du secteur « entreprises publiques » dans les trois catégories d'emplois considérées. Le même constat s'applique dans la comparaison salariale.

Dans la catégorie des professionnels, l'administration québécoise affiche un retard de 9,3 % sur le plan du maximum normal face au secteur « entreprises publiques ». Quinze des dix-huit emplois repères de cette catégorie, regroupant 81 % de l'effectif, montrent ce statut; les écarts varient de - 2,1 % à - 32,8 %. Chez les employés de bureau, le retard du maximum normal de l'administration québécoise s'établit à 17,4 %. Onze des quatorze emplois, comptant 82 % de l'effectif, affichent ce statut, avec des écarts allant de - 3,4 % à - 54,5 %. La situation comparative est meilleure sur le plan du maximum normal que sur celui du salaire dans ces deux catégories. Cela s'explique par le fait que les employés de l'administration québécoise occupent une position moins élevée dans leur échelle salariale (76,1 % comparativement à 82,1 % chez les professionnels et 89,1 % comparativement à 100,0 % dans le cas des employés de bureau).

Chez les techniciens, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur de 10,9 % à celui observé dans le secteur « entreprises publiques ». Six des douze emplois de techniciens, regroupant 73 % de l'effectif de cette catégorie, montrent un retard de l'administration québécoise. Cinq emplois sont à parité dans les deux secteurs, alors que l'emploi restant est en avance. Dans cette catégorie, il n'y a pas de différence significative entre les écarts constatés sur le plan du maximum normal et sur celui du salaire.

Au total, 32 des 44 emplois, comptant 79 % de l'effectif, ont un maximum normal inférieur dans l'administration québécoise. Dix emplois présentent un maximum normal de l'administration québécoise inférieur au minimum du secteur « entreprises publiques », tandis que quatre autres affichent un maximum normal dépassant de moins de 2 000 \$ le minimum du secteur « entreprises publiques ».

Tableau 3.10

Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2008

	Effectif rémunéré 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	88,8	70 968	77 599	- 9,3	76,1	82,1
Techniciens	100,0	89,8	47 163	52 294	- 10,9	86,9	76,0
Employés de bureau	99,4	92,2	36 321	42 635	- 17,4	89,1	100,0

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

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

Les avantages sociaux et les heures chômées payées

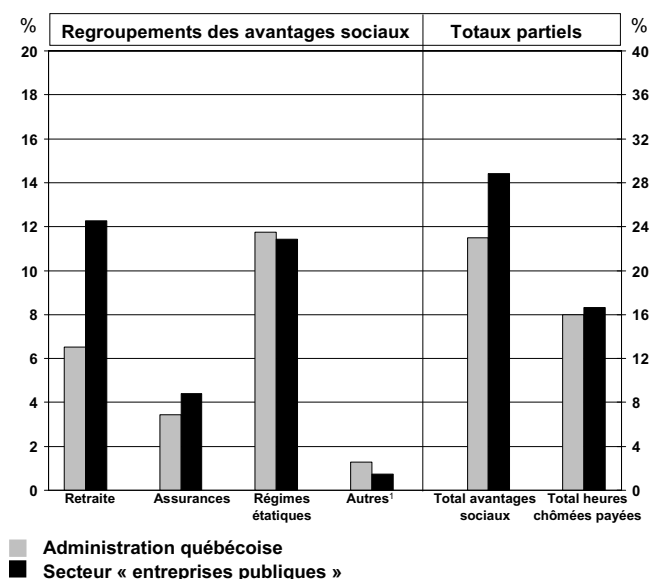
Les débours relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées sont moins importants dans l'administration québécoise que dans le secteur « entreprises publiques » (38,94 % du salaire contre 45,44 %). Ce résultat s'explique par des coûts moindres sur le plan des avantages sociaux (22,96 % contre 28,82 %) et sur celui des heures chômées payées (15,98 % contre 16,62 %).

Les coûts inférieurs des avantages sociaux dans l'administration québécoise s'expliquent par des débours moins importants dans ce secteur pour les régimes de retraite (6,51 % contre 12,26 %). D'ailleurs, le secteur « entreprises publiques » dépense plus que tous les autres secteurs de comparaison pour cet élément. Les coûts de l'administration québécoise sont également moindres pour tous les régimes d'assurance (3,43 % contre 4,39 %), à l'exception de l'assurance-salaire pour laquelle ses débours sont plus importants (3,22 % contre 1,13 %). Les régimes étatiques, principalement le régime des rentes du Québec (4,24 % contre 3,96 %), et le regroupement « autres » sont les seuls éléments pour lesquels l'administration québécoise dépense plus que le secteur « entreprises publiques ».

Quant aux heures chômées payées, les débours moindres dans l'administration québécoise sont attribuables aux congés de maladie utilisés, aux congés parentaux et aux congés sociaux. Toutefois, les coûts dans l'administration québécoise sont plus élevés pour les congés annuels (8,45 % contre 8,13 %), alors que la parité des deux secteurs est constatée pour les congés fériés et mobiles.

Figure 3.3

Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, 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 sont de 2007.

La collecte relative aux avantages sociaux a porté sur la présence ou non de tous les avantages. Les données utiles au calcul des coûts pour les treize principaux avantages proviennent des ERG 2006, 2007 et 2008. Quant aux cinq avantages qui seront intégrés en 2009, une méthode d'imputation fondée sur les données historiques (données de l'ERG 2005) a été utilisée. La section *La méthodologie* donne les périodes de référence de ces données.

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

Les heures régulières de travail dans l'administration québécoise et dans le secteur « entreprises publiques » sont similaires dans l'ensemble des emplois repères. Par contre, les heures de présence au travail sont plus nombreuses dans l'administration québécoise. Le passage de la parité des deux secteurs sur le plan des heures régulières de travail à un nombre d'heures de présence au travail plus élevé dans l'administration québécoise s'explique par des débours moins importants pour les heures chômées payées dans ce secteur.

Les heures régulières de travail sont plus nombreuses dans l'administration québécoise que dans le secteur « entreprises publiques » dans deux des cinq catégories d'emplois. L'écart se fixe à un peu plus d'un quart d'heure chez les ouvriers et à un peu plus d'une heure et demie chez les employés de service. Chez les employés de service, l'écart représente annuellement environ deux semaines et quart de travail de plus pour les employés de l'administration québécoise. Pour leur part, les professionnels et les techniciens de l'administration québécoise ont des semaines régulières de travail plus courtes que leurs homologues du secteur « entreprises publiques », alors que la parité des deux secteurs est notée chez les employés de bureau.

Les heures de présence au travail dans l'administration québécoise sont plus nombreuses que dans le secteur « entreprises publiques » chez les employés de service et les ouvriers. L'écart est d'un peu moins de trois quarts d'heure chez les ouvriers et d'un peu plus d'une heure et demie chez les employés de service. Les professionnels et les techniciens de l'administration québécoise ont, quant à eux, des heures de présence au travail moins nombreuses que leurs homologues du secteur « entreprises publiques ». Par ailleurs, la parité des deux secteurs est observée chez les employés de bureau.

La situation comparative de l'administration québécoise est moins bonne sur le plan des heures de présence au travail que sur celui des heures régulières dans toutes les catégories d'emplois, à l'exception de celle des employés de service. Cette

situation s'explique par les débours moins importants pour les heures chômées payées dans l'administration québécoise.

Tableau 3.11
Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2008

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

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexe C-5.

La rémunération globale

Dans l'ensemble des emplois repères, la rémunération globale de l'administration québécoise est en retard de 22,7 % sur celle du secteur « entreprises publiques ». Au total, 50 des 64 emplois repères, regroupant 81 % de l'effectif, affichent ce statut. Huit emplois, comptant pour 13 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs alors que les six autres sont en avance.

Toutes les catégories d'emplois de l'administration québécoise accusent un retard par rapport au secteur « entreprises publiques » sur le plan de la rémunération globale. Chez les professionnels, l'écart est de - 20,8 %. Seize des dix-huit emplois repères, regroupant 87 % de l'effectif, présentent ce statut. Un seul emploi est à parité dans les deux secteurs (6 % de l'effectif) et l'emploi restant affiche une avance.

Chez les techniciens, le retard de l'administration québécoise est de 11,1 %. Six des douze emplois repères, représentant 73 % de l'effectif, affichent ce statut. Trois emplois, comptant 20 % de l'effectif, sont en avance, tandis que les trois autres sont à parité dans les deux secteurs.

Dans la catégorie des employés de bureau, le retard de l'administration québécoise est de 27,8 %. Ce statut est observé dans 11 des 14 emplois repères, regroupant près de 83 % de l'effectif. Deux emplois, représentant 17 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs, tandis que l'emploi restant montre une avance de l'administration québécoise.

Dans l'ensemble des emplois repères, chez les professionnels et les employés de bureau, l'augmentation du retard, du salaire à la rémunération globale, s'explique par les coûts des avantages sociaux moins importants dans l'administration québécoise.

Le retard de la rémunération globale des employés de service est de 27,3 %. Sept des dix emplois repères de cette catégorie (80 % de l'effectif) montrent un retard de l'administration québécoise par rapport au secteur « entreprises publiques ». Deux emplois, comptant 19 % de l'effectif, sont à

parité dans les deux secteurs et un emploi est en avance.

La rémunération globale des ouvriers de l'administration québécoise présente un retard de 43,4 % vis-à-vis de celle de leurs homologues du secteur « entreprises publiques ». Ce statut est constaté dans les 10 emplois repères de la catégorie. Chez les employés de service et les ouvriers, l'augmentation du retard, du salaire à la rémunération globale, s'explique par les coûts des avantages sociaux moins importants dans l'administration québécoise et par les heures de présence au travail plus nombreuses dans ce secteur.

Tableau 3.12
Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2008
[Écart = (adm. québ. - marché)/adm. québ.]

Catégories d'emplois	Écarts salariaux	Écarts de la rémunération annuelle	Écarts de la rémunération globale
	%		
Ensemble des emplois repères	- 15,3	- 21,3	- 22,7
Professionnels	- 11,7	- 20,9	- 20,8
Techniciens	- 9,1	- 12,1	- 11,1
Employés de bureau	- 19,8	- 26,4	- 27,8
Employés de service	- 15,0	- 19,7	- 27,3
Ouvriers	- 30,2	- 38,5	- 43,4

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

Les salaires

Le salaire de l'administration québécoise est en retard de 4,7 % sur celui du secteur universitaire dans l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé dans 30 des 50 emplois repères, regroupant 65 % de l'effectif. Dix emplois sont à parité dans les deux secteurs, tandis que les dix autres présentent une avance salariale par rapport à leurs homologues du secteur universitaire.

Chez les professionnels, le salaire est à parité dans les deux secteurs. Cinq des treize emplois repères, comptant 72 % de l'effectif apparié de la catégorie, présentent ce statut. Sept emplois accusent un retard salarial tandis que l'autre emploi présente une avance.

Les techniciens de l'administration québécoise présentent un retard salarial vis-à-vis de leurs homologues du secteur universitaire (- 1,9 %). Ce statut est constaté dans 5 des 11 emplois repères, comptant 33 % de l'effectif. Deux emplois, regroupant 47 % de l'effectif, affichent la parité. Les quatre autres emplois (24 % de l'effectif) montrent une avance de l'administration québécoise, les écarts allant de 4,2 % à 16,7 %.

Chez les employés de bureau, l'administration québécoise présente un retard salarial de 8,7 % face au secteur universitaire. Onze des quatorze emplois repères comparés dans cette catégorie, regroupant 97 % de l'effectif, montrent ce statut. Les trois autres emplois de la catégorie affichent une avance.

Un statut de retard de l'administration québécoise est aussi observé chez les employés de service, avec un écart de - 5 %. Quatre des cinq emplois repères de la catégorie présentent ce statut; les écarts se situent entre - 6,3 % (« Ouvrier d'entretien – maintenance 2 ») et - 16,8 % (« Gardien 2 »). L'autre emploi affiche une avance salariale.

Quant aux ouvriers de l'administration québécoise, leur retard salarial est de 2,4 % par rapport à leurs homologues du secteur universitaire. Trois des sept emplois de cette catégorie, comptant 26 % de l'effectif, présentent ce statut. Trois emplois

affichent la parité salariale et le dernier emploi présente une avance de l'administration québécoise.

Tableau 3.13
Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur universitaire, en 2008
[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	- 4,7	10	10	30	50
Professionnels	- 0,7*	1	5	7	13
Techniciens	- 1,9	4	2	5	11
Employés de bureau	- 8,7	3	0	11	14
Employés de service	- 5,0	1	0	4	5
Ouvriers	- 2,4	1	3	3	7

* Indique la parité des deux secteurs

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 présente un retard vis-à-vis de celui du secteur universitaire chez les techniciens (- 4,5 %) et les employés de bureau (- 13,2 %). La parité des deux secteurs est notée dans la catégorie des professionnels et ce, tant sur le plan du maximum normal que du salaire. En ce qui concerne les techniciens et les employés de bureau, les salaires de l'administration québécoise sont en retard, les écarts étant respectivement de - 1,9 % et de - 8,7 %. Dans ces deux catégories, la situation comparative de l'administration québécoise est meilleure 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.

Chez les professionnels, 8 des 13 emplois, regroupant 69 % de l'effectif, affichent un retard de l'administration québécoise sur le plan du maximum normal. Les retards varient de 1,9 % à 26,4 %. Deux emplois montrent une avance de l'administration

québécoise, alors que les deux autres sont à parité dans les deux secteurs.

Dans la catégorie des techniciens, un retard du maximum normal de l'administration québécoise est noté dans 7 des 11 emplois, comptant 80 % de l'effectif. Les retards varient de 0,1 % à 10,4 %. Douze des quatorze emplois de bureau, regroupant 97 % de l'effectif, présentent un retard sur le plan du maximum normal; les écarts vont de - 9,0 % à - 38,2 %.

Au total, 27 des 38 emplois, regroupant 88 % de l'effectif, présentent un maximum normal moins élevé dans l'administration québécoise. Trois emplois de la catégorie « Employés de bureau » montrent un maximum normal de l'administration québécoise inférieur au minimum du secteur universitaire. De plus, six autres emplois montrent un maximum normal de l'administration québécoise qui dépasse de moins de 2 000 \$ le minimum du secteur universitaire.

Tableau 3.14

Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur universitaire, en 2008

	Effectif rémunéré selon une échelle salariale		Maximums normaux			Positions dans l'échelle salariale	
	Administration québécoise	Secteur universitaire	Administration québécoise	Secteur universitaire	Écarts ¹	Administration québécoise	Secteur universitaire
	%		\$		%	%	
Professionnels	100,0	99,9	71 173	71 592	- 0,6*	75,8*	77,6*
Techniciens	100,0	99,8	47 257	49 363	- 4,5	86,9	73,1
Employés de bureau	99,4	99,0	36 235	41 020	- 13,2	89,1	72,4

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

* Indique la parité des deux secteurs

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

Les avantages sociaux et les heures chômées payées

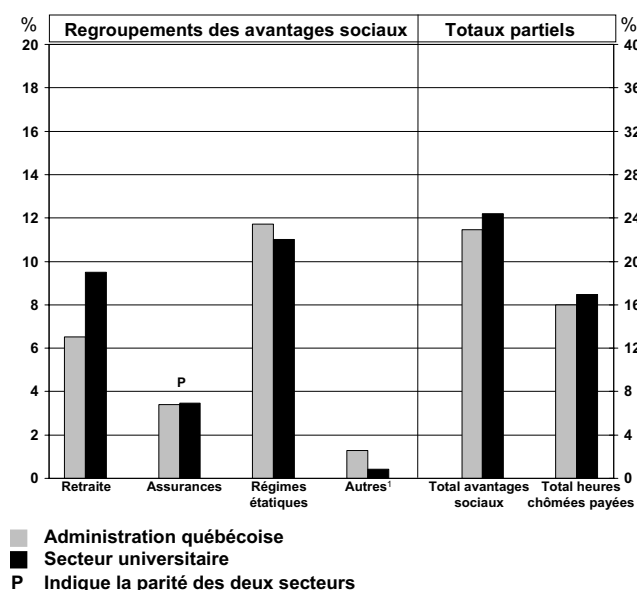
L'administration québécoise dépense moins que le secteur universitaire pour l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées (38,91 % du salaire contre 41,33 %). Cette situation est notée tant dans les débours relatifs aux avantages sociaux (22,92 % contre 24,38 %) que dans ceux liés aux heures chômées payées (15,98 % contre 16,94 %).

Les coûts relatifs aux avantages sociaux inférieurs dans l'administration québécoise s'expliquent par les débours moins élevés dans ce secteur pour le régime de retraite, soit 6,51 % contre 9,49 % du salaire. Les débours de l'administration québécoise sont toutefois plus élevés pour les régimes étatiques (11,73 % contre 11,02 %) et le regroupement « autres » (1,30 % contre 0,41 %). Quant aux régimes d'assurance, ils sont à parité dans les deux secteurs.

Les débours de l'administration québécoise pour les heures chômées payées sont inférieurs à ceux du secteur universitaire en ce qui concerne les congés annuels, les congés fériés et mobiles, les congés parentaux et les congés sociaux. L'écart le plus important a trait aux congés fériés et mobiles, pour lesquels l'administration québécoise dépense 5,02 % du salaire contre 5,93 % dans le secteur universitaire. Seuls les congés de maladie utilisés entraînent des coûts plus élevés dans l'administration québécoise.

Figure 3.4

Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et secteur universitaire, pour l'ensemble des catégories d'emplois (en % du salaire)



En ce qui concerne l'administration québécoise, les données utilisées dans ce rapport sont de 2007.

La collecte relative aux avantages sociaux a porté sur la présence ou non de tous les avantages. Les données utiles au calcul des coûts pour les treize principaux avantages proviennent des ERG 2006, 2007 et 2008. Quant aux cinq avantages qui seront intégrés en 2009, une méthode d'imputation fondée sur les données historiques (données de l'ERG 2005) a été utilisée. La section *La méthodologie* donne les périodes de référence de ces données.

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

Dans l'ensemble des emplois repères, la semaine régulière des employés de l'administration québécoise compte près d'une demi-heure de plus que celle du secteur universitaire. L'écart augmente entre les deux secteurs lorsque les heures de présence au travail sont considérées. Celui-ci s'établit à près de trois quarts d'heure de plus par semaine pour les employés de l'administration québécoise et équivaut, sur une base annuelle, à environ une semaine et quart de présence au travail de plus. La situation comparative de l'administration québécoise est moins bonne sur le plan des heures de présence au travail que sur celui des heures régulières en raison des débours moins importants pour les heures chômées payées dans l'administration québécoise.

La semaine régulière de travail de l'administration québécoise est plus longue que celle du secteur universitaire dans quatre des cinq catégories d'emplois. L'écart le plus important entre les deux secteurs est observé chez employés service; il s'établit à près de deux heures de plus par semaine dans l'administration québécoise. Chez les techniciens, la semaine régulière de travail est moins longue dans l'administration québécoise; elle compte près d'un quart d'heure de moins.

Dans toutes les catégories d'emplois, les heures de présence au travail sont plus nombreuses dans l'administration québécoise que dans le secteur universitaire. Les écarts entre les deux secteurs varient de près d'une demi-heure par semaine chez les techniciens à environ une heure et trois quarts chez les employés de service. Dans cette dernière catégorie, cela représente annuellement près de deux semaines et trois quarts de plus pour les employés de l'administration québécoise.

La situation comparative de l'administration québécoise est moins bonne sur le plan des heures de présence que sur celui des heures régulières chez les professionnels, les techniciens et les employés de bureau. Cela s'explique par les débours moins importants pour les heures chômées payées dans l'administration québécoise.

Tableau 3.15

Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur universitaire, en 2008

Catégories d'emplois	Heures régulières de travail		Heures de présence au travail	
	Adm. québ.	Secteur universitaire	Adm. québ.	Secteur universitaire
Ensemble des emplois repères	35,6	35,2	29,9	29,2
Professionnels	35,0	34,5	29,4	28,7
Techniciens	35,0	35,2	29,6	29,2
Employés de bureau	35,0	34,8	29,4	28,8
Employés de service	38,7	36,8	32,4	30,7
Ouvriers	38,8	37,5	32,5	31,4

Banque de données : annexe C-6.

La rémunération globale

La rémunération globale de l'administration québécoise est en retard de 8,9 % sur celle du secteur universitaire dans l'ensemble des emplois repères. Au total, 39 des 50 emplois repères, regroupant 89 % de l'effectif, présentent ce statut. Six emplois, représentant 6 % de l'effectif, affichent une avance de l'administration québécoise, alors que cinq emplois sont à parité dans les deux secteurs.

Toutes les catégories d'emplois montrent un retard de l'administration québécoise au chapitre de la rémunération globale. Les professionnels présentent un retard de 6,8 %. Neuf des treize emplois repères de cette catégorie (73 % de l'effectif) affichent ce statut, alors que les quatre autres emplois affichent la parité.

Un retard de 4,4 % est noté chez les techniciens de l'administration québécoise sur le plan de la rémunération globale. Ce statut est présent dans huit des onze emplois, comptant 81 % de l'effectif. Les trois autres emplois montrent une avance de l'administration québécoise.

Les employés de bureau de l'administration québécoise accusent un retard de la rémunération globale de 12,4 %. Douze des quatorze emplois repères de la catégorie (97 % de l'effectif) présentent ce statut. Les deux emplois restants affichent une avance de l'administration québécoise.

Dans l'ensemble des emplois repères et dans les catégories « Professionnels », « Techniciens » et « Employés de bureau », l'affaiblissement de la situation comparative de l'administration québécoise, du salaire à la rémunération globale, est attribuable aux heures de présence au travail plus nombreuses ainsi qu'aux coûts des avantages sociaux moins élevés dans ce secteur.

Chez les employés de service, le retard est de 11,5 %. Les cinq emplois repères de la catégorie affichent ce statut. Enfin, les ouvriers accusent un retard de 6,5 %. Cinq des sept emplois repères de la catégorie, représentant 60 % de l'effectif, présentent ce statut. Un emploi est à parité (36 % de l'effectif)

et l'emploi restant est en avance. Pour ces deux dernières catégories, l'affaiblissement de la situation comparative, du salaire à la rémunération globale, s'explique par les heures de présence au travail plus nombreuses dans l'administration québécoise.

Tableau 3.16

Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur universitaire, en 2008

[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	- 4,7	- 6,2	- 8,9
Professionnels	- 0,7*	- 4,0	- 6,8
Techniciens	- 1,9	- 2,9	- 4,4
Employés de bureau	- 8,7	- 9,8	- 12,4
Employés de service	- 5,0	- 5,6	- 11,5
Ouvriers	- 2,4	- 2,4*	- 6,5

* Indique la parité des deux secteurs.

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

Les salaires

Le salaire des employés de l'administration québécoise est en retard de 14,5 % sur celui des salariés de l'administration fédérale dans l'ensemble des emplois repères. Toutes les catégories d'emplois et tous les emplois repères comparés affichent ce statut.

Le retard salarial observé chez les professionnels de l'administration québécoise par rapport à ceux de l'administration fédérale est de 11,7 %. Les écarts vont de - 5,7 % pour le « Professionnel en sciences physiques 2 » à - 41,7 % pour l'emploi « Ingénieur 1 ». Huit emplois repères montrent des retards de plus de 22 %.

Les techniciens de l'administration québécoise présentent un retard salarial de 18,7 % vis-à-vis de ceux de l'administration fédérale. Les retards les plus importants sont constatés dans les emplois « Technicien en génie 1-2 » (- 40,3 %) et « Technicien en génie 3 » (- 44,6 %). L'emploi « Technicien de laboratoire 1-2 », regroupant à lui seul 41 % de l'effectif de la catégorie, accuse un retard salarial de 0,7 %, ce qui diminue l'écart de l'ensemble de la catégorie.

Le salaire des employés de bureau de l'administration québécoise accuse un retard de 14,4 % par rapport à celui des employés de bureau de l'administration fédérale. Les écarts varient de - 5,2 % à - 23,5 % selon les emplois repères. Le résultat de la catégorie est fortement influencé par les retards de plus de 11 % des emplois « Personnel de soutien en administration 2 et 3 » et « Personnel de secrétariat 1 et 2 » qui regroupent, ensemble, 82 % de l'effectif de la catégorie.

Les employés de service de l'administration québécoise affichent un retard salarial de 15,8 %. Les écarts varient de - 0,4 % pour l'emploi « Préposé à la cuisine et à la cafétéria 2 » à - 42,3 % pour l'emploi « Préposé à la buanderie 2 ».

Quant aux ouvriers de l'administration québécoise, ils présentent un retard salarial de 16,6 % par rapport à ceux de l'administration fédérale. Trois emplois repères, représentant 29 % de l'effectif de la

catégorie, affichent des retards de 25 % et plus. Il s'agit des emplois « Menuisier d'entretien 2 » (- 25 %), « Électricien d'entretien 2 » (- 28,7 %) et « Électricien d'entretien 3 » (- 27,5 %).

Tableau 3.17

Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et administration fédérale, en 2008

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

Catégories d'emplois	Écarts salariaux %	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	- 14,5	0	0	54	54
Professionnels	- 11,7	0	0	20	20
Techniciens	- 18,7	0	0	7	7
Employés de bureau	- 14,4	0	0	9	9
Employés de service	- 15,8	0	0	9	9
Ouvriers	- 16,6	0	0	9	9

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

Les échelles salariales

Le maximum normal des échelles salariales de l'administration québécoise est en retard sur celui de l'administration fédérale dans les trois catégories d'emplois analysées. Sur le plan salarial, un retard est également constaté dans ces catégories.

Le maximum normal des professionnels de l'administration québécoise accuse un retard de 9,6 % face à celui de l'administration fédérale. Dix-neuf des vingt emplois de cette catégorie, regroupant 92 % de l'effectif, présentent un maximum normal inférieur dans l'administration québécoise. Les retards varient de 4,6 % à 40,4 %. La situation comparative de l'administration québécoise est meilleure dans la comparaison du maximum normal que dans celle du salaire (- 11,7 %).

Chez les techniciens, le retard de l'administration québécoise face à l'administration fédérale est de 19,5 %. Ce statut est observé dans tous les emplois de la catégorie. Les écarts vont de - 4,2 % à - 46,3 %. Sur le plan salarial, les techniciens de l'administration québécoise affichent un retard de 18,7 %. Ainsi, la situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan du salaire. Cela s'explique par le fait que les techniciens de l'administration québécoise sont plus

avancés dans leur échelle salariale que ceux de l'administration fédérale.

Dans la catégorie des employés de bureau, le retard du maximum normal de l'administration québécoise est de 14,4 %. Tous les emplois montrent un retard, les écarts allant de - 2,9 % à - 18,2 %. Le retard salarial affiché dans la catégorie des employés de bureau est aussi de 14,4 %.

Au total, 32 des 33 emplois présentent un maximum normal moins élevé dans l'administration québécoise. Dix-neuf de ces emplois affichent un maximum normal de l'administration québécoise inférieur au minimum des échelles salariales de l'administration fédérale. Quatre autres emplois en retard voient leur maximum normal dépasser de moins de 2 000 \$ le minimum de l'administration fédérale.

Tableau 3.18

Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et administration fédérale, en 2008

	Effectif rémunéré 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	70 819	77 598	- 9,6	76,0	73,6
Techniciens	100,0	100,0	48 166	57 573	- 19,5	91,2	79,0
Employés de bureau	99,6	95,6	36 476	41 742	- 14,4	89,6	82,5

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

Banque de données : annexes A-7 et C-7.

Les avantages sociaux et les heures chômées payées

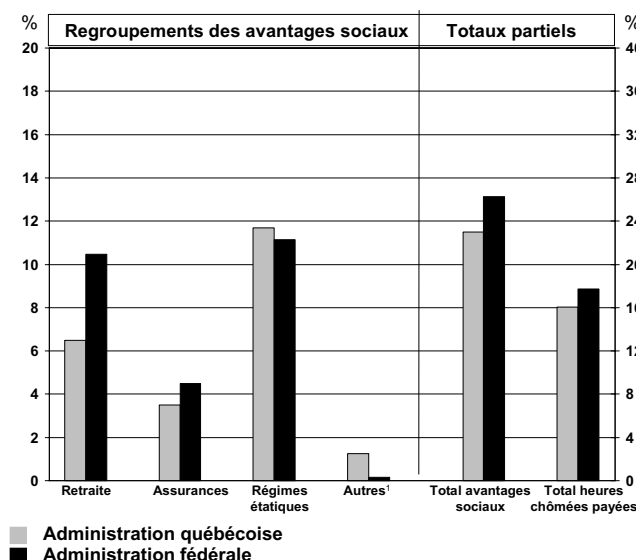
Les débours relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées représentent un plus faible pourcentage du salaire dans l'administration québécoise que dans l'administration fédérale, soit 39,00 % contre 43,98 %. Cette différence au désavantage de l'administration québécoise provient tant des débours liés aux avantages sociaux (22,96 % contre 26,26 %) que de ceux relatifs aux heures chômées payées (16,04 % contre 17,72 %).

Les coûts moins élevés sur le plan des avantages sociaux s'expliquent principalement par les débours inférieurs au chapitre du régime de retraite, soit 6,50 % du salaire contre 10,46 %. Les débours sont inférieurs dans l'administration québécoise pour les régimes d'assurance, à l'exception de l'assurance-salaire puisqu'elle 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 ». Quant aux régimes étatiques, les débours sont supérieurs dans l'administration québécoise (11,70 % contre 11,13 %).

En ce qui concerne les heures chômées payées, l'administration québécoise dépense moins que l'administration fédérale. L'écart est attribuable aux débours moindres dans l'administration québécoise sur le plan des congés de maladie utilisés (2,01 % contre 4,03 %) et sur celui des congés sociaux (0,52 % contre 0,85 %).

Figure 3.5

Avantages sociaux et heures chômées et payées, méthode des débours, administration québécoise et administration fédérale, pour l'ensemble des catégories d'emplois (en % du salaire)



En ce qui concerne l'administration québécoise, les données utilisées dans ce rapport sont de 2007.

La collecte relative aux avantages sociaux a porté sur la présence ou non de tous les avantages. Les données utiles au calcul des coûts pour les treize principaux avantages proviennent des ERG 2006, 2007 et 2008. Quant aux cinq avantages qui seront intégrés en 2009, une méthode d'imputation fondée sur les données historiques (données de l'ERG 2005) a été utilisée. La section *La méthodologie* donne les périodes de référence de ces données.

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

C'est dans l'administration fédérale que les heures régulières de travail sont les plus longues pour l'ensemble des emplois repères parmi tous les secteurs comparés. La semaine régulière de travail dans l'administration québécoise est plus courte de deux heures que celle de l'administration fédérale. Cela équivaut annuellement à près de trois semaines de travail de moins pour les employés de l'administration québécoise. Lorsque les heures de présence au travail sont considérées, l'écart se rétrécit, s'établissant à environ une heure de moins par semaine dans l'administration québécoise.

Dans toutes les catégories d'emplois, l'administration québécoise a une semaine régulière de travail plus courte que l'administration fédérale. L'écart le plus faible entre les deux secteurs au chapitre des heures régulières de travail est observé chez les employés de service. Dans les quatre autres catégories d'emplois, les écarts varient de près d'une heure et quart chez les ouvriers à un peu plus de deux heures et demie chez les employés de bureau. Dans cette dernière catégorie, l'écart équivaut annuellement à près de quatre semaines de travail de moins chez les employés de l'administration québécoise.

Les heures de présence au travail sont moins nombreuses dans l'administration québécoise que dans l'administration fédérale dans quatre catégories d'emplois, soit les professionnels, les techniciens, les employés de bureau et les ouvriers. Les différences vont d'une demi-heure chez les ouvriers à près d'une heure et trois quarts chez les professionnels. Les employés de service de l'administration québécoise ont, quant à eux, une semaine de présence plus longue d'environ un quart d'heure.

Dans l'ensemble des emplois repères et dans toutes les catégories d'emplois, la situation comparative de l'administration québécoise est moins bonne sur le plan des heures de présence au travail que sur celui des heures régulières de travail. Cette situation s'explique par les débours moins élevés pour les heures chômées payées dans l'administration québécoise.

Tableau 3.19

Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et administration fédérale, en 2008

Catégories d'emplois	Heures régulières de travail		Heures de présence au travail	
	Adm. québ.	Adm. féd.	Adm. québ.	Adm. féd.
Ensemble des emplois repères	36,0	38,0	30,2	31,3
Professionnels	35,0	37,5	29,4	31,1
Techniciens	35,1	37,5	29,6	30,9
Employés de bureau	35,0	37,6	29,4	30,9
Employés de service	38,7	39,3	32,5	32,3
Ouvriers	38,8	40,0	32,4	32,9

Banque de données : annexe C-7.

La rémunération globale

La rémunération globale de l'administration québécoise est en retard de 13,5 % sur celle de l'administration fédérale dans l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé dans 52 des 54 emplois repères, regroupant 92 % de l'effectif. Les deux autres emplois montrent une avance de l'administration québécoise. Toutes les catégories d'emplois affichent un retard de l'administration québécoise sur le plan de la rémunération globale.

Les techniciens de l'administration québécoise sont en retard de 17,5 % par rapport à ceux de l'administration fédérale. Six des sept emplois repères de la catégorie, représentant 59 % de l'effectif, affichent ce statut. L'emploi restant est en avance. Chez les employés de bureau, l'administration québécoise est en retard de 11,2 %. Les neuf emplois repères de cette catégorie affichent ce statut.

Dans l'ensemble des emplois repères de même que chez les techniciens et les employés de bureau, la diminution du retard, du salaire à la rémunération globale, s'explique par les heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise, et ce, malgré les débours moindres pour les avantages sociaux dans ce secteur.

Chez les professionnels, le retard est de 12,9 % et les 20 emplois repères de la catégorie affichent ce statut. Chez les ouvriers, le retard de l'administration québécoise est de 17,6 %. Les neuf emplois repères de la catégorie affichent ce statut. Dans ces deux catégories, l'accroissement du retard, du salaire à la rémunération globale, est attribuable aux coûts moins élevés des avantages sociaux dans l'administration québécoise, et ce, malgré le nombre d'heures de présence au travail moins important dans ce secteur.

Les employés de service de l'administration québécoise accusent un retard de 17,8 % sur le plan de la rémunération globale. Huit emplois repères (79 % de l'effectif) sur les neuf que compte la catégorie affichent ce statut. L'emploi restant est en avance. 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 ainsi que par le coût des avantages sociaux moins élevé dans ce secteur.

Tableau 3.20

Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et administration fédérale, en 2008

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

Catégories d'emplois	Écarts salariaux	Écarts de la rémunération annuelle	Écarts de la rémunération globale
		%	
Ensemble des emplois repères	- 14,5	- 18,1	- 13,5
Professionnels	- 11,7	- 19,3	- 12,9
Techniciens	- 18,7	- 22,4	- 17,5
Employés de bureau	- 14,4	- 16,8	- 11,2
Employés de service	- 15,8	- 17,2	- 17,8
Ouvriers	- 16,6	- 19,6	- 17,6

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

Les secteurs et la syndicalisation

Les salaires

Dans l'ensemble des emplois repères, le salaire de l'administration québécoise est en retard de 13,6 % sur celui des autres salariés québécois syndiqués. Ce statut est observé dans 62 des 74 emplois repères, représentant 87 % de l'effectif apparié. Toutes les catégories d'emplois montrent un retard de l'administration québécoise.

Les professionnels de l'administration québécoise présentent un retard salarial de 10,8 % par rapport aux autres professionnels québécois syndiqués. Tous les emplois comparés dans cette catégorie affichent ce statut. Les écarts varient de - 4,2 % (« Avocat et notaire 2 ») à - 43,6 % (« Ingénieur 1 »).

Le salaire des techniciens de l'administration québécoise accuse un retard de 11,4 % face à celui des autres techniciens québécois syndiqués. Neuf des quatorze emplois repères de cette catégorie (77 % de l'effectif) sont en retard. Quatre emplois, représentant 15 % de l'effectif, affichent la parité, alors que l'autre montre une avance de l'administration québécoise. Les emplois « Technicien en administration 1-2 », « Technicien en génie 1-2 » et « Technicien en informatique 1-2 », comptant 64 % de l'effectif, montrent des retards de l'administration québécoise respectifs de 5,8 %, 37,1 % et 13,8 %. Ils ont donc un impact certain sur le résultat de la catégorie.

Les employés de bureau de l'administration québécoise présentent un retard salarial de 16,1 % face aux autres employés de bureau québécois syndiqués. Les 16 emplois repères de la catégorie affichent ce statut. Les écarts varient de - 9,7 % pour le « Personnel de secrétariat 2 » à - 46,9 % pour le « Magasinier 1 ». Cinq emplois accusent des retards salariaux de plus de 30 %.

Les employés de service de l'administration québécoise accusent un retard de 8,5 % vis-à-vis des autres employés de service québécois. Les écarts varient de - 9,4 % à - 32 %. Quatre emplois repères, regroupant 54 % de l'effectif de la catégorie, affichent ce statut. Deux emplois de la catégorie montrent une avance salariale de l'administration

québécoise, les écarts étant de 7,1 % (« Gardien 2 ») et de 24,4 % (« Cuisinier 1 »). Les cinq autres emplois sont à parité dans les deux secteurs.

Quant aux ouvriers de l'administration québécoise, ils présentent un retard salarial de 31,6 % vis-à-vis des autres ouvriers québécois syndiqués. Tous les emplois repères de cette catégorie affichent ce statut; les écarts varient de - 16,1 % (« Menuisier d'entretien 2 ») à - 48,4 % (« Ouvrier certifié d'entretien 2 »).

Tableau 4.1

Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2008

[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	- 13,6	3	9	62	74
Professionnels	- 10,8	0	0	20	20
Techniciens	- 11,4	1	4	9	14
Employés de bureau	- 16,1	0	0	16	16
Employés de service	- 8,5	2	5	4	11
Ouvriers	- 31,6	0	0	13	13

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

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 dans les trois catégories d'emplois considérées. Sur le plan salarial, un retard de l'administration québécoise est également noté dans les trois catégories d'emplois.

Le maximum normal des professionnels de l'administration québécoise est en retard de 9,2 % face à celui des autres professionnels québécois syndiqués. Dix-neuf des vingt emplois, regroupant 92 % de l'effectif, présentent un maximum normal inférieur dans l'administration québécoise; les écarts vont de - 4,9 % à - 37,5 %. L'emploi restant est à parité dans les deux secteurs. Dans cette catégorie, la situation de l'administration québécoise est meilleure dans la comparaison du maximum normal que dans celle du salaire (- 10,8 %). Cela s'explique par la position moins élevé des professionnels de l'administration québécoise dans leur échelle salariale (76 % comparativement à 78 %).

Chez les techniciens, l'administration québécoise affiche un retard de 11 % du maximum normal face aux autres salariés québécois syndiqués. Ce statut est observé dans 9 des 13 emplois, représentant 80 % de l'effectif de la catégorie; les retards varient de 5,0 %

à 42,7 %. Les quatre autres emplois sont à parité dans les deux secteurs. Il n'y a pas de différence significative entre les écarts notés sur le plan du maximum normal et sur celui du salaire (- 11,4 %).

Dans la catégorie des employés de bureau, le retard de l'administration québécoise est de 17,5 %. Tous les emplois de la catégorie affichent ce statut. Les écarts varient de - 8,5 % à - 47,2 %. La situation comparative des employés de bureau de l'administration québécoise est meilleure sur le plan du salaire (- 16,1 %) que sur celui du maximum normal.

Au total, 44 des 49 emplois montrent un maximum normal inférieur dans l'administration québécoise. Le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur au minimum des échelles des autres salariés québécois syndiqués dans 20 de ces emplois. Dans trois autres emplois en retard, le maximum normal de l'administration québécoise 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 2008

	Effectif rémunéré 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	98,6	70 819	77 319	- 9,2	76,0	78,0
Techniciens	100,0	78,7	47 167	52 353	- 11,0	87,0	77,8
Employés de bureau	99,6	84,9	36 253	42 606	- 17,5	89,2*	87,2*

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

* Indique la parité des deux secteurs

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

Les avantages sociaux et les heures chômées payées

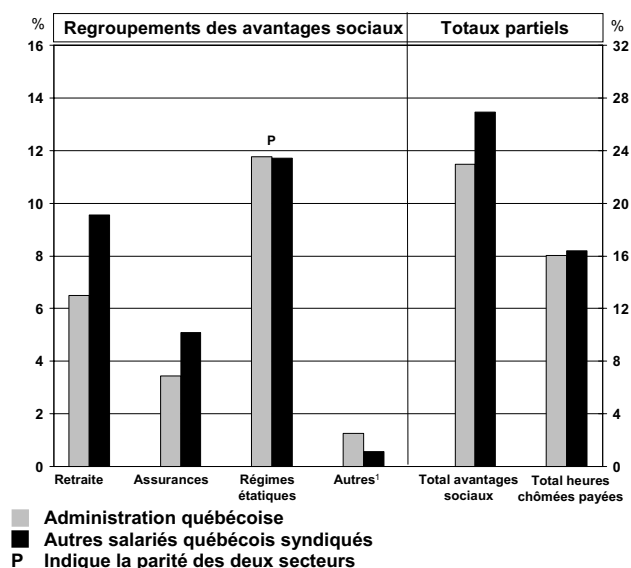
Les débours relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées sont moins élevés dans l'administration québécoise que chez les autres salariés québécois syndiqués, soit 38,97 % du salaire contre 43,30 %. Cette différence résulte des dépenses moins importantes dans l'administration québécoise pour les avantages sociaux (22,96 % contre 26,91 %) et les heures chômées payées (16,01 % contre 16,38 %).

Les coûts inférieurs des avantages sociaux dans l'administration québécoise s'expliquent par les débours moins importants dans ce secteur pour les régimes de retraite (6,51 % contre 9,55 %) et pour les assurances (3,43 % contre 5,08 %). L'assurance-salaire est le seul régime d'assurance pour lequel l'administration québécoise dépense plus (3,22 % contre 1,10 %), alors que les coûts des régimes étatiques sont à parité dans les deux secteurs. Le regroupement « autres » est le seul élément pour lequel l'administration québécoise dépense davantage (1,27 % contre 0,56 %).

Au chapitre des heures chômées payées, les débours sont moindres dans l'administration québécoise pour chacun des éléments à l'exception des congés annuels et des congés de maladie utilisés, qui sont à parité dans les deux secteurs.

Figure 4.1

Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, 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 sont de 2007.

La collecte relative aux avantages sociaux a porté sur la présence ou non de tous les avantages. Les données utiles au calcul des coûts pour les treize principaux avantages proviennent des ERG 2006, 2007 et 2008. Quant aux cinq avantages qui seront intégrés en 2009, une méthode d'imputation fondée sur les données historiques (données de l'ERG 2005) a été utilisée. La section *La méthodologie* donne les périodes de référence de ces données.

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

Dans l'ensemble des emplois repères, la semaine régulière de travail des employés de l'administration québécoise comporte près d'une heure de moins que celle des autres salariés québécois syndiqués. Annuellement, cela représente environ une semaine et quart de travail de moins pour les salariés de l'administration québécoise. L'écart entre les deux secteurs sur le plan des heures de présence au travail diminue par rapport à celui constaté pour les heures régulières, s'établissant à près de trois quarts d'heure. Les débours pour les heures chômées et payées moins importants dans l'administration québécoise expliquent ce résultat.

Toutes les catégories d'emplois présentent des heures régulières de travail moins nombreuses dans l'administration québécoise que chez les autres salariés québécois syndiqués, à l'exception de celle des employés de service où la parité des deux secteurs est observée. L'écart le plus important est noté chez les professionnels, soit près d'une heure et demie par semaine. Cela équivaut annuellement à environ deux semaines de travail de moins pour les employés de l'administration québécoise. Les techniciens de l'administration québécoise montrent, par ailleurs, le deuxième écart le plus élevé pour ce qui est des heures régulières de travail; il s'établit à près d'une heure et quart.

Les heures de présence au travail sont moins nombreuses dans l'administration québécoise que chez les autres salariés québécois syndiqués dans toutes les catégories d'emplois. Les écarts varient de près d'une demi-heure chez les employés de bureau à un peu plus d'une heure chez les employés de service.

Dans trois des cinq catégories d'emplois, soit celles des professionnels, des techniciens et des employés de bureau, la situation comparative de l'administration québécoise est moins bonne sur le plan des heures de présence au travail que sur celui des heures régulières. Les débours moins importants pour les heures chômées payées dans l'administration québécoise expliquent ce constat. Par ailleurs, la situation comparative des employés de service est

meilleure sur le plan des heures de présence au travail que sur celui des heures régulières. Cette situation s'explique par les coûts plus importants pour les heures chômées payées dans l'administration québécoise.

Tableau 4.3
Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2008

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

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexe C-8.

La rémunération globale

Dans l'ensemble des emplois repères, la rémunération globale de l'administration québécoise est en retard de 15,4 % sur celle des autres salariés québécois syndiqués. Ce statut est observé dans 60 des 74 emplois repères, représentant 85 % de l'effectif. Onze emplois, comptant 13 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs, alors que les trois autres, regroupant 2 % de l'effectif, présentent une avance.

Chez les professionnels, l'écart est de - 15,9 %. Les 20 emplois repères de cette catégorie présentent ce statut. Dans l'ensemble des emplois repères et chez les professionnels, l'accroissement du retard, du salaire à la rémunération globale, est attribuable aux coûts moins élevés des avantages sociaux dans l'administration québécoise, et ce, malgré le nombre d'heures de présence au travail moins important dans ce secteur.

Dans la catégorie des techniciens, l'administration québécoise affiche un retard de 12,2 % quant à la rémunération globale. Ce statut est constaté dans neuf des quatorze emplois repères de la catégorie, comptant 77 % de l'effectif. Quatre emplois, représentant 19 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs, alors que l'emploi restant est en avance. Dans cette catégorie, la situation comparative de l'administration québécoise est semblable sur le plan de la rémunération globale et sur celui du salaire. Cela s'explique par les heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise qui annulent l'effet des coûts des avantages sociaux moins élevés dans ce secteur.

La rémunération globale des employés de bureau de l'administration québécoise est en retard de 18,2 % sur celle des autres employés de bureau québécois syndiqués. Quinze des seize emplois repères de la catégorie, représentant la presque totalité de l'effectif, présentent ce statut. L'autre emploi affiche la parité. L'affaiblissement de la situation comparative de l'administration québécoise, du salaire à la rémunération globale, s'explique par le coût des avantages sociaux moins élevé dans ce secteur.

La rémunération globale des employés de service de l'administration québécoise est en retard de 6,5 % par rapport à celle de leurs homologues syndiqués. Ce statut est constaté dans trois des onze emplois repères, comptant 47 % de l'effectif. Six emplois repères, représentant 49 % de l'effectif, affichent la parité, alors que les deux autres emplois montrent une avance.

Avec un écart de - 32,9 %, les ouvriers de l'administration québécoise présentent le retard le plus important au chapitre de la rémunération globale. Les 13 emplois repères de cette catégorie affichent ce statut. Dans ces deux dernières catégories, il n'y a pas de différence significative entre les écarts salariaux et ceux de la rémunération globale.

Tableau 4.4
Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2008
[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	- 13,6	- 17,8	- 15,4
Professionnels	- 10,8	- 19,1	- 15,9
Techniciens	- 11,4	- 15,2	- 12,2
Employés de bureau	- 16,1	- 19,5	- 18,2
Employés de service	- 8,5	- 9,8	- 6,5
Ouvriers	- 31,6	- 35,5	- 32,9

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

Les salaires

Dans l'ensemble des emplois repères, la parité des salaires est constatée entre l'administration québécoise et les autres salariés québécois non syndiqués. Ce statut est noté dans 24 des 69 emplois repères, représentant 22 % de l'effectif. Trente emplois (29 % de l'effectif) affichent un retard de l'administration québécoise, alors que quinze présentent une avance.

Dans la catégorie des professionnels, l'administration québécoise est en retard de 10,9 % sur les autres salariés québécois non syndiqués. Quatorze des dix-huit emplois repères, regroupant 86 % de l'effectif, affichent ce statut. L'emploi « Analyste des procédés administratifs et informaticien 2 », comptant à lui seul 42 % de l'effectif, influence le résultat de la catégorie avec un retard de 11,5 %. Par ailleurs, la parité est notée dans quatre emplois, comptant 14 % de l'effectif.

Le salaire des techniciens de l'administration québécoise présente un retard de 3,3 % par rapport à celui des autres techniciens québécois non syndiqués. Ce statut est constaté dans 7 des 12 emplois repères, regroupant 33 % de l'effectif. Trois emplois repères affichent une avance de l'administration québécoise, alors que les deux autres emplois sont à parité dans les deux secteurs.

Chez les employés de bureau, la parité salariale est notée entre l'administration québécoise et les autres salariés québécois non syndiqués. Cette catégorie a une influence marquée sur le résultat d'ensemble puisqu'elle regroupe 42 % de l'effectif de l'ensemble des emplois repères. Huit des dix-sept emplois comparés, comptant 27 % de l'effectif de la catégorie, sont à parité dans les deux secteurs. Quatre emplois, regroupant 51 % de l'effectif, affichent une avance salariale; les écarts vont de 5,8 % (« Personnel de soutien en administration 2 ») à 43,6 % (« Préposé aux renseignements 2 »). Les cinq autres emplois (22 % de l'effectif) accusent un retard salarial.

Dans la catégorie des employés de service, la comparaison montre une avance salariale de

l'administration québécoise de 26,9 %. Sur les 11 emplois repères de la catégorie, 8 présentent une avance (85 % de l'effectif) et 3 emplois sont à parité dans les deux secteurs (15 % de l'effectif). Parmi les emplois présentés, sept ont des avances supérieures à 23 % et regroupent 79 % de l'effectif; les écarts vont de 23,3 % pour l'emploi « Préposé à l'entretien ménager – travaux légers 2 » à 47,6 % pour l'emploi « Préposé à la cuisine et à la cafétéria 2 ».

Le salaire des ouvriers de l'administration québécoise accuse un retard salarial de 6,2 % par rapport aux autres salariés non syndiqués. Des 11 emplois comparés, 4 affichent ce statut et regroupent 39 % de l'effectif. Les sept autres emplois repères (61 % de l'effectif) sont à parité dans les deux secteurs.

Tableau 4.5
Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2008

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

Catégories d'emplois	Écarts salariaux %	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	1,2*	15	24	30	69
Professionnels	- 10,9	0	4	14	18
Techniciens	- 3,3	3	2	7	12
Employés de bureau	1,5*	4	8	5	17
Employés de service	26,9	8	3	0	11
Ouvriers	- 6,2	0	7	4	11

* 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 un retard de l'administration québécoise par rapport aux autres salariés québécois non syndiqués dans les trois catégories d'emplois considérées. Sur le plan salarial, un retard de l'administration québécoise est également constaté dans les catégories des professionnels et des techniciens, alors que parité dans les deux secteurs est notée chez les employés de bureau.

Le maximum normal des professionnels de l'administration québécoise est en retard de 6,2 % sur celui des autres professionnels québécois non syndiqués. Neuf des dix-huit emplois, regroupant 17 % de l'effectif, présentent un maximum normal inférieur dans l'administration québécoise, les écarts allant de - 15,6 % à - 42,4 %. Sept autres emplois, comptant 70 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs. La situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan du maximum que sur celui du salaire (- 10,9 %). Cela s'explique par la position moins élevée des professionnels de l'administration québécoise dans leur échelle (75,9 % comparativement à 84,4 %).

Chez les techniciens, l'administration québécoise accuse un retard de 10,6 % du maximum normal face aux autres salariés québécois non syndiqués. Ce statut est observé dans 8 des 12 emplois, représentant 38 % de l'effectif de la catégorie. Les quatre autres emplois, comptant 62 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs.

Dans la catégorie des employés de bureau, le retard de l'administration québécoise est de 7 %. Dix des dix-sept emplois, représentant 31 % de l'effectif, affichent ce statut. Cinq emplois, comptant 57 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs, tandis que les deux autres affichent une avance.

Dans les catégories « Techniciens » et « Employés de bureau », la situation de l'administration québécoise est meilleure dans la comparaison des salaires que dans celle des maximums normaux en raison de la position plus élevée des employés de ce secteur dans leur échelle salariale.

Au total, 27 des 47 emplois, regroupant 30 % de l'effectif, présentent un maximum normal moins élevé dans l'administration québécoise. Le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur au minimum des échelles des autres salariés québécois non syndiqués dans sept emplois. Dans un autre emploi, le maximum normal de l'administration québécoise dépasse de moins de 2 000 \$ le minimum des autres salariés québécois non syndiqués.

Par ailleurs, dans chacune des trois catégories d'emplois analysées, au moins 35 % des autres salariés québécois non syndiqués rémunérés selon une échelle salariale bénéficient d'un maximum au mérite (valeur moyenne de ce maximum de 91 052 \$ chez les professionnels, de 60 424 \$ chez les techniciens et de 45 130 \$ chez les employés de bureau).

Tableau 4.6

Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2008

	Effectif rémunéré 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	73,1	70 890	75 318	- 6,2	75,9	84,4
Techniciens	100,0	70,5	46 985	51 943	- 10,6	86,7	67,0
Employés de bureau	99,4	64,6	36 252	38 775	- 7,0	89,2	68,0

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

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

Les avantages sociaux et les heures chômées payées

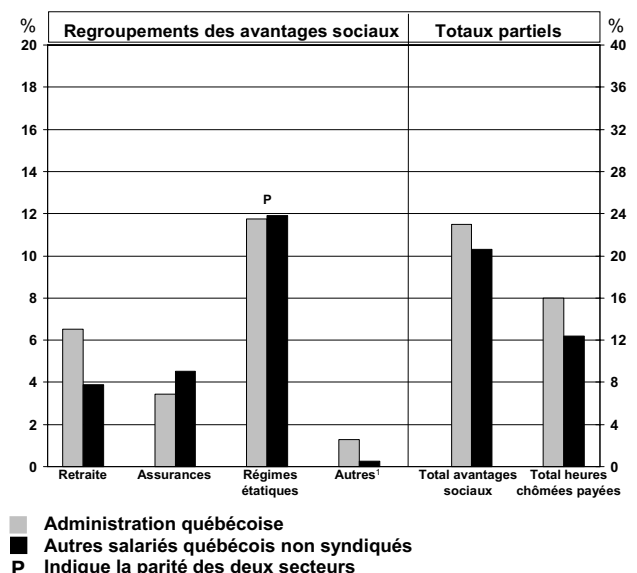
Les débours liés à l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées sont plus élevés dans l'administration québécoise que chez les autres salariés québécois non syndiqués, soit 38,98 % du salaire contre 32,96 %. Les coûts plus importants dans l'administration québécoise pour les avantages sociaux (22,98 % contre 20,59 %) et pour les heures chômées payées (16,00 % contre 12,37 %) expliquent ce résultat.

Les coûts plus élevés au chapitre des avantages sociaux dans l'administration québécoise s'expliquent par les débours plus importants dans ce secteur pour les régimes de retraite (6,51 % contre 3,87 %) et le regroupement « autres » (1,27 % contre 0,27 %). Les débours de l'administration québécoise sont toutefois moindres pour les régimes d'assurance (3,45 % contre 4,53 %) à l'exception de l'assurance-salaire (3,24 % contre 1,00 %). Quant aux régimes étatiques, ils sont à parité dans les deux secteurs.

Sur le plan des heures chômées payées, les débours sont plus élevés dans l'administration québécoise que chez les autres salariés québécois non syndiqués pour trois éléments : les congés annuels (8,45 % contre 6,42 %), les congés fériés et mobiles (5,02 % contre 4,35 %) ainsi que les congés de maladie utilisés (2,00 % contre 1,07 %). Les deux secteurs sont à parité en ce qui concerne les congés sociaux.

Figure 4.2

Avantages sociaux et heures chômées payées méthode des débours, 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 sont de 2007.

La collecte relative aux avantages sociaux a porté sur la présence ou non de tous les avantages. Les données utiles au calcul des coûts pour les treize principaux avantages proviennent des ERG 2006, 2007 et 2008. Quant aux cinq avantages qui seront intégrés en 2009, une méthode d'imputation fondée sur les données historiques (données de l'ERG 2005) a été utilisée. La section *La méthodologie* donne les périodes de référence de ces données.

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

Dans l'ensemble des emplois repères, la semaine régulière de travail des employés de l'administration québécoise compte près d'une heure et trois quarts de moins que celle des autres salariés québécois non syndiqués. Annuellement, cela représente près de deux semaines et demie de moins pour les salariés de l'administration québécoise. L'écart entre les deux secteurs sur le plan des heures de présence au travail s'accroît par rapport à celui constaté pour les heures régulières, s'établissant à près de trois heures. Cette amélioration de la situation comparative de l'administration québécoise s'explique par les débours pour les heures chômées payées plus importants dans ce secteur.

La semaine régulière de travail de l'administration québécoise est plus courte dans quatre des cinq catégories d'emplois, soit celles des professionnels, des techniciens, des employés de bureau et des ouvriers. Les écarts varient de près d'une heure et quart chez les ouvriers à environ deux heures et trois quarts chez les techniciens. Chez les techniciens, cela représente annuellement quatre semaines de présence au travail de moins pour ceux de l'administration québécoise.

Les heures de présence au travail sont moins nombreuses dans l'administration québécoise que chez les autres salariés québécois non syndiqués dans toutes les catégories d'emplois. Les écarts varient d'une heure et demie chez les employés de service à près de trois heures et demie chez les techniciens. Dans ce dernier cas, cela représente annuellement six semaines de présence au travail de moins pour les employés de l'administration québécoise.

Dans toutes les catégories d'emplois, la situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan des heures de présence au travail que sur celui des heures régulières de travail. Cette situation s'explique par les coûts plus importants des heures chômées payées dans l'administration québécoise.

Tableau 4.7

Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2008

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

Banque de données : annexe C-9.

La rémunération globale

La rémunération globale des employés de l'administration québécoise est en avance de 10,8 % par rapport à celle des autres salariés québécois non syndiqués. Ce statut est observé dans 31 des 69 emplois repères, regroupant 63 % de l'effectif. Vingt-quatre emplois, comptant 32 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs, alors que les quatorze autres sont en retard. Le passage de la parité sur le plan salarial à une avance de l'administration québécoise sur celui de la rémunération globale résulte des coûts pour les avantages sociaux plus élevés dans l'administration québécoise et des heures de présence au travail moins nombreuses dans ce secteur.

La rémunération globale des professionnels de l'administration québécoise est à parité avec celle des professionnels québécois non syndiqués. Dix des dix-huit emplois repères, comptant 82 % de l'effectif de la catégorie, affichent ce statut. Sept emplois, regroupant 18 % de l'effectif, montrent un retard de l'administration québécoise, alors que l'emploi restant présente une avance de l'administration québécoise.

La rémunération globale des techniciens de l'administration québécoise est en avance sur celle de leurs homologues non syndiqués, avec un écart de 8,3 %. Quatre des douze emplois repères, comptant 62 % de l'effectif, présentent une avance. Quatre emplois, représentant 30 % de l'effectif, sont à parité, alors que les quatre autres affichent un retard de l'administration québécoise.

Les employés de bureau de l'administration québécoise sont en avance de 12,1 % sur le plan de la rémunération globale par rapport aux employés de bureau québécois non syndiqués. Douze des dix-sept emplois repères, regroupant 75 % de l'effectif, présentent ce statut. Quatre emplois repères, comptant 24 % de l'effectif, affichent la parité et l'autre emploi est en retard. Dans les catégories « Professionnels », « Techniciens » et « Employés de bureau », l'amélioration de la situation comparative de l'administration québécoise, du salaire à la rémunération globale, s'explique par les heures de

présence au travail moins nombreuses dans ce secteur.

Chez les employés de service, la rémunération globale de l'administration québécoise est en avance de 34,2 %. Dix des onze emplois repères de la catégorie, regroupant 89 % de l'effectif, affichent ce statut. L'emploi restant est à parité dans les deux secteurs. L'amélioration de la situation comparative de l'administration québécoise, du salaire à la rémunération globale, résulte des coûts pour les avantages sociaux plus importants dans l'administration québécoise et des heures de présence au travail moins nombreuses dans ce secteur.

La rémunération globale des ouvriers est à parité dans les deux secteurs. Cinq emplois repères sur onze, comptant 60 % de l'effectif, montrent ce statut. Quatre emplois, représentant 28 % de l'effectif, affichent une avance et les deux autres sont en retard. Le passage d'un retard salarial de l'administration québécoise à la parité sur le plan de la rémunération globale s'explique par les heures de présence au travail moins nombreuses dans ce secteur.

Tableau 4.8
Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2008
[Écart = (adm. québ. - marché)/adm. québ.]

Catégories d'emplois	Écarts salariaux	Écarts de la rémunération annuelle	Écarts de la rémunération globale
			%
Ensemble des emplois repères	1,2*	2,6	10,8
Professionnels	- 10,9	- 12,2	- 3,0*
Techniciens	- 3,3	- 1,9*	8,3
Employés de bureau	1,5*	2,8	12,1
Employés de service	26,9	31,2	34,2
Ouvriers	- 6,2	- 5,0	2,1*

* Indique la parité des deux secteurs

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

Les salaires

Dans l'ensemble des emplois repères, le salaire des employés de l'administration québécoise est en retard de 15,6 % sur celui des employés du secteur privé syndiqué. Ce statut est noté dans 37 des 60 emplois repères comparés, regroupant 70 % de l'effectif apparié.

Le salaire des professionnels de l'administration québécoise accuse un retard de 9,6 % par rapport à celui de leurs homologues du secteur privé syndiqué. Six emplois repères sur douze, comptant 61 % de l'effectif, présentent ce statut. Deux emplois repères, regroupant 14 % de l'effectif, affichent une avance salariale de l'administration québécoise. Les quatre emplois restants sont à parité dans les deux secteurs.

Chez les techniciens, l'administration québécoise montre un retard salarial de 9,3 %. Ce statut est constaté dans 5 des 11 emplois repères de la catégorie, comptant 32 % de l'effectif. Les écarts des emplois présentés se situent entre - 9,3 % (« Technicien en informatique 1-2 ») et - 38,5 % (« Technicien en génie 1-2 »). Trois emplois affichent une avance salariale des employés de l'administration québécoise.

Le salaire des employés de bureau de l'administration québécoise accuse un retard de 23,9 % par rapport à celui du secteur privé syndiqué. Quatorze emplois repères comparés dans la catégorie, regroupant la presque totalité de l'effectif, présentent ce statut. Parmi les emplois présentés, huit affichent un retard de plus de 25 %. Les emplois « Personnel de secrétariat 1 » et « Magasinier 1 » accusent des retards de plus de 47 %. Un seul emploi affiche une avance salariale de l'administration québécoise.

Chez les employés de service, l'administration québécoise est en retard de 5,1 % face au secteur privé syndiqué. Trois des onze emplois repères, comptant 47 % de l'effectif, affichent ce statut. L'emploi « Journalier ou préposé aux terrains 2 », représentant 11 % de l'affectif de la catégorie, accuse un retard de 39 %. Quatre emplois, représentant 25 % de l'effectif, sont à parité dans les

deux secteurs, alors que les quatre autres présentent une avance salariale de l'administration québécoise.

Le salaire des ouvriers de l'administration québécoise est en retard de 36,9 % sur celui des ouvriers du secteur privé syndiqué. Neuf des onze emplois repères de cette catégorie (87 % de l'effectif) présentent ce statut; huit de ces emplois affichent des retards supérieurs à 24 %. De plus, quatre emplois repères, qui regroupent la moitié de l'effectif, accusent des retards supérieurs à 40 %. Les deux autres emplois repères sont à parité dans les deux secteurs.

Tableau 4.9
Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2008
[Écart = (adm. québ. - marché)/adm. québ.]

Catégories d'emplois	Écarts salariaux %	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	- 15,6	10	13	37	60
Professionnels	- 9,6	2	4	6	12
Techniciens	- 9,3	3	3	5	11
Employés de bureau	- 23,9	1	0	14	15
Employés de service	- 5,1	4	4	3	11
Ouvriers	- 36,9	0	2	9	11

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

Les échelles salariales

L'analyse du maximum normal des échelles des trois catégories considérées montre un retard de l'administration québécoise face au secteur privé syndiqué. Sur le plan salarial, les mêmes statuts sont constatés. Dans les trois catégories, il n'y a pas de différence significative entre les écarts observés sur le plan salarial et sur celui du maximum normal.

Le maximum normal des professionnels de l'administration québécoise est en retard de 7,7 % sur celui des professionnels syndiqués du secteur privé. Huit emplois sur douze présentent ce statut; ces emplois regroupent 65 % de l'effectif. Les écarts varient de - 4,5 % à - 52,2 %. Deux emplois, comptant 22 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs, alors que les deux autres affichent une avance de l'administration québécoise.

Dans la catégorie des techniciens, le retard du maximum normal face au secteur privé syndiqué est de 10,4 %. Sept emplois sur dix, représentant 89 %

de l'effectif, accusent un retard; les écarts vont de - 4,9 % à - 35,7 %. Deux emplois montrent la parité alors que l'autre affiche une avance.

Le maximum normal des employés de bureau de l'administration québécoise est en retard de 25,3 % sur celui de leurs homologues du secteur privé syndiqué. Le statut de retard est observé dans 12 des 13 emplois de cette catégorie, regroupant 97 % de l'effectif. Les écarts varient de - 7,0 % à - 65,7 %.

Au total, 27 des 35 emplois, regroupant 90 % de l'effectif, présentent un retard de l'administration québécoise sur le plan du maximum normal. Dans 13 emplois, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur au minimum des échelles du secteur privé syndiqué. Deux autres emplois affichent un maximum normal supérieur de moins de 2 000 \$ au minimum du secteur privé syndiqué.

Tableau 4.10

Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2008

	Effectif rémunéré 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	96,1	71 181	76 652	- 7,7	75,1	79,8
Techniciens	100,0	69,7	47 251	52 187	- 10,4	87,1	74,4
Employés de bureau	99,4	68,1	36 265	45 432	- 25,3	89,2	93,2

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

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

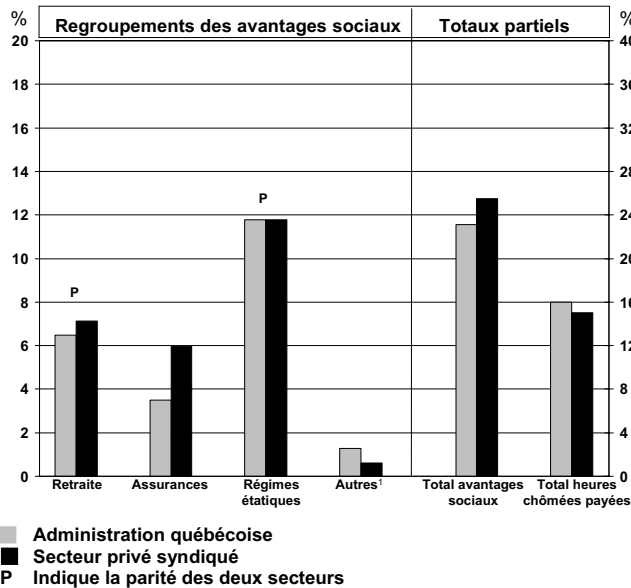
Les avantages sociaux et les heures chômées payées

Les débours liés à l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées sont moins élevés dans l'administration québécoise que dans le secteur privé syndiqué, soit 39,09 % contre 40,51 %. Ce résultat s'explique par des coûts inférieurs dans l'administration québécoise pour les avantages sociaux (23,09 % contre 25,48 %) malgré des débours plus élevés reliés aux heures chômées payées (16 % contre 15,03 %).

Les coûts moindres des avantages sociaux dans l'administration québécoise s'expliquent uniquement par des coûts moins importants dans ce secteur pour les régimes d'assurance (3,50 % contre 5,97 %); les débours y sont moindres en ce qui concerne tous les régimes sauf l'assurance-salaire (3,29 % contre 1,56 %). Les coûts des régimes de retraite et étatiques sont à parité dans les deux secteurs. Le regroupement « autres » est le seul élément pour lequel l'administration québécoise dépense plus que le secteur privé syndiqué (1,29 % contre 0,60 %).

L'administration québécoise dépense davantage que le secteur privé syndiqué pour les congés de maladie utilisés (1,98 % contre 0,79 %). Toutefois, les coûts sont moindres en ce qui concerne les congés sociaux (0,52 % contre 0,66 %). Les autres éléments sont à parité dans les deux secteurs.

Figure 4.3
Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, 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 sont de 2007.

La collecte relative aux avantages sociaux a porté sur la présence ou non de tous les avantages. Les données utiles au calcul des coûts pour les treize principaux avantages proviennent des ERG 2006, 2007 et 2008. Quant aux cinq avantages qui seront intégrés en 2009, une méthode d'imputation fondée sur les données historiques (données de l'ERG 2005) a été utilisée. La section *La méthodologie* donne les périodes de référence de ces données.

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

Dans l'ensemble des emplois repères, la semaine régulière de travail des employés de l'administration québécoise comporte environ une heure et demie de moins que celle du secteur privé syndiqué. Cette différence équivaut sur une base annuelle à environ deux semaines et quart de travail de moins dans l'administration québécoise. L'écart entre les deux secteurs sur le plan des heures de présence au travail s'accroît, s'établissant à un peu plus d'une heure et trois quarts par semaine. Cette situation s'explique par les débours plus importants pour les heures chômées payées dans l'administration québécoise.

Les heures régulières de travail sont moins nombreuses dans l'administration québécoise que dans le secteur privé syndiqué dans toutes les catégories d'emplois, à l'exception de celle des employés de service, où la parité est notée. Les écarts varient de près d'une heure chez les professionnels à près de deux heures et demie chez les techniciens. Dans cette dernière catégorie d'emplois, cela représente annuellement environ trois 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 que dans le secteur privé syndiqué dans toutes les catégories d'emplois. Les écarts varient de près d'une heure et quart chez les professionnels à un peu plus de deux heures et quart chez les techniciens.

Chez les employés de service et les 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 les débours plus importants pour les heures chômées payées dans l'administration québécoise. Chez les employés de bureau, les débours moins importants pour les heures chômées payées dans l'administration québécoise expliquent que la situation comparative de ce secteur soit moins bonne sur le plan des heures de présence au travail que sur celui des heures régulières de travail.

Tableau 4.11

Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2008

Catégories d'emplois	Heures régulières de travail		Heures de présence au travail	
	Adm. québ.	Secteur privé syndiqué	Adm. québ.	Secteur privé syndiqué
Ensemble des emplois repères	35,9	37,5	30,2	32,0
Professionnels	35,0	35,9	29,4	30,6
Techniciens	35,0	37,4	29,6	31,9
Employés de bureau	35,0	36,9	29,4	31,1
Employés de service	38,7*	39,5*	32,4	34,1
Ouvriers	38,8	40,3	32,4	34,3

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexe C-10.

La rémunération globale

Sur le plan de la rémunération globale, l'administration québécoise est en retard de 12,2 % face au secteur privé syndiqué. Ce statut est constaté dans 27 des 60 emplois repères, regroupant 37 % de l'effectif. Vingt emplois, comptant 53 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs, alors que les treize autres présentent une avance de l'administration québécoise.

Les professionnels de l'administration québécoise sont en retard de 11,2 % par rapport à ceux du secteur privé syndiqué sur le plan de la rémunération globale. Ce statut est observé dans cinq des douze emplois repères de la catégorie, regroupant 12 % de l'effectif. Cinq emplois, comptant 74 % de l'effectif, affichent la parité, alors que deux emplois présentent une avance de l'administration québécoise. Il n'y a pas de différence significative entre l'écart salarial et celui de la rémunération globale, malgré les coûts moins élevés des avantages sociaux dans l'administration québécoise.

Chez les techniciens, l'administration québécoise est en retard de 5,3 % sur le secteur privé syndiqué au chapitre de la rémunération globale. Quatre des onze emplois repères, représentant 16 % de l'effectif, affichent ce statut. Cinq emplois, comptant 76 % de l'effectif, affichent la parité, alors que deux emplois sont en avance. Dans l'ensemble des emplois repères et chez les techniciens, le retard plus faible observé sur le plan de la rémunération globale par rapport à celui noté sur le plan salarial s'explique par le nombre d'heures de présence au travail moindre dans l'administration québécoise malgré les coûts moins élevés pour les avantages sociaux dans ce secteur.

Les employés de bureau montrent un retard de l'administration québécoise de 19,8 % face au secteur privé syndiqué. Neuf des quinze emplois, regroupant 52 % de l'effectif, présentent ce statut. Quatre emplois repères, comptant 47 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs, alors que les deux autres emplois sont en avance. Il n'y a pas de différence significative entre le salaire et la rémunération globale pour la catégorie des employés

de bureau, malgré le nombre d'heures de présence au travail moindre dans l'administration québécoise.

La rémunération globale des employés de service de l'administration québécoise est à parité avec celle de leurs homologues du secteur privé syndiqué. Trois emplois repères sur onze, comptant 35 % de l'effectif, affichent ce statut. Six emplois de la catégorie, regroupant 34 % de l'effectif, présentent une avance, alors que deux emplois sont en retard.

Le retard le plus élevé sur le plan de la rémunération globale est constaté chez les ouvriers, avec un écart de - 30,7 %. Sept des onze emplois de cette catégorie (71 % de l'effectif) affichent ce statut. Trois emplois, représentant 25 % de l'effectif, sont à parité, alors que l'emploi restant est en avance.

Dans ces deux dernières catégories, l'amélioration de la situation comparative de l'administration québécoise, du salaire à la rémunération globale, s'explique par le nombre d'heures de présence au travail moindre dans ce secteur.

Tableau 4.12
Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2008

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

Catégories d'emplois	Écarts salariaux	Écarts de la rémunération annuelle	Écarts de la rémunération globale
			%
Ensemble des emplois repères	- 15,6	- 18,3	- 12,2
Professionnels	- 9,6	- 15,6	- 11,2
Techniciens	- 9,3	- 13,3	- 5,3
Employés de bureau	- 23,9	- 26,2	- 19,8
Employés de service	- 5,1	- 3,9*	0,9*
Ouvriers	- 36,9	- 37,4	- 30,7

* Indique la parité des deux secteurs

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

Les salaires

Dans l'ensemble des emplois repères comparés, le salaire de l'administration québécoise est à parité avec celui du secteur privé non syndiqué. Ce statut est constaté dans 25 des 68 emplois repères, comptant 22 % de l'effectif.

Le salaire des professionnels de l'administration québécoise accuse un retard de 11,6 % par rapport à celui des de leurs homologues du secteur privé non syndiqué. Douze des dix-sept emplois repères, regroupant 84 % de l'effectif, présentent un retard de l'administration québécoise, tandis que les cinq autres emplois sont à parité dans les deux secteurs. L'emploi « Analyste des procédés administratifs et informaticien 2 », qui montre un retard de 11,9 % et compte à lui seul 45 % de l'effectif, a une grande influence sur le résultat de la catégorie.

Dans les catégories des techniciens et des employés de bureau, le salaire de l'administration québécoise est à parité avec celui du secteur privé non syndiqué. Chez les techniciens, 3 emplois sur 12, regroupant 18 % de l'effectif apparié, présentent ce statut. Trois emplois, comptant la moitié de l'effectif, montrent une avance. Parmi ceux-ci, l'emploi « Technicien en administration 1-2 », qui regroupe 42 % de l'effectif de la catégorie, affiche une avance de 5,3 %. Les six autres emplois accusent un retard salarial; les écarts varient de - 12,5 % (« Technicien en informatique 1-2 ») à - 43,9 % (« Technicien en génie 3 »).

Dans la catégorie « Employés de bureau », le statut de parité est noté dans 7 des 17 emplois comparés, regroupant 26 % de l'effectif de la catégorie. Cinq emplois présentent une avance de l'administration québécoise. Parmi ces derniers, les niveaux 1 et 2 de l'emploi « Personnel de soutien administratif », représentant 49 % de l'effectif de la catégorie, montrent des écarts respectifs de 9,6 % et de 6,4 %. Un retard salarial est observé dans les cinq autres emplois repères, représentant 22 % de l'effectif de cette catégorie. Les écarts varient de - 3,7 % (« Personnel de secrétariat 2 ») à - 34,4 % (« Préposé aux télécommunications 1-2 »).

Une avance salariale de 27,4 % de l'administration québécoise est observée chez les employés de service. Huit emplois, représentant 85 % de l'effectif, montrent ce statut, alors que les trois autres emplois sont à parité dans les deux secteurs.

Le salaire des ouvriers de l'administration québécoise est en retard de 6 % par rapport à celui des ouvriers du secteur privé non syndiqué. Quatre des onze emplois repères, comptant 39 % de l'effectif, présentent ce statut. Les sept autres emplois (61 % de l'effectif) affichent la parité.

Tableau 4.13
Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2008
[Écart = (adm. québ. - marché)/adm. québ.]

Catégories d'emplois	Écarts salariaux %	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	1,6*	16	25	27	68
Professionnels	- 11,6	0	5	12	17
Techniciens	- 2,8*	3	3	6	12
Employés de bureau	2,1*	5	7	5	17
Employés de service	27,4	8	3	0	11
Ouvriers	- 6,0	0	7	4	11

* Indique la parité des deux secteurs

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

Les échelles salariales

Le maximum normal des échelles salariales de l'administration québécoise est inférieur à celui du secteur privé non syndiqué dans les trois catégories d'emplois considérées. Sur le plan salarial, seuls les professionnels montrent un retard de l'administration québécoise, les deux autres catégories affichant la parité.

Les professionnels affichent un retard de l'administration québécoise de 6,9 % sur le plan du maximum normal. Ce statut est constaté dans 8 des 17 emplois, comptant 18 % de l'effectif de la catégorie; les écarts vont de - 15,6 % à - 45,1 %. Huit autres emplois, regroupant 82 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs. Dans cette catégorie, la situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan du maximum normal que sur celui du salaire en raison de la position moins élevée dans leur échelle salariale des employés de ce secteur (75,7 % comparativement à 84,2 %).

Chez les techniciens, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur de 11,4 % à celui observé dans le secteur privé non syndiqué. Neuf des douze emplois, regroupant 42 % de l'effectif, accusent un retard. Les écarts vont de - 8,9 % à - 88,8 %. Les trois autres emplois, comptant 58 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs. En ce qui concerne les

employés de bureau, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur de 6,4 % à celui du secteur privé non syndiqué. Dix des dix-sept emplois, comptant 31 % de l'effectif, affichent un maximum normal inférieur dans l'administration québécoise. Cinq emplois sont à parité dans les deux secteurs; ils regroupent 57 % de l'effectif. Les deux autres emplois affichent une avance de l'administration québécoise. Dans ces deux catégories, la situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan du salaire que sur celui du maximum normal, en raison de la position plus élevée dans leur échelle salariale des employés de ce secteur.

Au total, 27 emplois sur 46, soit 32 % de l'effectif, affichent un retard de l'administration québécoise sur le plan du maximum normal. Le maximum normal de l'administration québécoise est moins élevé que le minimum observé chez les employés du secteur privé non syndiqué dans neuf emplois. De plus, dans deux emplois, le maximum normal de l'administration québécoise dépasse le minimum du secteur privé non syndiqué de moins de 2 000 \$.

Par ailleurs, 50 % des professionnels du secteur privé non syndiqué rémunérés selon une échelle salariale bénéficient d'un maximum au mérite (valeur moyenne de 91 032 \$). En ce qui concerne les techniciens et les employés de bureau, les proportions sont respectivement de 39 % et de 38 %; la valeur moyenne est de 61 256 \$ et 45 122 \$.

Tableau 4.14

Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2008

	Effectif rémunéré 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	69,6	70 985	75 880	- 6,9	75,7	84,2
Techniciens	100,0	68,4	46 985	52 361	- 11,4	86,7	67,6
Employés de bureau	99,4	64,5	36 252	38 574	- 6,4	89,2	67,7

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

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

Les avantages sociaux et les heures chômées payées

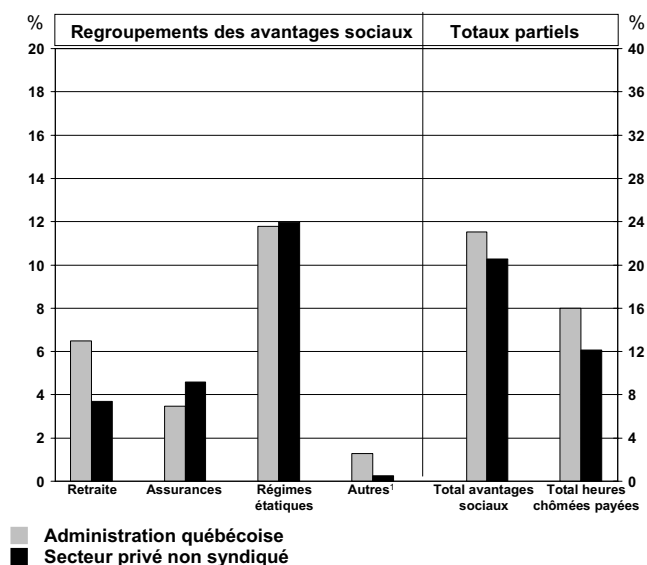
Les débours relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées sont plus élevés dans l'administration québécoise que dans le secteur privé non syndiqué, soit 39,02 % du salaire contre 32,65 %. Les coûts sont supérieurs dans l'administration québécoise tant pour les avantages sociaux (23,02 % contre 20,52 %) que pour les heures chômées payées (16,00 % contre 12,13 %).

Les coûts plus élevés pour les avantages sociaux de l'administration québécoise s'expliquent par les débours plus importants dans ce secteur pour les régimes de retraite (6,50 % contre 3,69 %) et le regroupement « autres » (1,28 % contre 0,25 %). Les débours de l'administration québécoise sont toutefois moindres en ce qui concerne les régimes étatiques (11,77 % contre 11,99 %) et les régimes d'assurance (3,47 % contre 4,60 %) à l'exception de l'assurance-salaire pour laquelle ils sont plus importants (3,26 % contre 1,01 %).

Sur le plan des heures chômées payées, les coûts sont plus élevés dans l'administration québécoise que dans le secteur privé non syndiqué. Cette situation est observée relativement à trois éléments, soit les congés annuels, les congés fériés et mobiles et les congés de maladie utilisés. Les deux secteurs sont à parité en ce qui concerne les congés sociaux.

Figure 4.4

Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, 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 sont de 2007.

La collecte relative aux avantages sociaux a porté sur la présence ou non de tous les avantages. Les données utiles au calcul des coûts pour les treize principaux avantages proviennent des ERG 2006, 2007 et 2008. Quant aux cinq avantages qui seront intégrés en 2009, une méthode d'imputation fondée sur les données historiques (données de l'ERG 2005) a été utilisée. La section *La méthodologie* donne les périodes de référence de ces données.

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

Banque de données : annexe B-11.

Les heures de travail

L'administration québécoise a une semaine régulière de travail moins longue d'environ une heure et trois quarts que celle du secteur privé non syndiqué. L'écart entre les deux secteurs sur le plan des heures de présence au travail est plus élevé, se situant à trois heures par semaine. Annuellement, cette différence représente environ cinq semaines et quart de présence au travail de moins pour les employés de l'administration québécoise. Cette accentuation de l'écart entre les heures régulières de travail et les heures de présence au travail s'explique par les débours plus importants pour les heures chômées payées dans l'administration québécoise.

À l'exception des employés de service qui affichent une semaine régulière de travail plus longue d'environ trois quarts d'heure dans l'administration québécoise, toutes les catégories d'emplois présentent des heures régulières de travail moins nombreuses dans ce secteur que dans le secteur privé non syndiqué. Les écarts varient d'un peu plus d'une heure et quart chez les ouvriers à près de trois heures chez les techniciens. Dans cette catégorie d'emplois, la différence équivaut annuellement à environ quatre semaines et quart de travail de moins dans l'administration québécoise.

Dans toutes les catégories d'emplois, les heures de présence au travail sont moins nombreuses dans l'administration québécoise. Les écarts varient d'environ une heure et demie chez les employés de service à un peu plus de trois heures et demie chez les techniciens. Par ailleurs, les débours plus importants pour les heures chômées payées dans l'administration québécoise accentuent l'écart entre les deux secteurs lorsque les heures de présence sont considérées, et ce, dans toutes les catégories d'emplois.

Tableau 4.15

Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2008

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

Banque de données : annexe C-11.

La rémunération globale

Sur le plan de la rémunération globale, l'administration québécoise est en avance de 11,9 % sur le secteur privé non syndiqué dans l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé dans 35 des 68 emplois repères, comptant 65 % de l'effectif. Vingt-quatre emplois, regroupant 31 % de l'effectif, affichent la parité, alors que les neuf emplois restants accusent un retard. Le passage de la parité salariale à une avance de l'administration québécoise sur le plan de la rémunération globale résulte des coûts pour les avantages sociaux plus importants dans l'administration québécoise et des heures de présence au travail moins nombreuses dans ce secteur.

Chez les professionnels, l'administration québécoise et le secteur privé non syndiqué sont à parité en ce qui concerne la rémunération globale. Onze des dix-sept emplois repères, regroupant 87 % de l'effectif, affichent ce statut. Trois emplois, représentant 11 % de l'effectif, sont en retard, alors que trois emplois sont en avance.

La rémunération globale des techniciens de l'administration québécoise est en avance de 9,4 % sur celle du secteur privé non syndiqué. Six des douze emplois, regroupant 68 % de l'effectif, présentent ce statut. Quatre emplois, comptant 8 % de l'effectif, sont en retard, alors que les deux emplois restants (24 % de l'effectif) affichent la parité.

Les employés de bureau de l'administration québécoise affichent une avance de 13,1 % sur le plan de la rémunération globale. Au total, 12 des 17 emplois repères, regroupant 75 % de l'effectif, présentent ce statut. Quatre emplois, comptant 24 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs, alors que l'emploi restant est en retard.

Chez les ouvriers, l'administration québécoise et le secteur privé non syndiqué sont à parité sur le plan de la rémunération globale. Ce statut est noté dans six des onze emplois repères, représentant 69 % de l'effectif. Quatre emplois, comptant 28 % de l'effectif, sont en avance, alors que l'emploi restant est en retard.

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

Chez les employés de service, une avance de l'administration québécoise de 34,8 % sur le plan de la rémunération globale est constatée. Dix emplois repères sur onze, représentant 89 % de l'effectif, affichent ce statut, alors que l'emploi restant est à parité. L'amélioration de la situation comparative de l'administration québécoise, du salaire à la rémunération globale, résulte des débours pour les avantages sociaux plus élevés dans l'administration québécoise et des heures de présence au travail moins nombreuses dans ce secteur.

Tableau 4.16
Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2008

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

Catégories d'emplois	Écarts salariaux	Écarts de la rémunération annuelle	Écarts de la rémunération globale
		%	
Ensemble des emplois repères	1,6*	3,2	11,9
Professionnels	- 11,6	- 12,9	- 1,9*
Techniciens	- 2,8*	- 1,4*	9,4
Employés de bureau	2,1*	3,6	13,1
Employés de service	27,4	31,7	34,8
Ouvriers	- 6,0	- 4,8	2,5*

* Indique la parité des deux secteurs

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

L'évolution des écarts de rémunération

L'Institut réintroduit, dans ce rapport, l'analyse de l'évolution des écarts sur deux ans puisque deux années de résultats sur la base de la nouvelle enquête sont maintenant disponibles. Par contre, l'analyse ne portera que sur les secteurs pour lesquels des résultats ont été diffusés tant en 2007 qu'en 2008, soit les grands secteurs de la comparaison : l'ensemble des autres salariés québécois (ASQ), le secteur privé, le secteur « autre public » et selon la syndicalisation pour les ASQ. L'analyse de l'évolution sur une plus longue période n'est toujours pas possible. L'univers est remanié, les méthodologies à la base de l'enquête ont subi des changements et un nouveau panier d'emplois repères a été introduit en 2007 : il est donc impossible de mettre en parallèle les données de la nouvelle enquête avec celles de l'ancienne. Une nouvelle série de données s'est amorcée avec le rapport 2007; l'analyse de l'évolution des écarts sur une plus longue période sera donc réintroduite ultérieurement.

Ce chapitre présente l'analyse de l'évolution de la situation comparative de l'administration québécoise par rapport aux grands secteurs de comparaison, et ce, sur le plan des salaires uniquement. En ce qui concerne la rémunération globale, des développements restent à faire quant aux avantages sociaux couverts. Les tableaux présentent les écarts observés dans les deux années de comparaison (deux premières colonnes) et la valeur de la différence brute entre ces écarts (troisième colonne).

Lorsque le test statistique appliqué dans l'analyse de l'évolution ne permet pas de détecter de différence entre les deux années de comparaison, un dièse est ajouté à la valeur de la différence brute¹. On ne peut alors conclure ni à une amélioration ni à un affaiblissement de la situation comparative de l'administration québécoise, sur le plan des salaires. L'Institut parlera donc de stabilité des écarts.

Le test statistique est appliqué à la différence entre les écarts 2008 et « 2007 recalculé », et ce, pour les catégories d'emplois et l'ensemble des emplois repères. À partir des emplois présents en 2008, l'écart 2007 est recalculé en prenant en compte les estimations par emploi repère du rapport 2007 et la structure de l'effectif de 2008. Ainsi, les différences entre les deux années en termes d'emplois comparés et de poids attribué à chacun des emplois sont contrôlées. Ces différences, appelées dans le texte effet « effectif », jouent principalement dans la catégorie des employés de bureau en raison des regroupements d'emplois qui ont eu lieu dans un des sous-secteurs de l'administration québécoise, soit celui de la santé et des services sociaux.

1. Il pourrait arriver que chacun des écarts des deux années comparées indique la parité, mais que le test statistique appliqué dans l'analyse de l'évolution conclut à une différence significative.

L'analyse générale des secteurs

Le tableau 5.1 montre qu'entre 2007 et 2008 la situation comparative de l'administration québécoise s'est améliorée sur le plan salarial par rapport aux autres salariés québécois, dans l'ensemble des emplois repères (1,7 point de pourcentage). Le même constat est fait par rapport au secteur privé avec une différence d'écarts de 2,6 points de pourcentage. Dans la comparaison avec le secteur « autre public » et avec l'ensemble des autres salariés québécois syndiqués et non syndiqués, la situation comparative de l'administration québécoise est demeurée stable².

Dans la comparaison avec le secteur privé, une bonne partie de la différence brute est attribuable à l'effet « effectif », qui s'établit à 1,1 point de pourcentage. Dans la comparaison avec les autres secteurs, sauf par rapport aux autres salariés québécois non syndiqués, cet effet est moindre; il va de - 0,1 point de pourcentage dans la comparaison avec l'ensemble des salariés syndiqués à 0,4 point avec l'ensemble des autres salariés québécois.

Tableau 5.1

Comparaison des écarts salariaux de 2008 et 2007, administration québécoise et secteurs de comparaison, ensemble des emplois repères

Secteur	Écarts		Différence	
	2008	2007	2008 moins 2007	
	%		points de %	
Autres salariés québécois	- 7,7	- 9,4		1,7
Privé	- 5,2	- 7,8		2,6
« Autre public »	- 13,9	- 14,0		0,1 [#]
ASQ syndiqués	- 13,6	- 13,8		0,2 [#]
ASQ non syndiqués	1,2 [*]	- 1,4 [*]		2,6 ¹

1. Le test statistique conclut à une différence significative. Cependant, comme la parité des deux secteurs est observée les deux années, l'Institut parle dans ce cas de stabilité de la situation comparative de l'administration québécoise.

* Indique la parité de l'administration québécoise et du secteur comparé

[#] Indique la stabilité des écarts (différence non statistiquement significative)

2. Le test statistique utilisé permet de détecter si la différence entre les deux années est significative. L'Institut parle de la stabilité des écarts lorsque la différence n'est pas statistiquement significative.

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

Entre 2007 et 2008, la situation comparative de l'administration québécoise est demeurée stable quant au salaire par rapport aux autres salariés québécois dans quatre des cinq catégories d'emplois. Chez les techniciens, une amélioration de la situation comparative de l'administration québécoise est notée entre les deux années (3,7 points de pourcentage).

Dans la catégorie des employés de bureau, près de la moitié de la différence brute est due à l'effet « effectif ». En effet, 1,2 point de pourcentage provient des changements à la structure de l'effectif, c'est-à-dire aux poids associés à chacun des emplois, ainsi qu'aux emplois comparés entre les deux années. La différence dans la rémunération représente 1,5 point de pourcentage. Dans les autres catégories, l'effet « effectif » est moindre; il varie d'un effet négatif chez les ouvriers et les employés de service (- 0,5 point de pourcentage) à un effet positif dans la catégorie des professionnels (0,6 point de pourcentage).

Tableau 5.2

Comparaison des écarts salariaux de 2008 et 2007, administration québécoise et autres salariés québécois, par catégorie d'emplois

Catégorie d'emplois	Écarts		Différence
	2008	2007	2008 moins 2007
	%		points de %
Ensemble des emplois repères	- 7,7	- 9,4	1,7
Professionnels	- 11,0	- 10,6	- 0,4 [#]
Techniciens	- 6,6	- 10,3	3,7
Employés de bureau	- 7,8	- 10,5	2,7 [#]
Employés de service	2,5*	3,7*	- 1,2 [#]
Ouvriers	- 27,5	- 28,8	1,3 [#]

* Indique la parité de l'administration québécoise et du secteur comparé

[#] Indique la stabilité des écarts (différence non statistiquement significative)

Le secteur privé : les catégories d'emplois

Entre 2007 et 2008, la situation comparative de l'administration québécoise face au secteur privé s'est améliorée quant au salaire dans la catégorie des techniciens (2,8 points de pourcentage) et chez les ouvriers (2,4 points de pourcentage). Dans les trois autres catégories, la situation comparative de l'administration québécoise est demeurée stable.

Dans la catégorie des employés de bureau, une bonne partie de la différence brute est due à l'effet « effectif ». En effet, 2,7 points de pourcentage proviennent des changements entre les deux années aux emplois comparés et à la structure de l'effectif. La différence dans la rémunération représente 2,1 points de pourcentage. Dans les autres catégories, l'effet « effectif » est moindre; il varie d'un effet négatif chez les ouvriers (- 0,4 point de pourcentage) à un effet positif dans la catégorie des professionnels (0,8 point de pourcentage).

Tableau 5.3

Comparaison des écarts salariaux de 2008 et 2007, administration québécoise et secteur privé, par catégorie d'emplois

Catégorie d'emplois	Écarts		Différence	
	2008	2007	2008 moins 2007	
	%		points de	%
Ensemble des emplois repères	- 5,2	- 7,8	2,6	
Professionnels	- 11,5	- 11,2	- 0,3 [#]	
Techniciens	- 5,7	- 8,5	2,8	
Employés de bureau	- 2,7*	- 7,5	4,8 [#]	
Employés de service	6,0	5,6*	0,4 [#]	
Ouvriers	- 30,1	- 32,5	2,4	

* Indique la parité de l'administration québécoise et du secteur comparé

[#] Indique la stabilité des écarts (différence non statistiquement significative)

Le contexte économique et les tendances salariales

L'environnement économique et le marché du travail

L'analyse de l'environnement économique et du marché du travail 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 2008 et pour 2009 sont aussi fournies.

L'environnement économique¹

En 2008, la croissance² économique se poursuit au Québec à un rythme nettement plus lent qu'en 2007. En effet, au premier semestre de 2008, le PIB réel³ a crû de 1,0 %, alors que la croissance était de 2,4 % pour l'ensemble de l'année précédente. Une nette accélération avait été observée en 2007 puisque ce dernier taux est supérieur à ceux enregistrés en 2005 (1,8 %) et en 2006 (2,0 %). La croissance limitée de l'économie québécoise au cours des six premiers mois de 2008 est la plus faible des 11 dernières années; il faut remonter à 1996 pour retrouver un taux de 1 %. La croissance de l'économie s'est accélérée entre le premier et le second trimestre de 2008 puisque, sur une base trimestrielle, le PIB demeure stable au premier trimestre et augmente de 0,2 % au deuxième.

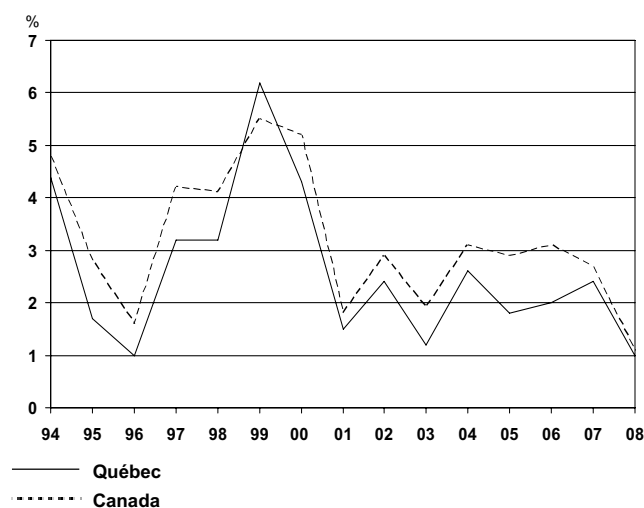
En 2007, la demande intérieure finale augmente plus vite qu'en 2006 et en 2005. Cela a un fort impact positif sur la croissance économique en 2007, freinée toutefois par le commerce extérieur.

Les dépenses de consommation augmentent de 4,4 % en 2007, soit un rythme supérieur à celui de 2006 (3,1 %). En 2008, la croissance de ces dépenses s'accélère avec une hausse de 4,7 % au premier semestre, soit la plus élevée depuis 1985 (4,9 %). Sur une base trimestrielle, les dépenses de consommation progressent de 0,8 % au premier trimestre et de 0,7 % au deuxième.

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 sauf en cas de mention contraire. Les taux de croissance trimestrielle sont calculés par rapport au trimestre précédent.
3. Les données annuelles du PIB réel pour les années 2004 à 2007 ainsi que les données trimestrielles proviennent des *Comptes économiques du Québec* publiés par l'Institut de la statistique du Québec. Les données des années antérieures à 2004 sont tirées des *Comptes économiques provinciaux* de Statistique Canada.

Figure 6.1

Croissance du PIB réel¹, au Québec et au Canada, de 1994 à 2008²



1. Au prix du marché, \$ enchaînés de 2002.

2. Pour les six premiers mois de 2008, en fonction de la période correspondante de l'année précédente.

Les dépenses en biens et services des administrations publiques⁴ augmentent de 2,4 % en 2007, en léger repli par rapport à 2006 (2,5 %). Au premier semestre de 2008, ces dépenses connaissent une croissance plus prononcée, à 3,6 %, soit la progression la plus forte depuis 2001.

En 2008, la croissance de l'économie est soutenue, principalement, par les investissements des administrations publiques et, dans une moindre mesure, par les dépenses de consommation. Au premier semestre, la demande intérieure augmente au même rythme qu'en 2007. Quant au solde du commerce extérieur, il continue de se détériorer et de freiner la croissance puisque, pour une deuxième année consécutive, les importations augmentent alors que les exportations diminuent. Au premier semestre de 2008, marquées par le ralentissement de l'économie américaine et la vigueur persistante du dollar canadien, les exportations diminuent de 2,3 % alors que les importations montrent une croissance en accélération, à 3,6 %.

4. 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 quatre années de croissance soutenue, il y a un changement de tendance dans les mises en chantier à partir de 2005. En effet, celles-ci diminuent, à 50 910 unités en 2005 et à 47 877 unités en 2006. Elles remontent légèrement à 48 553 (1,4 %) en 2007. En 2008, la tendance redevient négative. Après neuf mois, les mises en chantier annualisées se situent à 48 000, en baisse de 6,4 % au regard de la même période en 2007. Il faut retourner en 2002 pour retrouver un niveau inférieur à celui des neuf premiers mois de 2008.

Après trois trimestres en 2008, le taux d'inflation (2,4 %) est supérieur à ce qu'il était en 2007 (1,6 %). En 2008, les coûts de l'énergie font s'accroître la croissance des prix, contrairement à 2007. En effet, le sous-indice de l'énergie s'accroît de 3,0 % en 2007 et de 15,4 % pour les neuf premiers mois de 2008. Il faut préciser qu'en juillet 2008, les prix du pétrole brut atteignent de nouveaux sommets, ce qui pousse à la hausse l'IPC global qui atteint 2,3 % (1,0 % sans l'énergie). Par trimestre, la croissance annuelle de l'IPC se situe à 1,6 % au premier trimestre 2008, à 2,3 % au deuxième et à 3,2 % au troisième.

Le taux des bons du Trésor à trois mois se situe à 2,2 % en 2004, son plus bas niveau depuis 1955. Il monte à 2,7 % en 2005, à 4,0 % en 2006 et à 4,2 % en 2007. Pour les neuf premiers mois de 2008, il recule fortement, se fixant à 2,7 %. Sur une base trimestrielle, le taux se situe à 3,1 % au premier trimestre, à 2,6 % au deuxième et à 2,4 % au troisième.

Depuis le creux de 2002, le dollar canadien s'apprécie de façon importante. Il passe de 63,7 cents américains en 2002 à 93,0 cents en 2007, son niveau annuel le plus haut depuis 1977 (94,0 cents). Au quatrième trimestre de 2007, à 101,88 cents, la valeur du huard excède même celle du dollar américain pour la première fois depuis novembre 1976.

Le dollar continue de progresser en 2008 et, pour l'ensemble des neuf premiers mois, il se situe à 98,2 cents. Sur une base trimestrielle, la tendance est légèrement à la baisse; le taux de change s'établit ainsi à 99,6 cents américains au premier trimestre, à 99,0 cents au deuxième et à 96,0 cents au troisième

trimestre, un niveau encore très élevé. Le dollar canadien recule toutefois fortement s'étant même retrouvé sous la barre des 80 cents américains à quelques occasions.

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 2007 et début 2008) 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 - 2007	I - 2008	II- 2008
PIB au prix du marché	2,1	1,6	0,3
Consommation	5,8	5,2	4,2
Investissements	5,6	4,4	3,7
administrations publiques	14,2	17,4	18,3
entreprises	4,1	2,0	0,9
Dépenses publiques courantes en biens et services	2,7	3,6	3,6
Revenu personnel disponible			
nominal	5,5	6,2	4,1
réel ²	4,2	5,1	2,8

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 de 2002).

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

Tableau 6.1

Prévisions de divers organismes pour les principaux indicateurs économiques du Québec, pour 2008 et 2009

	BRC (Octobre 2008)		CBC (Octobre 2008)		FCDQ (Octobre 2008)		TD (Octobre 2008)	
	2008	2009	2008	2009	2008	2009	2008	2009
PIB et ses composantes¹								
PIB (au prix du marché)	0,7	1,2	0,9	1,5	0,6	0,8	0,3	0,4
Consommation	..	..	4,1	2,0	4,0	2,4	..	..
Investissements	..	..	3,0	0,7	..	..	..	..
administrations publiques	..	..	16,6	7,2	..	..	..	..
entreprises	..	..	0,2	- 0,8	4,7	4,1	..	..
Dépenses publiques courantes en biens et services	..	..	3,3	2,8	5,1	3,0	..	..
Exportations	..	..	..	..	- 2,5	- 1,3	..	..
Importations	..	..	..	..	2,7	2,8	..	..
Indicateurs monétaires								
IPC (2002 = 100) ²	2,5	2,0	2,6	1,7	2,3	1,5	2,7	2,1
Taux d'intérêt (% bons du Trésor 90 jours)	1,3	3,0	2,6	2,2	2,0	1,9	2,3	3,2
Taux de change (huard en cents américains)	95,0	88,1	95,6	90,6	91,5	90,5	97,2	96,3
Indicateurs du marché du travail								
Emploi ²	0,8	1,1	0,7	- 0,3	0,8	0,5	0,7	- 0,1
Taux de chômage (%)	7,5	8,1	7,3	8,0	7,4	7,7	7,5	8,0
Rémunération hebdomadaire moyenne ²	..	..	2,6	1,6	2,5	2,2	..	..
Autres indicateurs								
Revenu personnel disponible ¹	..	..	5,2	2,6	2,9	0,9	..	..
Livraisons manufacturières ¹	..	..	..	..	..	..	..	..
Bénéfices des corporations avant impôts ²	..	..	- 0,2	0,4	..	..	..	..
Ventes au détail ²	5,5	3,5	5,8	4,3	5,3	3,5	4,3	3,8
Mises en chantier (k)	45,7	39,0	46,3	37,4	46,0	43,0	46,0	41,7

1. Taux annuel réel de croissance.

2. Taux annuel de croissance.

BRC : Banque Royale du Canada; CBC : Conference Board du Canada; FCDQ : Fédération des Caisses Desjardins du Québec; TD : Banque TD.

Les analystes s'attendent à un net ralentissement de la croissance économique pour l'ensemble de 2008. Elle serait légèrement supérieure l'année prochaine, malgré une décélération attendue de la consommation et des dépenses publiques courantes. Ainsi, selon les prévisionnistes, les taux de croissance du PIB attendus pour 2008 varient de 0,3 % à 0,9 % et, pour 2009, de 0,4 % à 1,5 %⁵.

Les consommateurs

Les dépenses de consommation, qui représentent entre 60 % et 65 % du PIB, augmentent de 4,4 % en 2007, soit un rythme supérieur à ceux de 2006 (3,1 %) et de 2005 (2,9 %). En 2008, la croissance s'accélère avec une hausse de 4,7 % au premier semestre, soit la plus élevée depuis 1985 (4,9 %). Sur une base trimestrielle, les dépenses de consommation progressent de 0,8 % au premier trimestre 2008 et de 0,7 % au deuxième.

En 2007, la croissance des dépenses en biens (4,7 %) est supérieure à celle des dépenses en services (4,1 %). L'accélération de la hausse des dépenses de consommation dans leur ensemble, en 2007, provient surtout des dépenses en biens; la croissance de ces dernières passe de 3,0 % en 2006 à 4,7 % en 2007, en plus forte accélération que celle des dépenses en services (de 3,1 % à 4,1 %). L'inverse est observé au premier semestre de 2008, où les dépenses en services augmentent de 5,0 % et celles en biens, de 4,4 %.

Tant en 2006 qu'en 2007, la croissance des dépenses en biens est surtout attribuable aux achats de biens durables (automobiles, meubles, appareils ménagers, etc.) et semi-durables (vêtement, chaussures, etc.). En raison des niveaux relativement faibles des taux d'intérêt et de la bonne tenue de l'emploi, les dépenses en biens durables augmentent de 5,4 % en 2006 et de 6,6 % en 2007. Au premier semestre de

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

2008, leur croissance est de 8,5 %, la plus forte depuis 2002 (9,3 %). La consommation de biens semi-durables, pour sa part, croît de 5,0 % en 2006, de 4,3 % en 2007 et de 5,4 % au premier semestre de 2008. Enfin, la consommation de biens non durables (aliments, boissons, etc.) progresse plus lentement et connaît une hausse de 1,2 % en 2006, de 3,9 % en 2007 et de 2,4 % au premier semestre de 2008.

Indicateur de tendance de la consommation, les ventes au détail augmentent de 5,1 % en 2006 et de 4,6 % en 2007. Le groupe qui contribue le plus à la progression des ventes au détail en 2007 est celui des pharmacies et des magasins de soins personnels, avec une hausse de 14,5 %.

La croissance des ventes au détail se poursuit à un rythme soutenu en 2008, avec une augmentation de 5,2 % pour les huit premiers mois, au regard des mêmes mois de 2007. Le groupe qui contribue le plus à cette croissance est celui des stations-service, dont les ventes augmentent de 20,2 %, comparativement à 8,2 % en 2007.

Le revenu personnel disponible réel⁶ augmente de 4,5 % en 2007, soit une accélération par rapport à 2006 (2,9 %). Le revenu personnel disponible (RPD) est la différence entre le revenu personnel et les transferts des particuliers aux administrations publiques (TPAP), desquels l'impôt sur le revenu compte pour plus des deux tiers. Or, la croissance des TPAP s'accélère elle aussi, passant de 4,9 % en 2006 à 6,4 % en 2007. La forte augmentation de la rémunération des salariés (5,5 %) et des autres composantes du revenu personnel compensent toutefois largement cette croissance des TPAP, expliquant ainsi la hausse du RPD réel. Au premier semestre de 2008, le RPD réel croît de 3,9 %. Cette décélération comparativement à 2007 est due surtout à la rémunération des salariés qui progresse de 2,1 % en termes nominaux, les TPAP demeurant stables. Sur une base trimestrielle, au premier trimestre de 2008, le RPD réel progresse de 2,5 %, mais recule de 1,3 % au deuxième.

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

De 1982 à 2000, la croissance du RPD est généralement ralentie par celle des TPAP, car ces derniers augmentent généralement plus que le RPD chaque année. Ainsi, le ratio des TPAP sur le RPD passe de 23,7 % en 1981 à un sommet de 34,4 % en 2000. Ce ratio diminue au cours des trois années suivantes et s'établit à 31,1 % en 2003. Un changement de tendance le fait remonter par la suite à 32,6 % en 2006 et à 32,8 % en 2007. Par contre, au premier semestre de 2008, le ratio descend à 31,4 %, ce qui reflète l'incidence des récents allègements fiscaux tant au fédéral qu'au provincial.

De 1995 à 2007, le taux d'épargne⁷ diminue fortement, passant de 10,3 % à 1,6 %. Les faibles taux d'intérêt des dernières années incitent davantage à emprunter qu'à épargner. Ainsi, le taux d'épargne est, en 2006 et en 2007 (1,6 %), à son niveau le plus bas depuis que les données existent sur la base actuelle (1981). Au premier semestre de 2008, il descend même à 1,3 %, le revenu personnel disponible augmentant moins vite que la consommation.

De 1994 à 2001, le taux d'endettement⁸ oscille entre 81,1 % et 82,1 %. Par la suite, il monte en flèche et atteint 109,9 % en 2007. Selon les estimations de la Fédération des Caisses Desjardins du Québec (FCDQ), cette tendance à la hausse se poursuivrait en 2008 et en 2009, où le taux d'endettement se fixerait à 114,7 % et 118,7 % respectivement. Cette augmentation provient à la fois du crédit à la consommation et du crédit hypothécaire. De 2001 à 2009, le taux d'endettement à la consommation passerait de 26,6 % à 38,1 %, tandis que le taux d'endettement hypothécaire passerait de 55,5 % à 80,6 %. Cet endettement toujours croissant contribue à réduire la marge de manœuvre des consommateurs, même en situation de baisse des taux d'intérêt.

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

8. Le ratio de l'endettement est calculé en regard du revenu personnel disponible. Les données ont été fournies par la FCDQ et sont des estimations pour l'ensemble de l'année 2008 et 2009.

En plus de l'endettement, la reprise du marché financier à partir de 2003 et l'augmentation subséquente de la valeur des biens immobiliers ont favorisé, jusqu'à récemment, le maintien d'un haut niveau de consommation. Ainsi, l'indice S&P/TSX de la Bourse de Toronto, après des baisses de 19,5 % en 2001 et de 9,0 % en 2002, avait recommencé à monter. De 2002 à 2007, l'indice passe de 7 036,2 à 13 700,0, soit une hausse de 94,7 %. Au cours des huit premiers mois de 2008, il augmente encore de 2,2 % par rapport à la période correspondante de 2007 et se situe à 13 771,3. En septembre 2008, toutefois, l'indice redescend à 11 752,9, soit une chute de 14,7 % en un seul mois et un retour au niveau de septembre 2006. Au mois d'octobre 2008, l'indice mensuel s'établit à 9 762,8, soit une autre chute de 16,9 %.

Le nombre de faillites⁹ personnelles augmente de 3,0 % en 2007, soit une cinquième hausse consécutive. En 2007, le volume de faillites personnelles (25 062) excède de 15,3 % le creux de 2002 (21 734), mais demeure de 7,1 % inférieur au sommet de 1997 (26 981). En 2008, la croissance de l'insolvabilité se poursuit car, en considérant la période de 12 mois se terminant le 31 août 2008, le nombre de faillites surpasse de 5,7 % le niveau de la même période en 2007.

Après avoir enregistré un sommet à 100,3 en 2002, l'indice de confiance des consommateurs¹⁰ du Conference Board diminue au cours des trois années suivantes, descendant à 86,3 en 2005. La chute est particulièrement importante au troisième trimestre de 2005, car l'indice plonge de 93,0 à 75,6, soit un recul de 18,7 % en un seul trimestre. La confiance des consommateurs avait alors été ébranlée par la flambée des prix de l'énergie. On assiste à un regain en 2006 (89,8) et en 2007 (92,9). L'indice de confiance chute toutefois à 82,9 après trois trimestres en 2008. Sur une base trimestrielle, l'indice se situe à 90,6 au premier trimestre de l'année, à 78,2 au deuxième et à 79,9 au troisième.

9. Les données sur les faillites proviennent du Bureau du surintendant des faillites Canada.

10. Cet indice de confiance est calculé mensuellement par le Conference Board et a 2002 pour année de base.

Les analystes situent la croissance de la consommation entre 4,0 % et 4,1 % en 2008. Ils s'entendent toutefois pour dire que ces taux seraient moins forts en 2009 et qu'ils se situeraient entre 2,0 % et 2,4 %. Il y aurait aussi un ralentissement de la croissance du revenu personnel disponible. En termes réels, celui-ci croîtrait de 2,9 % à 5,2 % en 2008 et de 0,9 % à 2,6 % en 2009.

Les investisseurs

Entre 2005 et 2007, les dépenses d'investissement affichent une croissance en accélération. Après une baisse de 0,6 % en 2005, ils augmentent de 3,6 % en 2006 et de 7,2 % en 2007. La croissance ralentit au premier semestre de 2008 (4,1 %), en raison des investissements des entreprises, ceux des administrations publiques augmentant fortement. Les investissements, dans leur ensemble, croissent de 0,7 % au premier trimestre de 2008 et de 1,7 % au deuxième.

Les investissements des administrations publiques sont stimulés par la poursuite des travaux sur le réseau routier. Ainsi, leur croissance passe de 1,6 % en 2006 à 12,8 % en 2007, puis à 17,8 % au premier semestre de 2008. Sur une base trimestrielle, ils augmentent de 6,0 % au premier trimestre de l'année et de 5,4 % au deuxième.

Les investissements des entreprises progressent de 4,0 % en 2006 et de 6,2 % en 2007, mais seulement de 1,5 % après six mois en 2008. Sur une base trimestrielle, ils diminuent de 0,4 % au premier trimestre de 2008 et augmentent de 0,9 % au deuxième. La décélération en 2008 provient des investissements en bâtiments résidentiels, qui diminuent de 6,2 % au premier semestre, puisque les investissements en bâtiments non résidentiels augmentent de 0,4 % et ceux en machines et en matériel, de 8,9 %.

De 1999 à 2004, les investissements en construction résidentielle connaissent un véritable boom, augmentant de 89,3 % sur la période. La tendance s'inverse par la suite, avec des diminutions de 0,8 % en 2005 et de 0,7 % en 2006. Les hausses de taux d'intérêt hypothécaires, notamment en 2006, et la flambée des prix des maisons ont ralenti cette

industrie qui a atteint un sommet à la fin de 2004. L'année 2007 marque un bref retour à la croissance (5,7 %), stoppée net par le recul observé au premier semestre de 2008 (- 6,2 %). Sur une base trimestrielle, ces investissements diminuent de 1,8 % au premier trimestre de 2008 mais augmentent de 3,1 % au deuxième.

Chacune des trois composantes des investissements en construction résidentielle contribue à la croissance observée en 2007 et au recul du premier semestre de 2008. Ainsi, la construction neuve augmente de 3,7 % en 2007 mais régresse de 9,5 % au premier semestre de 2008. Les investissements en améliorations et modifications (+ 4,2 % et - 3,7 % respectivement) ainsi que les commissions sur les reventes de maisons (+ 7,1 % et - 3,0 %) présentent une évolution comparable.

Pendant cinq années de suite, soit de 2003 à 2007, les investissements des entreprises en machines et en matériel connaissent une croissance parfois forte, après deux années de recul en 2001 (- 11,0 %) et en 2002 (- 2,4 %). Ils augmentent ainsi de 6,3 % en 2007. Cette tendance se poursuit au premier semestre de 2008 (8,9 %). La forte réévaluation du dollar canadien vis-à-vis de la devise américaine entre 2003 et 2007, qui a facilité l'achat de biens d'équipement aux États-Unis, ainsi que le niveau élevé des bénéfices des sociétés depuis 2004, ne sont sûrement pas étrangers à cette tendance. Sur une base trimestrielle, ces investissements augmentent de 1,2 % au premier trimestre de 2008 mais ils diminuent de 0,3 % au deuxième.

Les investissements globaux en construction non résidentielle augmentent de 8,4 % en 2007 et de 7,7 % au premier semestre de 2008. En 2008, la croissance des investissements réalisés par les administrations publiques (20,4 %) est ralentie par la faible hausse (0,5 %) de ceux des entreprises. Sur une base trimestrielle, les investissements en construction non résidentielle augmentent de 2,9 % au premier trimestre de 2008 et de 1,9 % au deuxième.

Après quatre années de croissance soutenue, il y a un changement de tendance dans les mises en chantier

en 2005. En effet, le nombre de mises en chantier est passé de 24 695 en 2000 à 58 448 en 2004, soit une hausse de 136,7 %; il s'agit du nombre le plus élevé depuis 1987 (74 179). En 2005, les mises en chantier se situent à 50 910 (- 12,9 %) et, en 2006, à 47 877 (- 6,0 %). En 2007 (48 553), elles repartent à la hausse, quoique modestement (1,4 %), malgré un plancher de 40 300 atteint au quatrième trimestre. En 2008, la tendance redevient négative. Après neuf mois, les mises en chantier annualisées se situent à 48 000, en baisse de 6,4 % par rapport à la même période en 2007, malgré une poussée de 20,1 % au premier trimestre. Toujours sur une base annualisée, les mises en chantier s'élèvent ainsi à 48 400 au premier trimestre de 2008. Leur nombre recule au deuxième trimestre (48 000) ainsi qu'au troisième (47 500).

En 2003, affectés par la brusque hausse du dollar canadien, les bénéfices des sociétés diminuent de 7,0 %. En 2004, ils bondissent toutefois de 16,1 % et atteignent un niveau record. Les bénéfices des sociétés continuent de progresser jusqu'en 2006, malgré la vigueur du dollar canadien. Les effets négatifs de la hausse du dollar sur les entreprises exportatrices semblent être compensés par ses effets positifs sur les entreprises importatrices. Ainsi, les bénéfices des sociétés augmentent de 2,5 % en 2005 et de 10,3 % en 2006. Leur croissance ralentit toutefois en 2007 (6,3 %) et au premier semestre de 2008 (4,7 %). Sur une base trimestrielle, ils augmentent de 0,7 % au premier trimestre de 2008 et de 6,8 % au deuxième.

Les bénéfices des sociétés en pourcentage du PIB passent d'un creux de 4,1 % en 1992 à un sommet de 10,9 % en 1999. Le ratio diminue à 8,6 % en 2003 mais renoue avec la croissance par la suite. Il remonte à 9,5 % en 2004 et se situe à 10,1 % en 2007. Enfin, au premier semestre de 2008, il se fixe à 10,3 % du PIB.

Depuis les dernières années, le nombre de faillites commerciales augmente. Il passe ainsi de 1 711 en 2005 à 1 837 en 2006, puis à 2 037 en 2007, en hausse de 10,9 %. En 2008, la tendance à la hausse se poursuit puisque, durant la période de 12 mois

terminée le 31 août 2008, une augmentation de 7,2 % est observée.

Après une baisse de 26,8 % en 2004, la valeur des faillites commerciales augmente de 43,9 % en 2005 et de 12,0 % en 2006. En 2007, leur passif total est de nouveau à la baisse, reculant de 913,6 à 772,0 millions de dollars (- 15,5 %). Le passif total des entreprises en faillite en 2007 demeure toutefois inférieur de 75,9 % au sommet de 3,2 milliards atteint en 1992.

Les analystes divergent d'opinion sur l'ampleur du ralentissement des investissements cette année et l'an prochain. Ainsi, les investissements des entreprises croîtraient entre 0,2 % et 4,7 % pour l'ensemble de 2008 et pourraient connaître une légère baisse (- 0,8 %) ou une hausse de 4,1 % en 2009. Quant aux mises en chantier, elles devraient diminuer cette année et encore plus l'an prochain. Leur nombre pourrait se fixer entre 45 700 et 46 300 en 2008 et entre 37 400 et 43 000 en 2009.

Les gouvernements

Les dépenses en biens et services des administrations publiques¹¹ augmentent de 2,5 % en 2006 et de 2,4 % en 2007, après un recul en 2005 (- 0,3 %). Au premier semestre de 2008, la croissance de ces dépenses s'accélère, à 3,6 %. Faisant suite à cinq années de baisses entre 1993 et 1997, ces dépenses progressent ainsi pour une dixième fois en 11 ans.

La part relative des dépenses publiques en biens et services dans le PIB se fixe, en 1992 (26,5 %), à son sommet de 1983, après quoi elle descend à 20,8 % en 1999. Par la suite, cette part augmente chaque année, sauf en 2004. En 2007, elle se situe à 22,6 % et, au premier semestre de 2008, à 22,5 %.

En raison de la lutte au déficit et de la croissance économique, le déficit de l'administration provinciale (sur la base du système de comptabilité nationale), qui avait atteint un creux de 7,1 milliards de dollars

en 1994¹², se transforme en surplus de 146 millions de dollars en 1999 et de 805 millions en 2000. Ces deux années sont les seules à enregistrer un surplus. Par la suite, c'est le retour au déficit, excepté en 2006 (+ 1,1 milliard). En 2007, le déficit de l'administration provinciale se situe à 0,4 % du PIB, comparativement à un sommet de 3,7 % en 1992, 1993 et 1994.

Pour l'ensemble de 2008, les analystes s'attendent à une croissance des dépenses publiques courantes variant de 3,3 % à 5,1 %. Cette fourchette serait plus étroite en 2009 et la croissance des dépenses serait alors plus lente, variant entre 2,8 % et 3,0 %.

Les échanges extérieurs

Au cours des années 1990, le commerce extérieur a gagné en influence sur l'économie du Québec. En termes nominaux, la part des exportations totales dans le PIB est, en effet, passée de 44,2 % en 1991 à un sommet de 61,9 % en 2000. La tendance se renverse par la suite en raison, surtout, de la faiblesse qu'a connue l'économie américaine et, de 2003 à 2007, de la réévaluation du dollar canadien. Ainsi, la part des exportations dans le PIB descend à 56,3 % en 2004 et s'y maintient pratiquement en 2005 et en 2006 (respectivement 56,9 % et 56,7 %). Un nouveau recul est noté en 2007 (54,3 %), qui se poursuit au premier semestre de 2008 (52,9 %).

La forte progression des exportations entre 1991 et 2006 (malgré des reculs en 2001 et en 2003) est surtout attribuable aux exportations internationales, lesquelles augmentent plus rapidement que les exportations interprovinciales. Durant cette période, les exportations vers les autres pays (notamment les États-Unis) progressent de 138,9 %, contre 32,1 % pour celles vers les autres provinces. En 2007 et au premier semestre de 2008, toutefois, les exportations internationales diminuent et les exportations interprovinciales augmentent.

11. 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.

12. Les données proviennent des *Comptes économiques du Québec* publiés par l'Institut de la statistique du Québec.

De 1993 à 2000, les exportations et les importations progressent à un rythme soutenu, affectant positivement la croissance du PIB. Au cours des trois années suivantes, il y a un changement marqué. En 2001, les exportations et les importations diminuent pour la première fois, depuis 1991 dans le cas des exportations et depuis 1992 dans celui des importations. Comme les exportations (- 2,0 %) diminuent moins vite que les importations (- 4,1 %), les exportations nettes continuent toutefois à avoir un impact positif sur le PIB.

Les exportations augmentent faiblement en 2002 (0,3 %) et diminuent de nouveau en 2003 (- 2,5 %) en raison de la croissance ralentie de l'économie américaine et de la réévaluation du dollar canadien, ce qui rend nos produits exportés plus chers. Cette tendance à la baisse s'inverse par la suite. En effet, malgré la force du dollar, les exportations augmentent de 2,4 % en 2004, de 2,8 % en 2005 et de 1,7 % en 2006 grâce, notamment, à la vigueur de l'économie américaine. Elles reculent toutefois en 2007 (- 2,0 %).

À la suite de la baisse notée en 2001, les importations augmentent dans une fourchette comprise entre 2,0 % et 5,5 % de 2002 à 2007. La vigueur du dollar canadien, rendant les produits importés moins chers, contribue à cette situation. La croissance des importations en 2007 (2,2 %) est due autant aux importations en provenance d'autres pays qu'à celles en provenance des autres provinces puisque, dans les deux cas, l'augmentation est de 2,2 %. En fait, de 2002 à 2007, les importations augmentent chaque année plus que les exportations. Le solde extérieur (exportations nettes) est donc toujours en baisse, ce qui affecte négativement la croissance du PIB; à partir de 2003, les exportations nettes présentent un déficit en aggravation constante.

En 2008, le commerce extérieur continue de freiner la croissance du PIB puisque les importations augmentent et que les exportations diminuent. Au premier semestre de 2008, handicapées par le ralentissement de l'économie américaine et la vigueur persistante du dollar canadien, les exportations diminuent de 2,3 %. Quant aux importations, leur

croissance s'accélère, à 3,6 %, la plus forte depuis 2005 (3,8 %).

Pour l'ensemble de l'année 2008, on s'attend à un recul des exportations de 2,5 % et à une augmentation des importations de 2,7 %. En 2009, le solde du commerce extérieur continuerait de se détériorer puisque les exportations reculeraient de 1,3 % et les importations avanceraient de 2,8 %.

La politique monétaire

L'inflation, qui s'était maintenue en deçà de 2 % de 1992 à 1999, oscille entre 2,0 % et 2,5 % de 2000 à 2005. Elle recule à 1,7 % en 2006 et à 1,6 % en 2007. Après neuf mois en 2008, la croissance de l'IPC au Québec se situe à 2,4 % (1,0 % sans l'énergie). En effet, en 2008, les coûts de l'énergie font augmenter la croissance des prix encore plus qu'en 2007. Le sous-indice de l'énergie s'accroît de 3,0 % en 2007 et de 15,4 % pour les neuf premiers mois de 2008. Il faut préciser qu'en juillet 2008, les prix du pétrole brut atteignent des sommets historiques, poussant à la hausse l'IPC global. Par trimestre, la croissance annuelle de l'IPC se situe à 1,6 % au premier trimestre de 2008, à 2,3 % au deuxième et à 3,2 % au troisième.

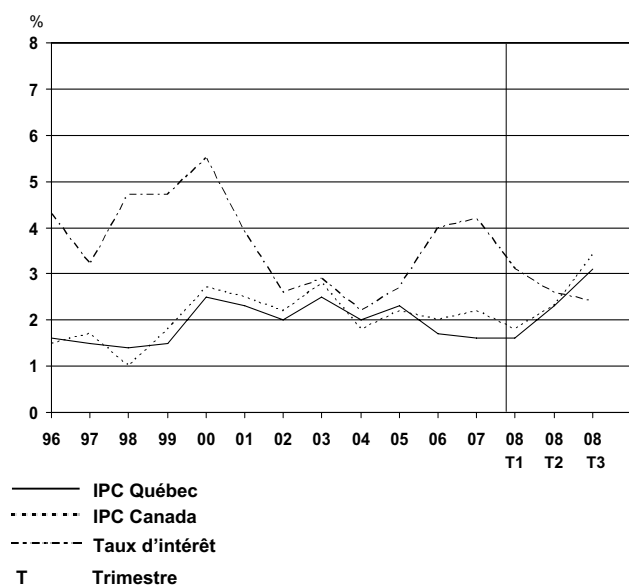
Le rendement des bons du Trésor à trois mois, qui se situe à 5,5 % en 2000, diminue à 3,9 % en 2001 et se maintient en deçà de 3 % de 2002 à 2005. Il se fixe même à 2,2 % en 2004, son plus bas niveau depuis 1955. Il remonte ensuite à 2,7 % en 2005, à 4,0 % en 2006 et à 4,2 % en 2007. Pour les neuf premiers mois de 2008, un revirement s'opère puisque le taux redescend à 2,7 %. Sur une base trimestrielle, il se situe à 3,1 % au premier trimestre de 2008, à 2,6 % au deuxième et à 2,4 % au troisième. La tendance est à la baisse au troisième trimestre puisque le taux est de 2,4 % en juillet, de 2,5 % en août et de 2,2 % en septembre.

Aux États-Unis, on assiste à un assouplissement de la politique monétaire entre janvier 2001 et juin 2003, le taux américain des fonds fédéraux passant de 6,5 % à 1,0 %, son plus bas niveau en 45 ans, soit depuis juillet 1958. En 2004, la croissance se faisant plus soutenue et l'inflation plus élevée, le taux des

fonds fédéraux recommence à monter. À partir de juin 2004, il augmente à 17 reprises et se situe à 5,25 % en juin 2006. Le taux demeure à ce niveau jusqu'au 18 septembre 2007, date à laquelle la Réserve fédérale amorce une série de neuf diminutions qui ramène le taux à 1,00 %, en raison de la crise du secteur immobilier qui prend de l'ampleur dans le pays.

Parallèlement, on assiste à une forte détente monétaire au Canada à la suite du ralentissement économique et des effets négatifs des attentats du 11 septembre 2001 aux États-Unis. Ainsi, le taux cible de financement à un jour diminue à 10 reprises, passant de 6,00 % 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 1996 à 2008



1. Pour l'IPC, les taux de croissance trimestriels sont exprimés en fonction des trimestres correspondants de l'année précédente (2002 = 100).

Une courte période caractérisée par une tendance à la hausse survient par la suite; cependant, le taux diminue de nouveau et retrouve, le 13 avril 2004, le niveau de janvier 2002 (2,00 %). Le taux remonte à deux reprises en septembre et octobre 2004 (2,25 % et 2,50 % respectivement) en raison d'une demande extérieure plus vigoureuse qu'anticipé et pour

réduire les pressions inflationnistes. Par la suite, il faudra près d'un an avant que la Banque du Canada n'augmente de nouveau le taux en raison des risques d'inflation à la suite de la montée rapide des cours mondiaux de l'énergie. De septembre 2005 à mai 2006, le taux cible augmente à sept reprises, passant de 2,50 % à 4,25 %. Le taux se stabilise jusqu'en juillet 2007 lorsque la Banque du Canada l'augmente de 0,25 %, à 4,50 %. Cette dixième hausse en près de trois ans vise à contrer les pressions inflationnistes puisque la hausse de l'IPC au Canada dépasse alors la cible de 2 %. Par la suite, compte tenu du ralentissement aux États-Unis et de la vigueur du dollar canadien, la Banque a réduit le taux cible à six reprises; il s'établit ainsi à 2,25 % le 21 octobre 2008.

De 1998 à 2002, le dollar canadien diminue régulièrement et atteint son creux historique mensuel de 62,5 cents en janvier 2002. Par la suite, le dollar s'apprécie de façon importante; il passe ainsi de 71,4 cents en 2003 à 93,0 en 2007, sa moyenne annuelle la plus haute depuis 1977 (94,0 cents). En 2008, pour l'ensemble des neuf premiers mois de l'année, il se situe à 98,2 cents. La tendance est à la stabilisation en première moitié d'année. Ainsi, le huard se situe à 99,6 cents américains au premier trimestre de 2008 et à 99,0 cents au deuxième. Un certain recul s'observe au troisième trimestre (96,0 cents). À la fin de ce trimestre, soit en septembre 2008, la valeur du dollar canadien descend même à 94,5 cents américains. Il clôture à 84,4 cents fin octobre, soit une baisse de 10,1 % en un seul mois. Il s'est même retrouvé sous la barre des 80 cents à quelques occasions durant le mois.

Au cours des neuf premiers mois de 2008, l'indice de référence¹³ au Canada augmente de 1,7 %, une hausse inférieure à la cible de 2 % fixée par la Banque du Canada. Cela dénote un allègement des pressions inflationnistes, sous l'effet de la vigueur du dollar canadien et du ralentissement aux États-Unis.

13. 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.

Selon les prévisions, le taux d'inflation augmenterait en 2008, mais diminuerait en 2009. En effet, les analystes situent la croissance de l'IPC entre 2,3 % et 2,7 % pour l'ensemble de 2008, et entre 1,5 % et 2,1 % en 2009. Par ailleurs, les taux d'intérêt à court terme baisseraient en 2008, se situant entre 1,3 % et 2,6 %. Ils augmenteraient toutefois en 2009 et seraient compris entre 1,9 % et 3,2 %. Le taux de change, pour sa part, serait à la baisse tant en 2009 qu'en 2008. Ainsi, les prévisions évaluent le dollar canadien entre 91,5 et 97,2 cents américains en 2008, et entre 88,1 et 96,3 cents en 2009.

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, au cours des années considérées, chaque composante a pu, selon son poids, augmenter ou diminuer la croissance du PIB au Québec. 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. Ainsi, en 2007, la contribution de la demande intérieure finale à la variation du PIB a été de 4,698 %, alors qu'elle était de 3,138 % en 2006. La contribution des autres éléments à la croissance du PIB était négative tant en 2007 (- 2,262 %) qu'en 2006 (- 1,215 %).

**Contribution¹ à la variation en pourcentage du PIB aux prix du marché, Québec, 2006 et 2007
(en \$ enchaînés de 2002)**

	2006	2007
	%	
Éléments A		
<u>Demande intérieure finale</u>		
Dépenses de consommation	1,877	2,717
Dépenses publiques courantes	0,532	0,514
Investissements des administrations publiques	0,049	0,398
Investissements des entreprises	0,680	1,069
Total (Éléments A)	3,138	4,698
Éléments B		
<u>Autres éléments</u>		
Variation des stocks	- 0,454	0,191
Exportations nettes	- 0,678	- 2,437
Divergence statistique	- 0,083	- 0,016
Total (Éléments B)	- 1,215	- 2,262
PIB (Éléments A + Éléments B)	1,923	2,436

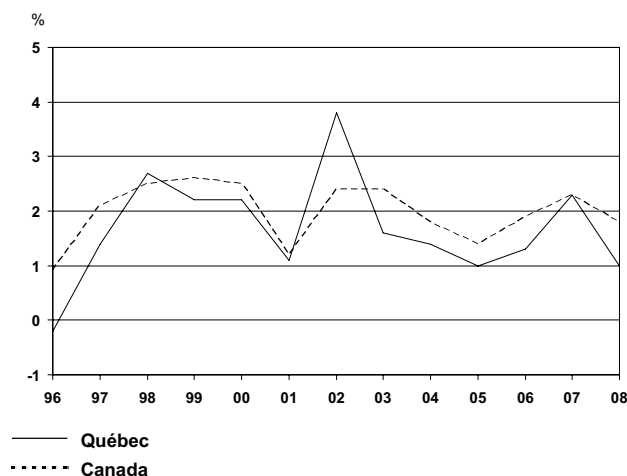
1. La contribution de chaque élément à la variation en pourcentage du PIB est calculée par l'Institut de la statistique du Québec. Ce calcul est nécessaire depuis que l'indice en chaîne de Fisher est utilisé pour déflater le PIB et ses composantes. Par cette méthode, la somme des composantes peut différer des totaux partiels et des totaux à cause de la fréquence de l'enchaînement.

Le marché du travail¹⁴

L'emploi et le chômage

La création d'emplois a été modeste au Québec en 2008 comme le montre la figure 6.3. La croissance a en effet ralenti comparativement aux deux années précédentes et s'est faite au même rythme qu'en 2005. Ainsi, au cours des neuf premiers mois de 2008, le nombre d'emplois a augmenté de 38 700 (1,0 %) par rapport à la même période de 2007. Cela permet toutefois à l'emploi de se fixer à un sommet historique de 3 879 600 en données désaisonnalisées. En 2007, le taux de croissance de l'emploi, à 2,3 %, était beaucoup plus important; il faut remonter à l'année 2002 (3,8 %) pour observer un taux plus élevé. De 2003 à 2006, les taux de croissance étaient plus modestes, se situant dans une fourchette de 1,0 % à 1,6 %.

Figure 6.3
Croissance de l'emploi, au Québec et au Canada, de 1996 à 2008¹



1. Pour les neuf premiers mois de 2008, en fonction de la période correspondante de l'année précédente.

Pour les neuf premiers mois de 2008, le taux de croissance de l'emploi au Québec est inférieur à celui du Canada (1,8 %, soit 303 000 emplois additionnels). Un constat différent était fait en 2007 alors que l'emploi augmentait au même rythme

(2,3 %) au Québec et au Canada. Toutefois, à l'exception de 2002 et 2007, chaque année depuis 1999 montre un taux de croissance de l'emploi plus élevé au Canada.

Les gains et les pertes d'emplois se sont succédés en dents de scie tout au long de l'année 2008. Mais, sur une base trimestrielle, seul le premier trimestre s'avère positif au chapitre de la création d'emplois (0,2 %). Les deuxième et troisième trimestres présentent effectivement une décroissance de l'emploi, de 0,3 % pour chacun. L'emploi a tout de même atteint un sommet en février 2008, à 3 894 800 (3 890 800 en septembre 2008). Ainsi, par rapport au mois de décembre 2007, on ne compte que 6 500 emplois de plus au Québec, soit une croissance de 0,2 %. L'emploi a crû davantage au Canada qu'au Québec pour cette même période, soit de 1,1 % ou 193 800 emplois de plus.

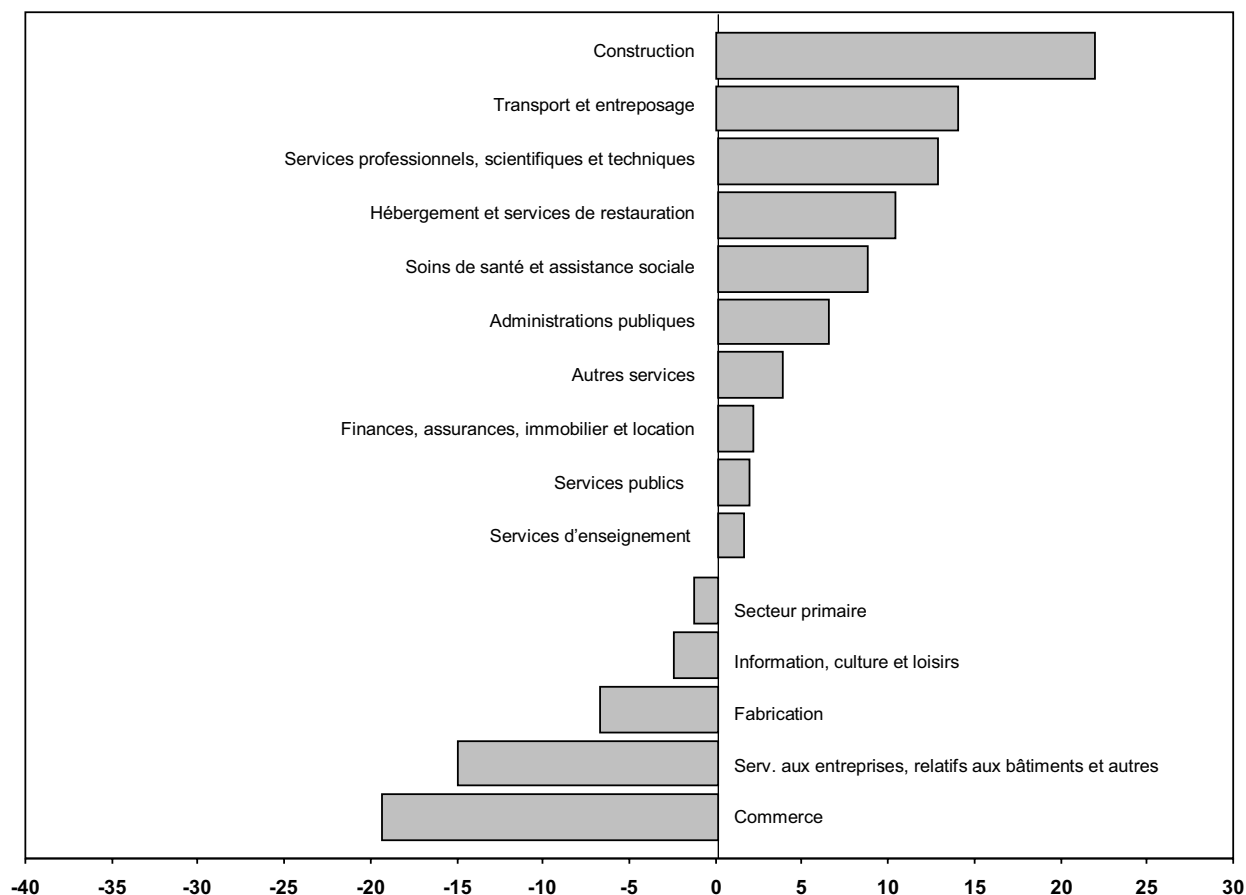
La création nette d'emplois au cours des trois premiers trimestres de 2008 par rapport à la même période de 2007 s'observe à la fois dans le secteur des biens et dans celui des services¹⁵; la croissance en pourcentage est plus importante dans le secteur des biens (1,8 % contre 0,8 % dans les services), mais le secteur des services contribue davantage à la croissance en termes de nombre (23 000 contre 15 700 dans les biens¹⁶). Dans le secteur des biens, l'évolution observée pour les neuf premiers mois de 2008 constitue une reprise, des pertes y ayant été enregistrées en 2006 et 2007 (respectivement 24 800 et 29 000 emplois de moins). Quant à la croissance de l'emploi dans le secteur des services, l'année 2008 représente un net ralentissement comparativement à 2007 alors que 115 200 emplois s'étaient ajoutés. Sur la période 1976-2007, l'emploi dans le secteur des biens s'est contracté (- 2,5 %). La création nette d'emplois sur cette même période est donc uniquement attribuable au secteur des services, avec un taux de croissance de 80,7 %. Conséquemment, la part des emplois du secteur des

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

15. 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.

16. En raison de l'arrondissement des données le total ne correspond pas nécessairement à la somme des parties.

Figure 6.4

Variation de l'emploi au Québec, par secteur d'activité, neuf premiers mois de 2008¹ (en milliers)

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

biens s'est rétrécie fortement, passant de 35,2 % en 1976 à 22,6 % en 2007.

Comme le montre la figure 6.4, pour les neuf premiers mois de 2008, toujours par rapport à la même période de 2007, cinq secteurs affichent une baisse de l'emploi. Les deux secteurs qui présentent un recul notable de l'emploi sont le commerce (- 19 500) – qui montrait une croissance continue depuis 1998 – et les services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien (- 15 100). Le secteur de la fabrication perd, pour sa part, 6 800 emplois. Le secteur de la construction est celui qui contribue le plus à la création nette totale avec l'ajout de 22 000 emplois, ce qui explique l'apport positif du secteur des biens

à la croissance. Trois autres secteurs, tous des services, affichent des gains de plus de 10 000 emplois : le transport et l'entreposage (14 100), les services professionnels, scientifiques et techniques (12 800) et l'hébergement et les services de restauration (10 300).

En 2007, la création d'emplois se retrouvait uniquement dans le secteur des services (115 200). La perte importante enregistrée dans le secteur des biens (- 29 000) était essentiellement attribuable à la baisse dans le secteur de la fabrication (- 38 100). Dans la foulée de ce recul, le secteur du commerce demeurait, pour la troisième année consécutive en 2007, celui où l'on retrouvait le plus d'emplois (646 000, soit 16,8 % de l'emploi total). Il surpassait

ainsi la fabrication (543 200 emplois; 14,1 %) qui, de 1976 à 2004, a toujours regroupé le plus de personnes en emploi. La part de ce dernier secteur continue à diminuer en 2008 avec le léger recul noté pour les neuf premiers mois de l'année. La moyenne de cette période se fixe à 540 300 emplois dans la fabrication, soit 13,9 % de l'emploi total, un niveau plancher par rapport au sommet du début de la série chronologique en 1976 (23,2 %). L'important recul de l'emploi en 2008 dans le secteur du commerce fait que ce secteur diminue également sa part pour les neuf premiers mois de 2008 (16,2 %), alors que celle-ci avait régulièrement augmenté depuis 1999. Ces deux secteurs, le commerce et la fabrication, demeurent néanmoins les plus populeux en termes d'emplois.

Au cours des trois premiers trimestres de 2008, dans la majorité des secteurs qui connaissent des gains d'emplois, ceux-ci s'ajoutent aux gains observés en 2007. Dans le cas des secteurs affichant un recul, les pertes notées pour les neuf premiers mois de l'année dans le commerce ainsi que dans les services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien sont plus importantes que les gains effectués en 2007. Par contre, les pertes observées dans le secteur de l'information, de la culture et des loisirs pour les neuf premiers mois de l'année ne dépassent pas la création constatée en 2007 dans ce secteur. Pour sa part, le secteur de la fabrication connaît un recul pour une quatrième année consécutive. Les pertes de 2008 restent toutefois nettement moindres que celles enregistrées au cours des années précédentes, notamment 2006 (- 34 400 emplois) et 2007 (- 38 100 emplois).

Parmi les variations sectorielles du nombre d'emplois, certaines sont plus importantes à suivre que d'autres, compte tenu du fait qu'elles touchent des secteurs où un nombre important de travailleurs sont concentrés. Cela est particulièrement le cas des secteurs de la fabrication, du commerce ainsi que des soins de santé et de l'assistance sociale qui, ensemble, emploient 42,7 % des travailleurs en 2007. Cette part est moins prononcée dans l'ensemble du Canada, où 39,0 % de l'emploi total se retrouve dans ces trois secteurs.

Pour les neuf premiers mois de 2008, tant l'emploi à temps plein que celui à temps partiel augmentent. Le taux de croissance de l'emploi à temps partiel (1,2 %) est légèrement supérieur à celui de l'emploi à temps plein (1,0 %), et ce, pour une troisième année consécutive; toutefois, en termes de nouveaux emplois, on en dénombre plus à temps plein (30 200) qu'à temps partiel (8 500). Cette croissance permet tant à l'emploi à temps plein qu'à celui à temps partiel d'atteindre leur niveau le plus élevé depuis le début de la série chronologique en 1976, avec 3 161 700 et 717 900 emplois respectivement. L'écart entre les taux de croissance de l'emploi à temps plein et de celui à temps partiel était plus prononcé en 2007 que pour les neuf premiers mois de 2008, les taux se situant respectivement à 1,9 % et 4,2 % l'année dernière. Une progression plus importante de l'emploi à temps partiel était également notée pour la période 2000-2003; l'emploi à temps partiel connaissait alors des taux de croissance (2,6 % à 8,2 %) supérieurs à ceux de l'emploi à temps plein (0,7 % à 2,9 %). En 2004 et 2005, le contraire était observé, l'emploi à temps plein bénéficiant d'une augmentation plus forte que celle de l'emploi à temps partiel.

La création nette d'emplois profite davantage aux femmes qu'aux hommes pour les neuf premiers mois de 2008; elles obtiennent plus de 6 nouveaux emplois sur 10. Ainsi, pour les neuf premiers mois de l'année, l'emploi progresse de 1,3 % chez celles-ci (24 200 emplois de plus) et de 0,7 % (14 600 emplois additionnels) chez les hommes. Cette tendance est similaire à ce qui est généralement observé depuis 2000. La situation était toutefois différente en 2006 alors que les femmes, malgré un taux de croissance légèrement supérieur à celui des hommes (respectivement 1,3 % et 1,2 %), bénéficiaient d'un peu moins de nouveaux emplois (respectivement 23 500 et 24 600). La moyenne des neuf premiers mois de 2008 révèle que les hommes occupent toujours la majorité des emplois, dans une proportion de 52,3 %. La part qui revient aux femmes au cours de la même période, soit 47,7 %, diffère peu de celle notée en 2007 (47,6 %). Toutefois, l'évolution se poursuit, à un rythme plus lent il est vrai, dans le même sens que par les années

passées, les femmes continuant à augmenter leur part sur le marché du travail.

Pour les trois premiers trimestres de 2008, parmi les nouveaux emplois qui vont aux femmes, environ les trois quarts sont à temps plein. Cette proportion est de 84,4 % chez les hommes pour la même période. L'emploi à temps plein dominait également dans la création nette d'emplois chez les femmes en 2007, alors que plus de 7 nouveaux emplois sur 10 étaient sous ce régime de travail. Chez les hommes, cette même année, la création nette d'emplois se partageait de façon égale entre l'emploi à temps plein et celui à temps partiel. Depuis 1976, en général, les taux de croissance de l'emploi à temps plein sont plus élevés chez les femmes que chez les hommes. Ainsi, en 2007, l'emploi à temps plein affichait des hausses respectives de 3,7 % et 0,5 %.

La différence était moindre en 2006 alors que les hausses étaient de 1,3 % chez les femmes et de 1,1 % chez les hommes. En ce qui concerne l'emploi à temps partiel, les taux de croissance étaient similaires chez les hommes (4,1 %) et chez les femmes (4,2 %) en 2007. Toutefois, les taux de croissance de l'emploi à temps partiel étaient plus importants chez les hommes de 2003 à 2006.

Pour les neuf premiers mois de 2008, en comparaison avec la même période de 2007, l'emploi des personnes âgées de 15 à 24 ans augmente plus rapidement que celui des personnes de 25 ans et plus, soit de 2,8 % et de 0,7 % respectivement. Cependant, en nombre, la création est plus forte chez celles âgées de 25 ans et plus, puisqu'elles bénéficient de 6 nouveaux emplois sur 10 (23 300 comparativement à 15 500 chez les jeunes travailleurs). Dans le cas du premier groupe d'âge, 9 nouveaux emplois sur 10 sont à temps plein tandis que cette proportion est de 6 sur 10 chez le second groupe. En 2007, le taux de croissance de l'emploi était identique pour ces deux groupes d'âge, à 2,3 %; cela correspond à un ajout de 73 900 emplois chez les plus âgés et de 12 300 emplois chez les plus jeunes. Seul l'emploi à temps partiel a augmenté cette année-là chez les personnes âgées de 15 à 24 ans, tandis que l'emploi à temps plein représentait plus des trois quarts des emplois créés

chez celles de 25 ans et plus. La part des jeunes dans l'emploi total s'établit à 14,7 % pour les neuf premiers mois de 2008 (14,4 % en 2007 et 2006).

L'analyse segmentée selon le sexe montre une tendance similaire quant à l'évolution de l'emploi des deux groupes d'âge pour les neuf premiers mois de 2008 comparés à la même période de l'année précédente. Tant chez les hommes que chez les femmes, l'emploi augmente davantage en pourcentage chez les plus jeunes, mais les personnes âgées de 25 ans et plus profitent d'un plus grand nombre de nouveaux emplois. Ainsi, chez les hommes, l'emploi des personnes âgées de 15 à 24 ans s'accroît de 2,4 %, soit un gain de 6 800 emplois, tandis que l'emploi des personnes de 25 ans et plus progresse de 0,4 %, ce qui correspond à 7 800 emplois de plus. Les hommes de 15 à 24 ans obtiennent donc environ 47,0 % des nouveaux emplois masculins. Chez les femmes, toujours pour les neuf premiers mois de 2008 comparés à la période correspondante de 2007, la part des nouveaux emplois obtenue par les jeunes est de moindre ampleur, soit de 35,9 %. La hausse de 3,2 % de l'emploi des jeunes femmes se traduit par l'ajout de 8 700 emplois dans ce groupe, tandis que chez les femmes âgées de 25 ans et plus, la croissance de 1,0 % correspond à un gain de 15 500 emplois. Il n'en demeure pas moins que, comme pour l'ensemble des 15-24 ans, la part des nouveaux emplois qui revient tant aux jeunes femmes qu'aux jeunes hommes est plus importante que leur poids dans l'emploi total.

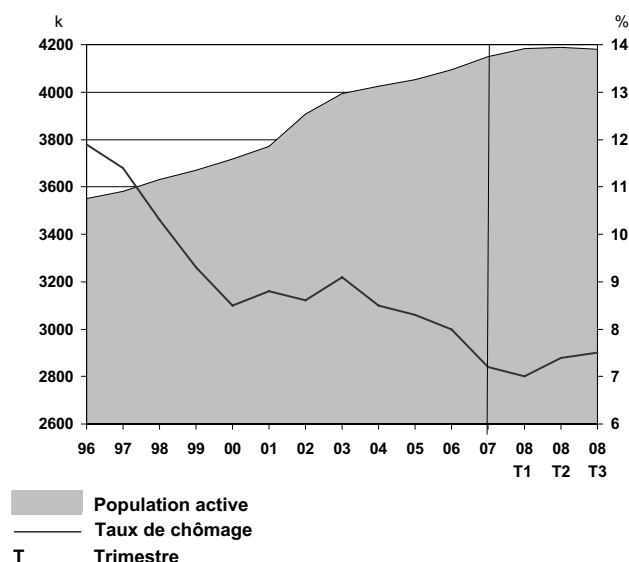
Le taux de chômage moyen des neuf premiers mois de 2008 se fixe à 7,3 %. Ce taux est du même ordre que celui de 2007 (7,2 %), l'emploi et la population active ayant progressé sensiblement au même rythme au cours de cette période. Le taux de chômage de l'ensemble de l'année 2007 demeure à ce jour le taux de chômage annuel le plus bas observé historiquement, en forte baisse par rapport à 2006 (8,0 %). Une croissance plus forte de l'emploi (2,3 %) que de la population active (1,4 %) a engendré une importante diminution du nombre de chômeurs (30 300 de moins) en 2007, ce qui explique cette situation. Une analyse rétrospective

de plus long terme révèle qu'après s'être maintenu sous la barre des 9 % durant la période 2000 à 2002, le taux de chômage s'élève à 9,1 % en 2003 en raison de la croissance de la population active plus forte que celle de l'emploi. Toutefois, la situation s'inverse de nouveau dès 2004 et le taux de chômage diminue jusqu'en 2007, la croissance de l'emploi étant toujours plus forte que celle de la population active. Cela permet d'ailleurs d'observer depuis 2005 de nouveaux seuils historiques chaque année; 2008 pourrait toutefois mettre un terme à cette séquence.

Pour l'ensemble des neuf premiers mois de l'année 2008, l'écart entre les taux de chômage québécois et canadien se fixe à 1,3 point de pourcentage (taux de chômage respectifs de 7,3 % et 6,0 %). Cela représente une légère hausse par rapport à l'année 2007 où cet écart s'établissait à 1,2 point, soit le plus faible depuis 2002 (0,9 point). L'écart avec le taux de chômage ontarien (6,4 %) s'accroît également de 0,1 point et se situe à 0,9 point pour les neuf premiers mois de l'année. Avant 2007, le niveau le plus bas jamais atteint pour cet écart était de 1,5 point en 2002.

L'analyse du taux de chômage sur une base trimestrielle montre que celui-ci a progressivement augmenté au cours de l'année 2008. Au premier trimestre de l'année, le taux de chômage se fixe à 7,0 % (voir figure 6.5). Il est inchangé par rapport au dernier trimestre de 2007 en raison d'une croissance de la population active et de l'emploi qui s'est faite au même rythme (0,2 %). C'est d'ailleurs au cours de ce trimestre, plus particulièrement en janvier 2008, que le taux de chômage franchit un seuil historique sur une base mensuelle, à 6,8 %. Le taux de chômage grimpe à 7,4 % au second trimestre, l'emploi ayant reculé de 0,3 % et la population active continuant de croître (0,1 %). Il augmente encore au troisième trimestre, mais moins fortement, pour s'établir à 7,5 %; cette fois-ci, l'impact de la décroissance de l'emploi (- 0,3 %) est atténué par la baisse de la population active (- 0,2 %). Ainsi, même si le taux de chômage moyen des neuf premiers mois de 2008 se maintient à un niveau relativement bas, la tendance récente semble indiquer un certain ralentissement du marché du travail.

Figure 6.5
Population active et taux de chômage, au Québec, de 1996 à 2008



La population active connaît une certaine hausse au premier trimestre de 2008, bien que modeste (0,2 %). Elle continue de progresser, mais moins fortement, au deuxième trimestre (0,1 %) pour ensuite diminuer au troisième trimestre (- 0,2 %). C'est d'ailleurs au cours du deuxième trimestre que la population active a atteint son plus haut niveau mensuel historique, en mai 2008 (4 198 600 personnes). Pour l'ensemble des neuf premiers mois de 2008, par rapport à la même période de 2007, la population active s'accroît de 1,1 %, soit un ajout de 43 600 personnes. Elle se fixe à 4 184 900 personnes, surpassant ainsi le sommet historique atteint en 2007 (4 150 100 personnes).

De façon générale, le taux d'emploi (proportion de personnes de 15 ans et plus ayant un emploi) a progressé de manière constante entre 1996 (54,6 %) et 2004 (60,2 %). En 2005, le taux a légèrement diminué, à 60,1 %, pour se fixer de nouveau à 60,2 % en 2006. En 2007, la croissance de l'emploi (2,3 %) a été beaucoup plus rapide que celle de la population en âge de travailler (1,0 %), de sorte que le taux d'emploi a franchi un sommet historique, à 61,0 %. D'ailleurs, le plus haut taux d'emploi jamais enregistré sur une base mensuelle a été observé en novembre 2007 (61,4 %). Pour les neuf premiers

mois de 2008, le taux d'emploi (61,0 %) se maintient au même niveau que celui de l'ensemble de l'année 2007. Sur une base trimestrielle, le taux d'emploi demeure, au premier trimestre de l'année (61,3 %), au même niveau qu'au dernier trimestre de 2007. Il recule par la suite aux deuxième (61,0 %) et troisième (60,6 %) trimestres, compte tenu de l'effet combiné d'une croissance de la population âgée de 15 ans et plus et d'un recul de l'emploi. Le ralentissement du marché du travail en 2008 se confirme ainsi dans l'évolution du taux d'emploi.

Historiquement, le taux d'emploi est toujours plus élevé au Canada qu'au Québec. De 1976 à 2001, l'écart entre les taux d'emploi québécois et canadien s'est maintenu au-dessus de trois points de pourcentage. En 2002, le taux d'emploi québécois a fait un bond de 1,6 point (59,5 %), permettant ainsi que le Québec réduise son écart avec le Canada, à 2,2 points. Cet écart a quelque peu augmenté par la suite jusqu'en 2006 (2,8 points) et a diminué à nouveau en 2007 (2,5 points) en raison d'une plus forte croissance du taux d'emploi au Québec qu'au Canada. Pour les neuf premiers mois de 2008, l'écart s'est quelque peu élargi, à 2,7 points, compte tenu de la hausse du taux d'emploi canadien (à 63,7 %).

Figure 6.6
Taux d'emploi et taux d'activité, au Québec, de 1996 à 2008



Le taux d'activité (proportion des personnes de 15 ans et plus ayant un emploi ou étant au chômage) a connu une période de croissance continue entre 1997 et 2003. Il est en effet passé de 61,9 % en 1996 à 66,0 % en 2003, un record historique depuis le début de la série chronologique en 1976. Cette période a été suivie de trois années consécutives de légères baisses, ramenant ainsi le taux d'activité à 65,5 % en 2006. La tendance s'est toutefois inversée en 2007, le taux d'activité gagnant 0,2 point de pourcentage pour s'établir à 65,7 %. L'évolution se poursuit dans le même sens pour les neuf premiers mois de 2008, avec un taux de 65,8 %. Cette légère hausse s'explique par le niveau observé au premier trimestre de l'année, soit un taux de 65,9 %, le plus élevé des trois trimestres écoulés. Une baisse du taux d'activité est en effet notée pour les deuxième (65,8 %) et troisième trimestres (65,5 %). L'écart entre les taux d'activité québécois et canadien (67,8 %) atteint 2,0 points de pourcentage pour les neuf premiers mois de 2008, alors qu'il se maintenait sous cette barre depuis 2002; le plus faible écart avait été enregistré en 2003 (1,5 point).

Pour l'ensemble de 2008, les prévisions des analystes quant à l'évolution de l'emploi vont dans le même sens, les taux de croissance anticipés étant de 0,7 % ou 0,8 %. Le taux de chômage se fixerait entre 7,3 % et 7,5 % cette même année. Pour 2009, les prévisionnistes sont partagés quant à l'évolution de l'emploi. Certains s'attendent à une décroissance tandis que d'autres annoncent une création d'emplois; les prévisions quant à l'évolution de l'emploi se situent donc dans une fourchette allant de -0,3 % à 1,1 %. Le taux de chômage serait en hausse et se situerait entre 7,7 % et 8,1 %.

La rémunération

Le taux de croissance de la rémunération hebdomadaire moyenne (en termes nominaux) s'établit à 3,1 % en 2007, soit une progression plus forte que celle de 2,3 % enregistrée en 2006 et, dans une moindre mesure, que celle de 2005 (2,9 %). La hausse de 2007 est d'ailleurs la plus importante depuis 1992 (3,9 %). Pour les huit premiers mois de 2008, la rémunération hebdomadaire moyenne croît moins, soit de 2,3 %, une hausse équivalente à celle

de 2006. Sur une base trimestrielle, la rémunération hebdomadaire moyenne augmente de 0,6 % au premier trimestre et plus fortement au second (1,0 %).

En termes réels¹⁷, la croissance de 1,2 % observée pour les huit premiers mois de 2008 est nettement inférieure à celle notée en 2007 (2,1 %); il s'agit néanmoins de la deuxième augmentation la plus importante sur la période 1996-2007. Des reculs avaient même été enregistrés sur ce plan de 1996 à 2000. La croissance de la rémunération réelle se fixe respectivement à 0,2 % et à 0,3 % aux premier et deuxième trimestres de 2008.

Pour les huit premiers mois de 2008, le nombre d'heures hebdomadaires travaillées par les employés (payés à salaire fixe), en excluant le temps supplémentaire, demeure stable par rapport au niveau où il était en 2007, soit à 37,1 heures. Ce nombre est passé de 36,0 heures en 1996 à 37,9 heures en 2001, niveau le plus haut atteint depuis le début de la série statistique (1984). Il s'est fixé à 37,8 heures en 2002 et 2004. Sur une base trimestrielle, le nombre d'heures travaillées par semaine était de 37,0 au premier trimestre de 2008 et de 37,1 au deuxième trimestre.

Selon les prévisions disponibles, l'augmentation de la rémunération hebdomadaire moyenne (en termes nominaux) se fixerait entre 2,5 % et 2,6 % pour l'ensemble de l'année 2008. Elle serait plus faible en 2009, soit entre 1,6 % et 2,2 %.

17. Comme cela est précisé à l'annexe G, 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 concernant les taux de croissance salariale octroyés aux travailleurs 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 la deuxième section, il est question du pouvoir d'achat, alors que la troisième fournit de l'information sur les perspectives salariales en deux volets. Le premier aborde les taux d'augmentation accordés dans les conventions collectives selon leur date de signature; une attention particulière est portée aux années 2008 et 2009 et une analyse des conventions signées entre 1989 et 2008 est également présentée. Le deuxième volet aborde les perspectives salariales calculées par l'Institut pour l'ensemble de 2008 et pour 2009 sur la base des clauses salariales en vigueur.

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

La croissance salariale observée

L'analyse de la croissance salariale observée comprend deux volets. Le premier concerne les augmentations salariales accordées aux employés syndiqués, alors que le deuxième traite de celles octroyées aux employés non syndiqués. Dans ces deux volets, les résultats de 2008 ainsi que ceux de 2007 sont présentés et mis en relation avec ceux des années précédentes. L'analyse porte surtout sur les deux dernières années, soit 2007 et les trois premiers trimestres de 2008, mais englobe aussi la décennie 1990 et le début des années 2000. Les figures comprennent les résultats de 1989 à 2008² en ce qui concerne les employés syndiqués.

Les salariés syndiqués

La croissance salariale en 2007 et 2008

L'analyse des taux d'augmentation des clauses salariales en vigueur³ permet de mesurer, pour une année, les augmentations attribuées aux échelles salariales dans les conventions collectives sans tenir compte de la date de signature. Ainsi, toutes les conventions 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 pour 2008 sont préliminaires⁵. Ils se rapportent aux conventions collectives déposées au ministère du Travail, enregistrées dans la banque de données durant les trois premiers trimestres de 2008 et ayant une clause salariale en vigueur au 15 décembre 2008. Certaines conventions collectives ne font donc plus partie de la banque, ayant expiré avant le 15 décembre 2008.

2. Pour les annexes, la période choisie débute en 1986 puisque les données de l'administration québécoise ne sont disponibles qu'à partir de cette année-là.
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.

La *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public* (projet de loi n° 142, 2005, chapitre 43)⁶, adoptée par le gouvernement en décembre 2005, prévoit les conditions de travail suivantes dans le secteur public⁷ : un gel des échelles salariales en 2004 et 2005 puis, du 1^{er} avril 2006 jusqu'au 1^{er} avril 2009 inclusivement, des taux d'augmentation de 2 % par année.

Tableau 7.1
Croissance nominale en vigueur, employés syndiqués québécois, en 2007 et 2008

	2007	2008
	%	
Ensemble des salariés québécois ¹	2,2	2,2
Administration québécoise	2,0 ²	2,0
Autres salariés québécois	2,4	2,5
Privé	2,6 ³	2,6 ³
« Autre public »	2,0	2,1 ⁴
Entreprises publiques québécoises	2,0	2,0
Universitaire	3,5	2,3 ⁴
Municipal	1,4 ⁵	2,0 ⁴
Fédéral	2,8 ⁴	2,6 ⁴

1. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données du ministère du Travail au cours des trois premiers trimestres de 2008 (données préliminaires). Dans l'administration québécoise, le nombre de salariés retenu est basé sur ceux visés par la *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public* (projet de loi n° 142, 2005, chapitre 43).
2. Les taux d'augmentation indiqués ne prennent pas en compte les divers rajustements dont auraient pu bénéficier les salariés de l'administration québécoise, notamment ceux reliés à l'équité salariale.
3. Ce taux est influencé par les conventions en vigueur dans le secteur de la construction. Sans ces conventions, le taux du secteur privé serait de 2,3 % en 2007 et de 2,4 % en 2008.
4. Ces données reposent sur un nombre limité de salariés.
5. Ce taux est influencé par trois conventions qui comportent un gel des échelles salariales et qui couvrent 38,1 % de l'ensemble des salariés du secteur municipal compris dans la banque en 2007.

Les données enregistrées dans la banque du ministère du Travail au cours des trois premiers trimestres de 2008 ne prennent pas en compte l'ensemble des salariés de l'administration québécoise visés par la Loi. En effet, les conventions de ce secteur qui ont été déposées et enregistrées jusqu'à maintenant regroupent 412 159 salariés, ce qui ne représente pas la totalité des salariés couverts par la Loi.

6. Afin d'alléger le texte, le terme « Loi » sera utilisé et fera toujours référence à la *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public* (projet de loi n° 142, 2005, chapitre 43).
7. La plupart des conventions collectives des secteurs de l'éducation, de la fonction publique ainsi que de la santé et des services sociaux venaient à échéance le 30 juin 2003.

(508 663 salariés)⁸. De plus, sept conventions parmi celles déjà dans la banque pour l'administration québécoise, regroupant 109 011 salariés, présentent des taux d'augmentation plus élevés que ceux prévus dans la Loi. Ces taux comprennent des correctifs pouvant correspondre⁹ : aux ajustements salariaux versés les 21 novembre 2003, 2004 et 2005 à titre d'avance sur les correctifs d'équité salariale, aux ajustements aux échelles salariales à la suite de l'entente sur l'équité salariale et/ou aux ajustements salariaux versés entre le 1^{er} juillet 2003 et le 1^{er} juillet 2005 aux enseignants du primaire et du secondaire en raison d'un nouvel horaire de travail. Or, d'autres salariés de l'administration québécoise ont, pour la période du 21 novembre 2001 au 21 novembre 2007, obtenu divers rajustements salariaux, plus particulièrement ceux en lien avec l'équité salariale¹⁰. L'Institut n'a toutefois pas l'information nécessaire afin de modifier, le cas échéant, les taux contenus dans la banque, ce qui lui aurait permis de dégager un portrait juste et précis des divers rajustements pour l'ensemble des salariés concernés¹¹.

8. Afin d'établir ce nombre, l'Institut a retenu les conventions usuellement présentes dans la banque et dont la taille correspond aux critères définis par le ministère du Travail, soit les conventions de plus de 100 cols bleus, de plus de 50 cols blancs ou de ces deux critères pris en compte simultanément pour les conventions dites « mixtes ».

9. L'Institut n'a actuellement pas l'information complète sur les divers ajustements touchant ces 109 011 salariés.

10. Les ajustements relatifs à l'équité salariale ont un effet important sur les salaires de l'administration québécoise en 2007, touchant trois employés sur quatre, tous statuts confondus. Dans les secteurs de la santé et de l'éducation, la moyenne des ajustements salariaux équivaut à 5,97 % et touche environ 80 % des employés alors que dans la fonction publique, la moyenne est de 5,04 % et touche près d'un employé sur deux. (Source des données utilisées : site Web du Secrétariat du Conseil du trésor – Date de consultation : 10 novembre 2008).

11. Le ministère du Travail, au moyen de sa banque de données, calcule la croissance salariale pour chaque unité d'accréditation à partir des taux d'augmentation consentis aux salariés appartenant à l'emploi modal, c'est-à-dire l'emploi couvert par la convention collective où se trouve le plus grand nombre d'employés. Par conséquent, lorsque tous les ajustements salariaux auront été enregistrés dans la banque, les taux d'augmentation qui seront calculés par le ministère du Travail seront différents de ceux diffusés par le Conseil du trésor; les taux globaux fournis par ce dernier s'appliquent en effet à tous les salariés ayant reçu des ajustements, peu importe leur emploi.

Compte tenu de cette situation, l'Institut a, d'une part pour 2002 à 2008 inclusivement, utilisé dans ses traitements statistiques 508 663 salariés pour le secteur de l'administration québécoise et, d'autre part, pour 2004 à 2008, appliqué à l'ensemble de ces salariés les augmentations aux échelles salariales accordées en vertu de la Loi (gel en 2004 et 2005 ainsi que 2 % chaque année pour 2006, 2007 et 2008). Les résultats prennent donc en compte, pour l'année 2008, 828 751 salariés syndiqués : 508 663 dans l'administration québécoise, 260 604 dans le secteur privé et 59 484 dans le secteur « autre public ».

Selon l'approche retenue, les québécois syndiqués obtiennent, dans l'ensemble, un taux nominal d'augmentation moyen des clauses salariales de 2,2 % tant en 2008 qu'en 2007. Comme cela a été mentionné plus haut, les données utilisées en 2008 reposent sur 828 751 salariés soit 90,2 % du nombre de salariés potentiellement couverts par la banque de conventions collectives.

Les clauses salariales des ententes en vigueur en 2008 chez les salariés québécois syndiqués autres que ceux de l'administration québécoise octroient un taux nominal d'augmentation légèrement plus élevé que celui observé en 2007 (2,5 % contre 2,4 %). La différence d'un dixième de point de pourcentage s'explique principalement par les conventions du secteur municipal qui comportent un gel salarial en 2007. Par ailleurs, les données de 2008 prennent en compte un plus petit pourcentage des autres salariés québécois syndiqués potentiellement couverts par la banque (78,0 % contre 87,8 % en 2007).

Dans le secteur privé, les clauses salariales accordent un taux nominal d'augmentation de 2,6 % tant en 2007 qu'en 2008. Pour ces deux années, quatre conventions collectives du secteur de la construction, qui regroupent 35,5 % de l'effectif du secteur privé en 2008 et 32,4 % de l'effectif en 2007 (92 592 salariés), influencent à la hausse les taux observés. Le taux d'augmentation pour le secteur privé sans les conventions de la construction est de 2,4 % en 2008 et de 2,3 % en 2007. Par ailleurs, les résultats de 2008 prennent en compte 89,1 % de l'effectif syndiqué potentiellement couvert par la banque dans le secteur privé, alors que la représentativité est de 97,8 % en 2007.

Le secteur « autre public » affiche un taux nominal plus élevé en 2008 qu'en 2007 (2,1 % contre 2,0 %). La différence entre les taux de 2007 et de 2008 s'explique par celle notée dans le secteur municipal. Les données de 2008 prennent en compte 59 484 employés, soit 50,6 % de l'effectif potentiellement couvert par la banque¹² dans ce secteur. Parmi les sous-secteurs composant le secteur « autre public », deux affichent en 2008 une croissance de leur échelle salariale inférieure à celle de 2007. Il s'agit du secteur universitaire (2,3 % en 2008 et 3,5 % en 2007) et du secteur fédéral (2,6 % et 2,8 %). Dans ces deux secteurs, les conventions en vigueur en 2007 et/ou en 2008 représentent un nombre limité de salariés syndiqués potentiellement couverts par la banque¹³. À l'inverse, une hausse est enregistrée dans le secteur municipal (2,0 % contre 1,4 %). Trois conventions, qui comportent un gel salarial et regroupent 38,1 % des salariés du secteur municipal compris dans la banque de 2007, expliquent le taux plus bas de cette année-là. Par ailleurs, le même taux d'augmentation salariale est observé en 2007 et 2008 dans les entreprises publiques québécoises, soit 2 %.

L'évolution de la croissance salariale

De 1992 à 1994, les salariés syndiqués des secteurs considérés ont généralement vu la croissance nominale de leur salaire s'affaiblir (voir figures 7.1a, 7.1b ainsi que l'annexe K). Au cours des années suivantes, un regain est observé dans la majorité des secteurs, particulièrement dans les secteurs privé et municipal. En 1998, un fléchissement est noté dans plusieurs secteurs. Les secteurs « entreprises publiques québécoises » et universitaire ont toutefois 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 dans ces deux secteurs. Pour la plupart des secteurs étudiés, la tendance à la hausse s'est poursuivie en 1999 et 2000. À partir de 2001, la croissance salariale est relativement stable dans la majorité des secteurs, se situant presque toujours aux environs de 2 % à 3 %.

En 1990 et 1991, l'administration québécoise affiche les taux d'augmentation salariale les plus importants parmi les secteurs considérés. Ces augmentations étaient respectivement de 6,9 % et de 7,3 % en incluant les relativités salariales (et autres rajustements salariaux). Lorsque ces rajustements ne sont pas pris en compte, les augmentations de base observées sont plutôt de 5,1 % et de 6,0 %. Ces croissances (avec ou sans relativités salariales) surpassent celle de 4,9 % notée 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.

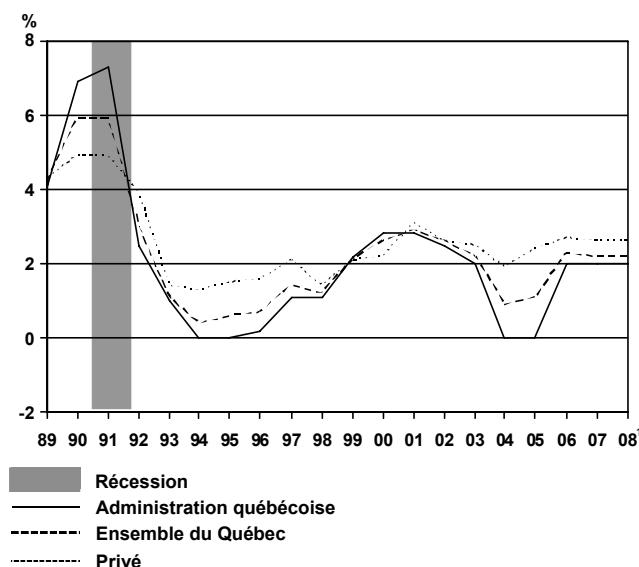
Cependant, en 1999 et 2000, la croissance salariale (incluant divers rajustements) redevient plus élevée dans l'administration québécoise que dans le secteur privé. Pour ces années, l'administration québécoise affiche également des taux plus élevés que ceux observés dans chacun des autres secteurs, à l'exception des secteurs universitaire et fédéral en 2000. De 2001 à 2008, le secteur privé octroie des taux d'augmentation salariale plus importants que ceux constatés dans l'administration québécoise. En 2001, le taux de l'administration québécoise est équivalent ou supérieur à celui de trois secteurs, alors qu'au cours des années 2002 à 2007, l'administration québécoise affiche les taux les plus bas parmi tous les secteurs étudiés, à l'exception du secteur universitaire en 2002 et 2003 et du secteur municipal en 2003 et 2007. Il faut toutefois noter que les taux de l'administration québécoise, entre 2002 et 2007, ne comprennent pas tous les rajustements dont les salariés de ce secteur auraient pu bénéficier, notamment ceux reliés à l'équité salariale.

12. En 2008, les salariés des secteurs municipal, « entreprises publiques québécoises », fédéral et universitaire comptent respectivement 35,0 %, 49,8 %, 3,9 % et 11,3 % des salariés du secteur « autre public ».

13. Dans le secteur universitaire, la couverture est de 49,6 % en 2008. Dans le secteur fédéral, les proportions sont de 16,1 % en 2007 et de 8,0 % en 2008. Cela s'explique, pour ces deux années, par le fait que six conventions de l'administration publique fédérale sont en vigueur, mais qu'aucune d'entre elles n'a été déposée dans la banque du ministère du Travail.

Figure 7.1a

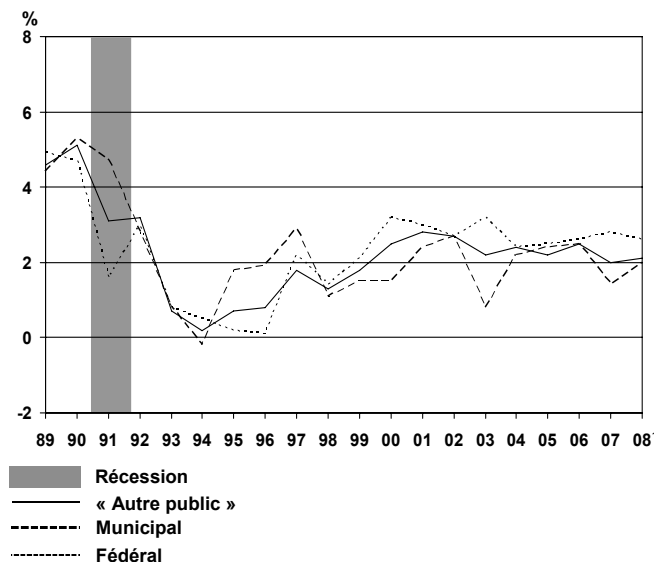
Évolution de la croissance salariale nominale en vigueur, employés syndiqués québécois, de 1989 à 2008¹



1. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données aux trois premiers trimestres de 2008 (données préliminaires). Dans l'administration québécoise, le nombre de salariés retenu pour les années 2002 à 2008 est basé sur ceux visés par la *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public* (projet de loi n° 142, 2005, chapitre 43).

Figure 7.1b

Évolution de la croissance salariale nominale en vigueur, employés syndiqués québécois, de 1989 à 2008¹



1. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données aux trois premiers trimestres de 2008 (données préliminaires).

En 2008, le taux de l'administration québécoise est plus bas que ceux des secteurs privé, universitaire et fédéral mais équivalent à ceux des secteurs « entreprises publiques québécoises » et municipal.

Pour mieux comprendre cette analyse comparative de la croissance salariale entre les divers secteurs, il faut se rappeler que les échelles salariales dans l'administration québécoise ont été gelées à la suite de l'adoption de lois de 1994 à 1996 inclusivement, ainsi que du 1^{er} janvier 2004 au 31 mars 2006. 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 salariales¹⁴.

14. 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.

Les salariés non syndiqués

Les résultats présentés dans cette section sont tirés de données provenant de différentes enquêtes de planification salariale. Ces dernières couvrent surtout les employés non syndiqués du secteur privé. Les données relatives à 2008 ont été recueillies auprès de cinq maisons d'experts-conseils¹⁵. Les taux d'augmentation moyens sont calculés pour les échelles salariales et les salaires versés (voir tableau 7.2); ils touchent 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.).

Selon trois des quatre sources consultées, les salariés non syndiqués des catégories d'emplois considérées dans ce rapport bénéficient d'augmentations moyennes à leurs échelles salariales plus importantes en 2008 qu'en 2007. Les taux d'augmentation observés en 2008 s'échelonnent de 2,6 % à 2,9 % alors qu'en 2007, les taux étaient de 2,5 % à 2,7 %. L'autre source consultée présente le même taux d'augmentation en 2008 et en 2007, soit 2,4 %.

Un examen de la décennie 1990 montre que les augmentations des échelles salariales ont diminué de 1990 à 1995. D'un maximum de 5,0 % 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. Par contre, en 2003, les augmentations sont plus élevées qu'en 2002 selon trois des quatre sources consultées.

Entre 2004 et 2006, les taux sont relativement stables, variant de 2,0 % à 2,4 %. En 2007 et 2008, les augmentations d'échelles sont légèrement à la hausse selon trois des quatre sources consultées.

Les taux d'augmentation observés en 2008 pour les salaires versés varient de 3,0 % à 3,6 %. Pour quatre des cinq résultats présentés, une comparaison avec 2007 est possible. Dans deux de ces cas, le taux de 2008 est moins élevé que le taux de 2007, alors qu'il est le même les deux années dans un cas. Selon la quatrième source, l'augmentation de 2008 est plus forte que celle de 2007 (3,5 % contre 3,3 %).

Comme pour les augmentations relatives aux échelles de salaire, une tendance à la baisse est observée dans 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 toutefois supérieurs à ceux de 2002. Pour trois des quatre sources présentées, les taux sont similaires de 2003 à 2006, variant de 3,1 % à 3,3 %. Les taux de 2007 sont par ailleurs plus élevés que ceux de 2006 dans chaque cas.

Même si les cadres ne font pas l'objet de la comparaison, il est intéressant de compléter avec les hausses qui leur sont accordées et ainsi présenter le portrait général des salariés non syndiqués. En 2008, les augmentations d'échelles salariales varient entre 2,5 % et 3,2 % chez les cadres, alors qu'en 2007, ces augmentations allaient de 2,5 % à 2,8 %. Pour les salaires versés, les augmentations vont de 3,6 % à 4,1 % en 2008 alors qu'en 2007, elles varient de 3,4 % à 3,8 %. Tant pour les échelles salariales que pour les salaires versés, les taux d'augmentation accordés aux cadres sont supérieurs à ceux des autres non-syndiqués.

15. La donnée pour la province de Québec fournie par la maison de prévisions Morneau-Sobeco couvre seulement le taux d'augmentation moyen des salaires versés.

Tableau 7.2

Évolution des taux d'augmentation moyens des échelles salariales et des salaires versés, selon les enquêtes de planification salariale¹, au Québec, de 1990 à 2008

	Échelles salariales					Salaires versés				
	Conference Board du Canada	AON	Towers Perrin	Mercer (Canada) Limitée	Morneau Sobeco	Conference Board du Canada	AON	Towers Perrin	Mercer (Canada) Limitée	Morneau Sobeco
	%									
1990	5,0	..	5,0	5,0	..	5,4	..	5,9	5,8	..
1991	4,6	..	4,5	4,2	..	4,8	..	5,3	5,1	..
1992	2,8	..	3,1	3,3	..	3,5	3,3	4,0	3,9	..
1993	1,6	..	1,8	2,6	..	2,3	2,0	2,4	3,1	..
1994	1,3	..	1,4	1,3	..	1,9	2,1	2,2	1,9	..
1995	1,2	..	1,3	1,6	..	2,0	2,3	2,4	2,5	..
1996	1,7	1,6	1,5	1,8	..	2,3	2,3	2,6	2,6	..
1997	1,8	2,1	1,5	1,5	1,8	2,4	2,6	2,6	2,4	2,5
1998	2,1	2,3 ²	2,1	2,0	2,5	2,8	2,9 ²	3,0	2,8	3,0
1999	2,1	2,0 ²	1,9	2,4 ^{2,3}	2,0	3,2	2,9 ²	3,3	3,0 ^{2,3}	3,0
2000	2,2	2,6 ²	2,4	2,4 ^{2,3}	2,5	3,3	3,4 ²	3,3	3,5 ^{2,3}	3,3
2001	2,7	2,7 ²	2,6	2,7 ^{2,3}	2,6	3,6	3,5 ²	3,8	3,6 ^{2,3}	3,5
2002	2,1	2,5	1,6	2,3 ^{2,3}	..	2,6	3,0	2,5	3,1 ^{2,3}	..
2003	1,9	2,8 ⁴	2,0	2,5 ^{2,3}	..	2,7	3,3 ⁴	3,1	3,2 ^{2,3}	..
2004	2,0	2,3 ³	2,0	2,4 ³	..	2,8	3,2 ³	3,2	3,2 ³	..
2005	2,0	2,1 ³	2,2	2,4 ³	..	2,9	3,1 ³	3,1	3,2 ³	..
2006	2,4	2,4 ³	2,2	2,4 ^{3,4}	..	3,3	3,2 ³	3,2	3,3 ^{3,4}	..
2007	2,4	2,7 ³	2,5	2,6 ³	..	3,9	3,3 ³	3,3	3,7 ³	..
2008	2,4	2,9 ³	2,6	2,7 ³	..	3,5	3,5 ³	3,3	3,6 ³	3,0

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

2. Ce résultat ne prend pas en compte le taux d'augmentation moyen 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.

Le pouvoir d'achat des salariés

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 pertes ou les gains de pouvoir d'achat¹⁶. Une perte de pouvoir d'achat touche tant les salariés qui subissent un gel ou une baisse de salaire que ceux obtenant une augmentation inférieure à la croissance de l'indice des prix à la consommation (IPC). À l'inverse, tous les employés qui profitent d'une augmentation supérieure à la croissance de l'IPC voient leur pouvoir d'achat augmenter.

Dans un premier temps, pour chacun des secteurs analysés, le pouvoir d'achat en 2007 et 2008 (voir tableau 7.3) ainsi que la distribution des salariés syndiqués (voir figure 7.2) selon les différents niveaux d'augmentation (gel ou diminution de salaire, hausse salariale inférieure à l'IPC et augmentation salariale égale ou supérieure à celle de l'IPC) sont présentés¹⁷. Dans un deuxième temps, le pouvoir d'achat de 1986 à 2008 est analysé.

Le pouvoir d'achat en 2007 et 2008

La croissance de l'IPC s'établit à 2,4 % pour les neuf premiers mois de 2008 par rapport à la même période en 2007. Il s'agit d'une croissance moyenne plus forte que celle observée pour l'année 2007 (1,6 %). Cette situation s'explique principalement par la hausse du prix de l'essence.

La croissance nominale enregistrée pour l'ensemble des salariés québécois syndiqués est la même en 2007 et 2008 (2,2 %). C'est donc la croissance de l'IPC plus forte en 2008 qu'en 2007 qui explique qu'une perte de pouvoir d'achat (- 0,2 %) est observée cette année alors qu'un gain de 0,6 % était noté en 2007.

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

17. Les résultats détaillés de la distribution des salariés syndiqués sont présentés à l'annexe L.

Tableau 7.3

Pouvoir d'achat des salariés, en 2007 et 2008

	2007	2008
	%	
Ensemble des salariés québécois syndiqués ¹	0,6	- 0,2
Administration québécoise	0,4 ²	- 0,4
Autres salariés québécois (syndiqués)	0,8	0,1
Privé	1,0	0,2
« Autre public »	0,4	- 0,3 ³
Entreprises publiques québécoises	0,4	- 0,4
Universitaire	1,9	- 0,1 ³
Municipal	- 0,2	- 0,4 ³
Fédéral	1,2 ³	0,2 ³
Non-syndiqués (privé)	0,8 à 1,1	0,0 à 0,5
Croissance de l'IPC	1,6	2,4 ⁴

1. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données du ministère du Travail au cours des trois premiers trimestres de 2008 (données préliminaires). Dans l'administration québécoise, le nombre de salariés retenu est basé sur ceux visés par la *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public* (projet de loi n° 142, 2005, chapitre 43).

2. Les taux d'augmentation indiqués ne prennent pas en compte les divers rajustements dont auraient pu bénéficier les salariés de l'administration québécoise, notamment ceux reliés à l'équité salariale.

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

4. Croissance de l'IPC pour les neuf premiers mois de 2008 par rapport aux neuf premiers mois de 2007.

En 2008, des pertes de pouvoir d'achat sont observées dans la majorité des secteurs comparés. La situation inverse est observée pour 2007; tous les secteurs ont eu une croissance nominale supérieure à celle de l'IPC sauf le secteur municipal.

Comme pour l'ensemble des salariés québécois syndiqués, les salariés de l'administration québécoise connaissent, en 2007 et 2008, un taux nominal d'augmentation moyen identique (2 %). C'est donc la croissance de l'IPC plus élevée en 2008 qu'en 2007 qui explique l'affaiblissement de la situation du pouvoir d'achat dans l'administration québécoise; un gain de pouvoir d'achat est enregistré en 2007 (0,4 %), alors que les salariés de ce secteur subissent une perte de pouvoir d'achat de 0,4 % en 2008.

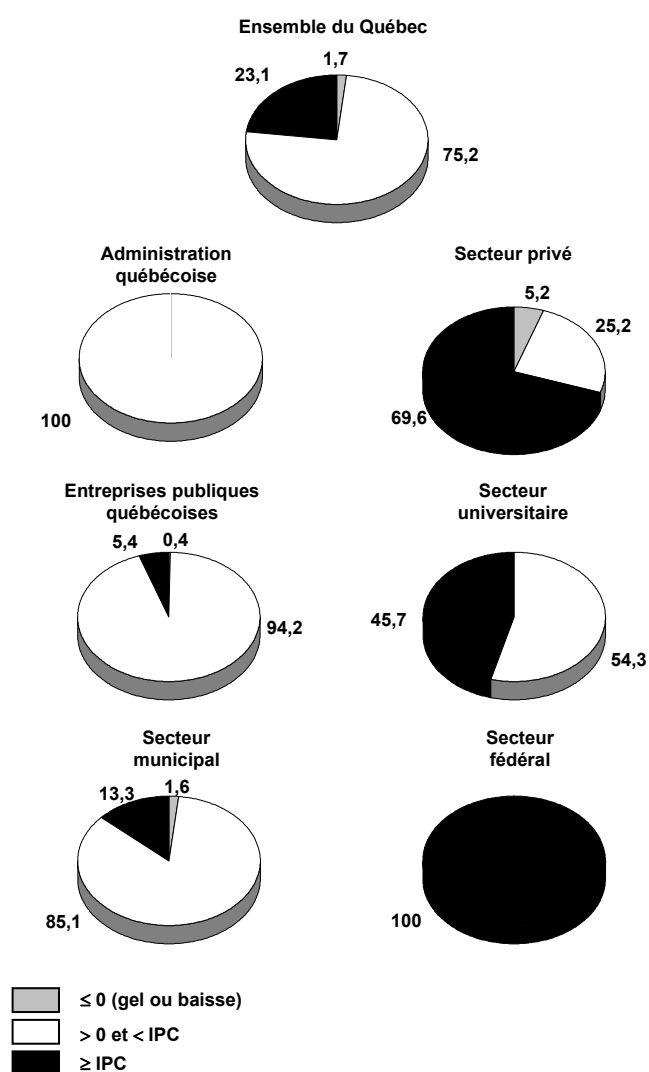
Les autres salariés québécois syndiqués et le secteur privé bénéficient d'un gain de pouvoir d'achat tant en 2007 qu'en 2008. Par contre, le gain est plus faible en 2008 qu'en 2007 (0,1 % contre 0,8 % pour les autres salariés québécois syndiqués et 0,2 % contre 1,0 % pour le secteur privé).

Les salariés du secteur « autre public » connaissent une perte de pouvoir d'achat de 0,3 % au cours des neuf premiers mois de 2008. En 2007, un gain de pouvoir d'achat de 0,4 % était constaté. Les salariés de trois sous-secteurs du secteur « autre public » subissent une perte de pouvoir d'achat en 2008, soit ceux des entreprises publiques québécoises (- 0,4 %) et ceux des secteurs universitaire (- 0,1 %) et municipal (- 0,4 %). Les salariés du secteur fédéral bénéficient d'un gain de 0,2 % en 2008. En 2007, un seul des sous-secteurs qui composent le secteur « autre public », soit le secteur municipal, affichait une perte de pouvoir d'achat (- 0,2 %). Quant aux entreprises publiques québécoises et aux secteurs universitaire et fédéral, les gains enregistrés en 2007 se chiffrent respectivement à 0,4 %, 1,9 % et 1,2 %.

En 2008, selon les sources consultées, la situation des salariés non syndiqués, en ce qui concerne les augmentations aux échelles salariales, varie d'un maintien du pouvoir d'achat à un gain de 0,5 %. En 2007, toutes les sources consultées indiquaient un gain de pouvoir d'achat, dans une fourchette variant de 0,8 % à 1,1 %.

La distribution de l'ensemble des salariés québécois syndiqués selon la croissance salariale en vigueur montre que 23,1 % d'entre eux obtiennent des augmentations salariales égales ou supérieures à la croissance de l'IPC en 2008; cette proportion est plus de quatre fois inférieure à celle de 2007 (95,2 %). En 2008, la proportion de salariés québécois recevant des augmentations de leur échelle salariale inférieures à la croissance de l'IPC se chiffre à 75,2 %. Il s'agit d'une très forte augmentation par rapport à 2007 (1,6 %). Le pourcentage de salariés syndiqués qui subissent un gel ou une baisse de salaire en 2008 est de un point et demi de pourcentage plus faible que celui observé en 2007 (1,7 % contre 3,2 %).

Figure 7.2
Distribution des salariés syndiqués au Québec selon la croissance salariale en vigueur en 2008¹
(en %)



1. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données aux neuf premiers mois de 2008 (données préliminaires). Dans l'administration québécoise, le nombre de salariés retenu est basé sur ceux visés par la *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public* (projet de loi n° 142, 2005, chapitre 43).

Banque de données : annexe L.

Aucun salarié de l'administration québécoise ne reçoit une augmentation salariale égale ou supérieure à la croissance de l'IPC en 2008. La situation inverse était observée en 2007. Cela s'explique uniquement par la croissance de l'IPC plus forte en 2008 qu'en 2007, tel que déjà mentionné. Les proportions des autres salariés québécois syndiqués obtenant des augmentations salariales égales ou supérieures à la croissance de l'IPC sont plus faibles en 2008 qu'en 2007 dans tous les secteurs étudiés, sauf dans le secteur fédéral; en effet, tous les salariés de ce dernier secteur obtiennent de telles augmentations salariales tant en 2007 qu'en 2008. La diminution la plus importante est enregistrée chez les salariés des entreprises publiques québécoises, le pourcentage étant de 94,0 % en 2007 contre seulement 5,4 % en 2008. Une forte baisse est aussi notée dans les secteurs universitaire et municipal; les différences entre les deux années sont respectivement de 54,3 et de 47,8 points de pourcentage. Quant au secteur privé, la proportion de salariés bénéficiant de telles augmentations est de 69,6 %, alors qu'en 2007, elle se chiffrait à 90,1 %.

La situation inverse est notée en ce qui concerne les salariés recevant des augmentations de leur échelle salariale plus faibles que l'IPC. En effet, les proportions observées sont beaucoup plus importantes en 2008 qu'en 2007 dans l'administration québécoise et dans tous les secteurs compris dans les « autres salariés québécois », à l'exception du secteur fédéral. Tous les salariés de l'administration québécoise ont reçu des augmentations salariales inférieures à l'IPC en 2008, alors qu'en 2007, aucun d'entre eux ne recevait d'augmentations plus faibles que la croissance de l'IPC. Les différences entre 2007 et 2008 quant à ce niveau d'augmentations salariales sont aussi particulièrement fortes dans les secteurs « entreprises publiques québécoises » et municipal, soit, respectivement, 88,2 et 84,4 points de pourcentage. Dans les secteurs universitaire et privé, les différences sont moins importantes, soit de 54,3 et de 21,1 points de pourcentage.

Les proportions des salariés du secteur privé et des entreprises publiques québécoises ayant subi un gel ou une baisse de salaire sont similaires en 2008 et en 2007 (respectivement 5,2 % contre 5,8 % et

0,4 % contre 0,0 %). Dans le secteur municipal, la proportion de salariés connaissant un gel ou une baisse de salaire en 2008 est de 1,6 % alors qu'en 2007, 38,1 % des salariés étaient touchés. En fait, en 2007, près de 40 % de l'ensemble des autres salariés québécois syndiqués touchés par cette mesure se trouvent dans le secteur municipal. Dans l'administration québécoise et les secteurs universitaire et fédéral, aucun salarié n'est touché par un gel ou une baisse de salaire, tant en 2007 qu'en 2008.

Le pouvoir d'achat de 1986 à 2008 (*section révisée en date du 9 janvier 2009*)

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 2008 est comparé à celui de la période de 1986 à 1995¹⁸.

L'analyse montre que les salariés de tous les secteurs connaissent une amélioration de leur situation à la deuxième période analysée, à l'exception de ceux de l'administration québécoise. Les divers rajustements dont ont bénéficié de nombreux salariés de ce dernier secteur ne sont pas tous compris dans ce résultat; lorsque l'information sera disponible, le calcul pour la période 1996-2008 pourrait mener à une amélioration de la situation de l'administration québécoise.

Les salariés syndiqués québécois affichent, dans leur ensemble, un gain de pouvoir d'achat de 1,3 % pour la période 1986-1995. Une perte de 0,8 % est plutôt observée au cours de la deuxième période. Ce résultat est principalement attribuable à l'administration québécoise qui affiche une perte de pouvoir d'achat pour cette période.

18. L'analyse porte sur 1986 à 2008 car les données sont disponibles depuis 1986. Le choix des périodes a été déterminé, d'une part, de façon à comparer des périodes de durée relativement similaire et, d'autre part, de maintenir stable le plus longtemps possible la première période (celle de 1986 à 1995 est utilisée depuis le rapport de 2002).

Tableau 7.4

Pouvoir d'achat¹, selon les clauses salariales en vigueur, pour les périodes de 1986 à 1995 et de 1996 à 2008

	1986 à 1995	1996 à 2008
	%	%
Ensemble des salariés syndiqués	1,3	- 0,8
Administration québécoise avec rajustements salariaux (sans l'équité salariale)	2,0 ²	- 5,4 ³
Autres salariés québécois (syndiqués)	0,7	5,0
Privé	3,7	6,2
« Autre public »	- 4,3	2,7
Entreprises publiques québécoises	- 2,9	0,4
Universitaire	- 5,1	3,0
Municipal	0,3	0,4
Fédéral	- 8,1	7,5

1. L'année de base pour l'IPC est 2002.

2. Donnée qui inclut divers rajustements salariaux accordés durant cette période, ce qui ne comprend pas ceux reliés à l'équité salariale qui ont été versés dans les années 2000 (voir page 161).

3. Le taux d'augmentation indiqué ne prend pas en compte les divers rajustements dont auraient pu bénéficier les salariés de l'administration québécoise, notamment ceux reliés à l'équité salariale. Seuls les paramètres de la Loi ont été pris en compte pour la période 2004 à 2008.

Les salariés de l'administration québécoise connaissent un gain de pouvoir d'achat de 2,0 % pour la période de 1986-1995. Il faut se rappeler qu'entre 1989 et 1992, l'administration québécoise avait réalisé un exercice de relativités salariales et accordé des rajustements salariaux. Pour la période 1996-2008, une perte de pouvoir d'achat de 5,4 % est observée; les gels observés dans ce secteur en 2004 et 2005 expliquent en grande partie ce résultat.

Pour leur part, les salariés québécois syndiqués autres que ceux de l'administration québécoise bénéficient d'un gain de pouvoir d'achat de 0,7 % pour la période 1986-1995 et de 5,0 % pour la période 1996-2008.

Les salariés du secteur privé profitent du gain de pouvoir d'achat le plus élevé de tous les secteurs étudiés pour la première période, soit de 3,7 %. Le gain monte à 6,2 % durant la seconde période, soit le deuxième gain le plus élevé pour cette période. Par ailleurs, parmi les secteurs où un gain de pouvoir d'achat est observé à chaque période, c'est dans le secteur privé que la différence est la plus marquée (2,5 points de pourcentage).

Le secteur « autre public » connaît aussi une amélioration de sa situation à la deuxième période. Alors que les salariés de ce secteur essayaient une perte de pouvoir d'achat de 4,3 % pour la période 1986-1995, ils obtiennent un gain de 2,7 % pour la période 1996-2008. Les sous-secteurs « entreprises publiques québécoises », universitaire et fédéral connaissent aussi un revirement de situation d'une période à l'autre. Chez les salariés des entreprises publiques québécoises, la perte de pouvoir d'achat est de 2,9 % à la période 1986-1995, alors qu'ils bénéficient d'un gain de 0,4 % pour 1996-2008. Dans le secteur universitaire, la perte de pouvoir d'achat de 5,1 % pour la première période passe à un gain de pouvoir d'achat de 3,0 %. Quant au secteur fédéral, il présente la différence la plus marquée, soit une perte de 8,1 % à la première période et un gain de 7,5 % à la deuxième période. Pour sa part, le secteur municipal est le seul sous-secteur du regroupement « autre public » à présenter un gain de pouvoir d'achat pour la période 1986-1995 (0,3 %) et pour la période 1996-2008 (0,4 %).

Les perspectives salariales

Quelles seront les augmentations pour l'ensemble de l'année 2008 et pour 2009? Cette section répond à cette question à l'aide de deux types d'information. 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 2008 et pour 2009 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 2008 et les taux prévus pour 2009 en ce qui concerne les employés non syndiqués du secteur privé.

Les augmentations salariales selon la date de signature des conventions collectives¹⁹

La section précédente a mis en lumière la croissance salariale en vigueur chez les salariés syndiqués depuis 1989. Les augmentations sont maintenant présentées selon l'année de signature des conventions collectives²⁰.

Les conventions collectives signées en 2007 et 2008

Les conventions collectives signées en 2007 et au cours des trois premiers trimestres de 2008 donnent de l'information sur les derniers règlements salariaux intervenus sur le marché du travail québécois²¹. Un taux d'augmentation annuel moyen est calculé pour la durée de la convention collective.

Les résultats présentés dans cette section sont basés sur l'indicateur des gains (voir tableau 7.5). 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.

Tableau 7.5
Croissance salariale selon la date de signature des conventions collectives, employés syndiqués québécois, en 2007 et 2008

	2007	2008
	%	
Ensemble des salariés québécois syndiqués ¹	2,8	2,2
Administration québécoise ²	...	...
Autres salariés québécois	2,8	2,2
Privé	2,7	2,5
« Autre public »	3,1	1,8
Entreprises publiques québécoises	2,2	1,8
Universitaire	4,2	3,3
Municipal	2,2	1,7
Fédéral ²	...	...

1. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données du ministère du Travail au cours des trois premiers trimestres de 2008 (données préliminaires).

2. Aucune convention n'a été signée dans ce secteur.

L'analyse de cette section porte essentiellement sur les autres salariés québécois syndiqués, c'est-à-dire excluant ceux de l'administration québécoise. Dans ce dernier secteur, les conditions de travail ont été établies en décembre 2005. En effet, le gouvernement a adopté la *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public* (projet de loi n° 142, 2005, chapitre 43). Cette loi spéciale prévoit un gel des échelles salariales en 2004 et 2005 puis, du 1^{er} avril 2006 jusqu'au 1^{er} avril 2009 inclusive-ment, des taux d'augmentation de 2 % par année.

En ce qui concerne l'ensemble des autres salariés québécois syndiqués, les ententes signées aux trois premiers trimestres de 2008 octroient une croissance annuelle moyenne de 2,2 %. Il s'agit d'un taux de six dixièmes de point de pourcentage plus faible que celui accordé dans les ententes signées en 2007 (2,8 %). Le taux plus faible en 2008 s'explique principalement par une baisse de la croissance salariale par rapport à 2007 dans tous les secteurs du regroupement.

19. Dans cette section, toutes les conventions renouvelées en 2007 ou 2008 sont prises en compte dans l'analyse, peu importe si le renouvellement résulte d'une négociation, d'un arbitrage ou d'une loi. Le terme « conventions signées », utilisé dans cette section, couvre donc toutes ces situations.

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

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

pement « autres salariés québécois » et par des changements importants dans le pourcentage de salariés couverts par les nouvelles ententes dans les secteurs privé et « autre public ». En effet, en 2007, le résultat du secteur privé avait une très forte influence sur le taux observé dans l'ensemble puisque ce secteur regroupait 94,7 % de tous les salariés visés par les nouvelles ententes. En 2008, le poids du secteur privé n'est plus que de 53 %, une proportion similaire à celle du secteur « autre public » (47 %).

Le secteur privé affiche en 2008 un taux annuel moyen d'augmentation de 2,5 %, plus faible que celui observé en 2007 (2,7 %). La différence de deux dixièmes de point de pourcentage s'explique par la signature de quatre ententes dans le secteur de la construction en 2007. Ces dernières couvrent 70,2 % des salariés visés par un renouvellement de convention dans le secteur privé en 2007 et octroient des augmentations annuelles moyennes variant entre 2,8 % et 3,4 %. Il est bon de noter que 106 conventions collectives ont été signées au cours des neuf premiers mois de 2008, alors que 214 l'ont été en 2007. Pour cette dernière année, il s'agit d'un ajout de 84 conventions dans la banque du ministère du Travail depuis la publication de l'édition 2007 du rapport de rémunération.

Le taux moyen de croissance annuelle observé dans les conventions signées en 2008 dans le secteur « autre public » est nettement inférieur à celui de l'année précédente. En effet, l'augmentation moyenne est de 1,8 %, alors qu'elle était de 3,1 % dans les conventions signées en 2007. Le taux observé en 2008 est fortement influencé par les conventions signées dans le secteur municipal qui ont un poids important en termes d'effectif couvert dans le regroupement « autre public » (79 %).

Comme cela a été mentionné, tous les sous-secteurs composant le secteur « autre public » connaissent une croissance salariale plus faible en 2008 qu'en 2007. Dans les entreprises publiques québécoises, le taux inférieur en 2008 (1,8 % contre 2,2 % en 2007) s'explique par le fait que deux conventions signées cette année-là, touchant 58,5 % des salariés de ce secteur couverts par les ententes nouvellement signées, accordent une augmentation salariale

moyenne de 1,6 % seulement. Dans le secteur universitaire, le taux moyen d'augmentation de 2008 est inférieur de près de un point de pourcentage à celui observé en 2007 (3,3 % contre 4,2 %). Le résultat de 2008 repose toutefois sur seulement quatre conventions.

La croissance salariale plus faible en 2008 qu'en 2007 dans le secteur municipal²² (1,7 % contre 2,2 %) s'explique par une convention nouvellement signée qui affiche une hausse annuelle moyenne de seulement 1,2 % pour toute sa durée et qui compte 63,9 % des salariés visés par les conventions renouvelées en 2008 dans ce secteur. Dans le secteur fédéral, aucune convention n'a été signée en 2008 ni en 2007.

Selon les conventions signées en 2008, 67,1 % des salariés syndiqués autres que ceux de l'administration québécoise reçoivent une augmentation annuelle moyenne égale ou supérieure à 1,5 %. Cette proportion est plus faible qu'en 2007, alors que 94,4 % des salariés obtenaient ce type d'augmentation. Par contre, dans les ententes signées en 2008, la proportion des autres salariés québécois recevant des augmentations inférieures à 1,5 % est près de sept fois plus forte que celle observée en 2007 (28,6 % contre 4,2 %). Quant aux gels ou baisses de salaire, le pourcentage de 2008 est près de trois fois plus fort que celui noté en 2007 (4,3 % contre 1,5 %).

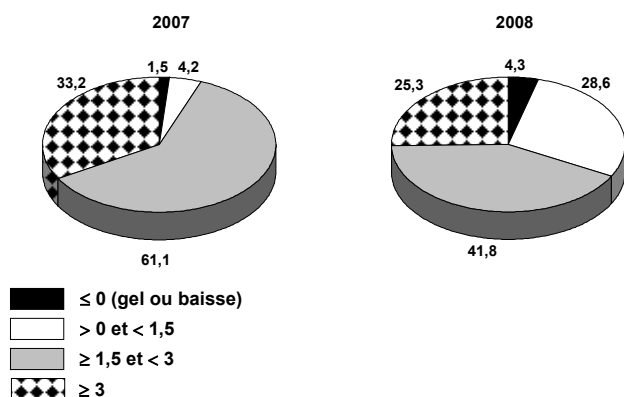
La proportion de salariés bénéficiant d'augmentations égales ou supérieures à 3 % est moins élevée en 2008 (25,3 % contre 33,2 % en 2007). En 2008, ce niveau d'augmentation se retrouve surtout dans le secteur privé. En effet, 87,3 % des autres salariés québécois syndiqués ayant bénéficié d'augmentations moyen-

22. Les résultats du secteur municipal intègrent seulement les conventions renouvelées; les « premières » conventions collectives signées dans les municipalités fusionnées ne sont pas incluses. Pour ces « premières » conventions, aucun taux d'augmentation salariale ne peut être calculé pour la première année de la convention en raison des modifications relatives aux unités d'accréditation des villes touchées par une fusion. Pour ces conventions, le taux annuel moyen pour la durée de la convention ne peut donc être calculé. Deux « premières » conventions collectives ont été signées en 2007 dans les municipalités du Québec et deux en 2008; elles couvrent respectivement 513 et 267 salariés.

nes de 3 % ou plus proviennent de ce secteur. D'ailleurs, la proportion de salariés du secteur privé ayant obtenu ce niveau d'augmentation est plus importante en 2008 (41,6 %) qu'en 2007 (33,0 %). Cette hausse observée dans les croissances salariales de 3 % ou plus s'effectue au détriment de celles situées entre 1,5 % et 3 % (45,6 % des salariés du secteur privé en 2008 contre 61,5 % en 2007). Les augmentations inférieures à 1,5 % ainsi que les gels ou baisses de salaire touchent plus de salariés en 2008 qu'en 2007 soit, respectivement, 5,3 % contre 4,0 % et 7,5 % contre 1,6 %.

Figure 7.3

Distribution des « autres salariés québécois syndiqués » selon les taux d'augmentation accordés dans les conventions collectives nouvellement signées en 2007 et 2008¹ (en %)



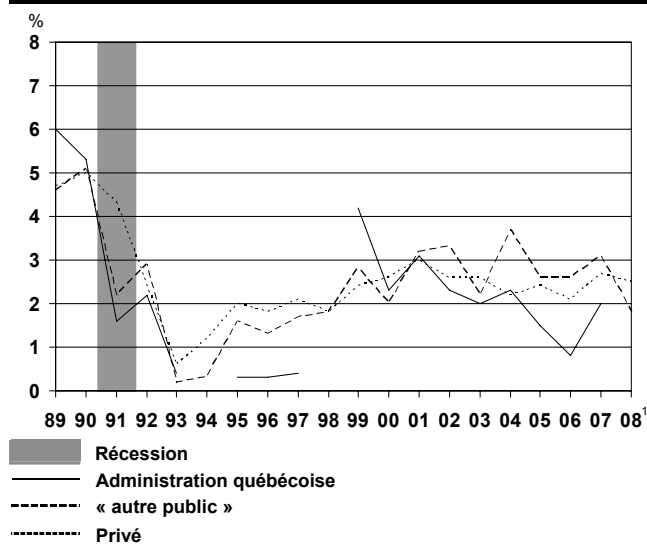
1. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données aux trois premiers trimestres de 2008 (données préliminaires).

Dans les ententes signées au cours des neuf premiers mois de 2008 dans le secteur « autre public », 44,4 % des salariés obtiennent des croissances moyennes d'au moins 1,5 %. Il s'agit d'une diminution par rapport à 2007 (91,9 %). Cette différence s'explique par le secteur municipal où, tel que déjà mentionné, une convention nouvellement signée affiche un taux de 1,2 % et couvre une part importante des salariés. Par ailleurs, selon les conventions signées en 2008, tous les salariés des universités et des entreprises publiques québécoises bénéficient d'une augmentation annuelle moyenne d'au moins 1,5 %.

Les conventions collectives signées de 1989 à 2008

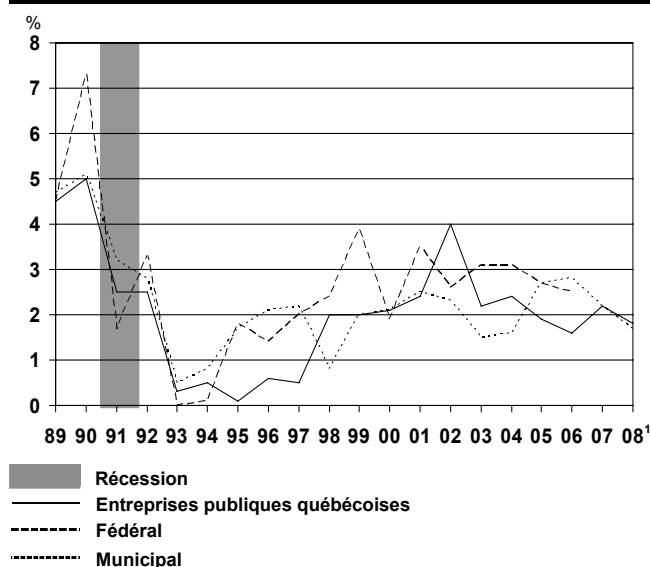
À partir de 1990, une tendance à la baisse est observée jusqu'en 1993 en ce qui a trait aux taux d'augmentation moyens offerts par les conventions collectives signées durant cette période (voir figures 7.4a et 7.4b). Par la suite, à partir de 1994 ou 1995, une tendance à la hausse se dessine dans trois secteurs (privé, municipal et fédéral). Cette tendance se poursuit jusqu'en 1999 dans le secteur fédéral et jusqu'en 2001 dans les secteurs privé et municipal, à l'exception d'un creux en 1998 dans ce dernier secteur. Il est à noter que, pour la période allant de 1993 à 1997, la tendance des augmentations accordées dans l'administration québécoise, dans les entreprises publiques québécoises et dans 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 plus élevés. Une tendance légèrement à la baisse se remarque entre 2002 et 2006 dans l'administration québécoise, le secteur privé et les entreprises publiques québécoises. En 2007, plusieurs secteurs affichent une hausse alors qu'un recul est noté pour tous les secteurs en 2008.

Figure 7.4a
Évolution des augmentations salariales selon la date de signature des ententes, de 1989 à 2008¹



1. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données aux trois premiers trimestres de 2008 (données préliminaires). Dans l'administration québécoise, le nombre de salariés retenu, pour l'année 2006 est basé sur ceux visés par la *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public* (projet de loi n° 142, 2005, chapitre 43).

Figure 7.4b
Évolution des augmentations salariales selon la date de signature des ententes, de 1989 à 2008¹



1. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données aux trois premiers trimestres de 2008 (données préliminaires).

Les perspectives salariales pour l'ensemble de 2008 et pour 2009

Les perspectives salariales sont établies à partir des données préliminaires des clauses salariales des conventions collectives en vigueur en 2008 et 2009. L'Institut calcule la perspective pour l'ensemble des salariés syndiqués en pondérant le résultat de chaque secteur par son poids estimé en effectif. Pour un meilleur portrait de la situation, le nombre de salariés utilisés dans le calcul du poids représente une moyenne des salariés couverts entre 2003 et 2007, sauf pour l'administration québécoise. Dans ce dernier secteur, le nombre de salariés a été calculé à partir de ceux touchés par la Loi²³.

Selon les perspectives salariales de l'Institut, le taux de croissance des échelles salariales est le même en 2008 et en 2009 pour l'ensemble des salariés syndiqués québécois, soit 2,2 % (voir tableau 7.6).

Tableau 7.6
Perspectives salariales pour 2008 et 2009¹

	2008	2009
	%	
Ensemble des salariés québécois ²	2,5	2,3
Syndiqués	2,2	2,2
Administration québécoise ³	2,0	2,0
Privé	2,6	2,6
Entreprises publiques québécoises	2,0	2,1 ⁴
Universitaire	2,3 ⁵	.. ⁶
Municipal ⁷	2,0	2,2
Fédéral	.. ⁶	.. ⁶
Non-syndiqués	2,4 à 2,9	2,1 à 2,8
Croissance de l'IPC prévue	2,5	1,8

1. Les perspectives salariales représentent des taux nominaux de croissance.
2. Le taux de syndicalisation des six premiers mois de 2008 est de 39,2 %.
3. Le nombre de salariés retenu est basé sur ceux visés par la *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public* (projet de loi n° 142, 2005, chapitre 43).
4. Le taux de représentativité de ce secteur est de 26,8 %.
5. Le taux de représentativité de ce secteur est de 49,6 %.
6. Les données ne permettent pas d'établir une perspective salariale dans ce secteur.
7. Le taux de représentativité de ce secteur est de 49,8 % en 2008 et de 44,4 % en 2009.

23. Pour 2008, ces résultats couvrent 828 751 salariés québécois syndiqués, soit 508 663 salariés de l'administration québécoise et 320 088 autres salariés québécois syndiqués.

En vertu de la Loi, les salariés de l'administration québécoise se voient accorder 2 % d'augmentation salariale tant en 2008 qu'en 2009. En ce qui a trait au secteur privé, la croissance anticipée est de 2,6 % pour 2008 et 2009. C'est d'ailleurs le taux de croissance prévu le plus élevé de tous les secteurs, en 2008 comme en 2009.

Dans les entreprises publiques québécoises et le secteur municipal, les perspectives sont un peu plus élevées en 2009 qu'en 2008 (2,1 % contre 2,0 % pour les entreprises publiques québécoises et 2,2 % contre 2,0 % pour le secteur municipal). Quant aux secteurs universitaire et fédéral, les données disponibles ne permettent pas d'établir une perspective pour 2009 (et pour 2008 également dans le cas du secteur fédéral). Par contre, pour l'ensemble de l'année 2008, les salariés du secteur universitaire auraient une croissance salariale de 2,3 %.

Chez les employés non syndiqués, les croissances anticipées en ce qui a trait aux échelles salariales varieraient, selon les sources consultées²⁴, entre 2,4 % et 2,9 % en 2008 et entre 2,1 % et 2,8 % en 2009. La croissance moyenne prévue est de 2,6 % en 2008 et de 2,4 % en 2009.

En ce qui concerne les salariés québécois dans leur ensemble (syndiqués et non syndiqués), l'Institut prévoit une croissance moyenne des échelles salariales de 2,5 % en 2008 et de 2,3 % en 2009.

Ces perspectives permettent de prévoir un maintien de pouvoir d'achat en 2008 et un gain de pouvoir d'achat de 0,5 % en 2009 pour l'ensemble des salariés québécois (syndiqués et non syndiqués). Des pertes de pouvoir d'achat sont prévues en 2008 chez les salariés syndiqués de tous les secteurs analysés, à l'exception du secteur privé; les pertes vont de 0,2 % à 0,5 % selon le secteur. En 2009, dans tous les secteurs analysés, une croissance réelle positive est prévue; les gains de pouvoir d'achat vont de 0,2 % à 0,8 % selon le secteur. Chez les salariés non syndiqués, les perspectives pour 2008 et 2009 indiquent un gain de pouvoir d'achat respectivement de 0,1 % et de 0,6 %.

24. Les données pour 2009 ont été recueillies auprès de six maisons d'experts-conseils.

Annexe A-1

Minimums, maximums et écarts, positions dans l'échelle et ratios comparatifs, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2008

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

Emplois repères ¹ /catégorie	Effectif adm. québ. ²	Effectif rémunéré selon échelle	Maximums normaux			Minimums			
			Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts
Professionnels									
Professionnel communic. 1	57	88,8	45 460	51 579	-13,5	36 469	43 980	-20,6	
Professionnel communic. 2	710	90,2	68 507	68 809	-0,4 *	48 241	54 162	-12,3	
Professionnel communic. 3	37	92,4	76 376	86 772	-13,6	58 222	71 493	-22,8	
Professionnel gest. fin. 1	84	94,3	44 123	51 836	-17,5	36 015	38 016	-5,6 *	
Professionnel gest. fin. 2	989	83,3	66 295	69 839	-5,3	46 479	50 924	-9,6	
Professionnel gest. fin. 3	95	85,4	73 939	100 705	-36,2	57 605	73 997	-28,5	
Analyste proc. adm./inform. 1	177	87,7	46 461	51 556	-11,0 *	37 275	40 807	-9,5 *	
Analyste proc. adm./inform. 2	3 874	79,9	68 833	72 652	-5,5	49 073	53 876	-9,8	
Analyste proc. adm./inform. 3	482	85,4	75 869	88 107	-16,1	58 619	67 375	-14,9	
Ingénieur 1	37	93,0	45 774	55 986	-22,3	37 007	43 132	-16,6	
Ingénieur 2	417	86,2	72 697	85 020	-17,0	51 275	66 317	-29,3	
Ingénieur 3	355	89,7	80 663	100 709	-24,9	43 499	83 127	-91,1	
Professionnel sc. phys. 1	12	69,2	45 895	56 075	-22,2	36 617	43 772	-19,5	
Professionnel sc. phys. 2	397	88,1	71 642	79 752	-11,3	50 846	61 811	-21,6	
Professionnel sc. phys. 3	50	91,7	76 723	98 689	-28,6	59 252	78 655	-32,7	
Avocat et notaire 1	28	100,0	55 446	65 939	-18,9	43 302	48 035	-10,9	
Avocat et notaire 2	608	30,7	98 658	96 510	2,2 *	57 753	68 352	-18,4	
Moyenne	...	81,3	70 819	76 378	-7,9	49 481	57 513	-16,2	
Techniciens									
Technicien en administration 1-2	6 689	75,9	45 552	47 885	-5,1	30 365	34 624	-14,0	
Technicien en administration 3	239	85,7	50 004	56 574	-13,1	46 333	42 225	8,9	
Techn. documentation 1-2	726	86,1	45 741	47 583	-4,0	30 784	37 122	-20,6	
Techn. laboratoire 1-2	1 884	38,5	51 501	53 846	-4,6 *	35 329	41 189	-16,6	
Techn. laboratoire 3	415	100,0	54 149	54 532	-0,7 *	38 754	50 746	-30,9	
Technicien en droit 1-2	433	96,9	44 708	60 970	-36,4	29 805	46 676	-56,6	
Technicien génie 1-2	1 242	67,1	45 774	59 227	-29,4	32 730	42 832	-30,9	
Technicien génie 3	198	88,1	50 053	70 245	-40,3	46 581	57 092	-22,6	
Techn. informatique 1-2	2 570	77,3	48 050	54 338	-13,1	33 695	40 106	-19,0	
Techn. informatique 3	556	94,9	52 347	72 906	-39,3	39 556	42 712	-8,0	
Technicien en loisir 1-2	458	100,0	45 662	45 682	0,0 *	32 027	31 699	1,0 *	
Techn. hygiène du trav. 1-2	176	32,2	45 091	57 011	-26,4	32 946	38 260	-16,1	
Moyenne	...	73,0	47 170	52 594	-11,5	32 765	38 482	-17,4	

Positions dans l'échelle		Ratios comparatifs		Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
Professionnels				
54,7 *	65,8 *	91,0	95,0	Professionnel communic. 1
69,9 *	74,0 *	91,1	94,5	Professionnel communic. 2
86,8 *	95,8 *	96,9	99,3	Professionnel communic. 3
56,7 *	55,1 *	92,0 *	89,7 *	Professionnel gest. fin. 1
64,4 *	66,6 *	89,4 *	91,0 *	Professionnel gest. fin. 2
88,1	62,9	97,4	90,2	Professionnel gest. fin. 3
64,2 *	79,6 *	92,9 *	95,7 *	Analyste proc. adm./inform. 1
74,7	86,6	92,7	96,5	Analyste proc. adm./inform. 2
90,2	86,4	97,8	96,8	Analyste proc. adm./inform. 3
51,8	72,1	90,8 *	93,6 *	Ingénieur 1
75,6 *	73,0 *	92,8 *	94,1 *	Ingénieur 2
95,5 *	99,5 *	97,9 *	99,9 *	Ingénieur 3
68,3	x	93,6	x	Professionnel sc. phys. 1
86,5	69,4	96,1 *	93,1 *	Professionnel sc. phys. 2
86,8	66,0	97,0 *	93,1 *	Professionnel sc. phys. 3
64,6 *	70,5 *	92,2 *	92,0 *	Avocat et notaire 1
80,7 *	80,2 *	92,0 *	94,2 *	Avocat et notaire 2
76,0	80,5	93,1	95,2	Moyenne
Techniciens				
88,4	70,2	96,1	91,8	Technicien en administration 1-2
94,8	73,1	99,6	93,2	Technicien en administration 3
90,6	79,5	96,9 *	95,5 *	Techn. documentation 1-2
95,9 *	76,1 *	98,7 *	94,4 *	Techn. laboratoire 1-2
96,4	79,5	99,0	98,6	Techn. laboratoire 3
82,5 *	69,7 *	94,2 *	92,9 *	Technicien en droit 1-2
87,5 *	83,9 *	96,4 *	95,5 *	Technicien génie 1-2
97,8 *	101,0 *	99,8 *	100,2 *	Technicien génie 3
72,3 *	73,1 *	91,7 *	92,9 *	Techn. informatique 1-2
89,2	82,1	97,3	92,6	Techn. informatique 3
88,4	49,9	96,5	84,7	Technicien en loisir 1-2
87,7 *	85,4 *	96,7 *	96,7 *	Techn. hygiène du trav. 1-2
87,0	73,6	96,0	93,0	Moyenne

Annexe A-1

Minimums, maximums et écarts, positions dans l'échelle et ratios comparatifs, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2008

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

Emplois repères ¹ /catégorie	Effectif adm. québ. ²	Effectif rémunéré selon échelle	Maximums normaux			Minimums		
			Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts
			%	\$	%	\$	%	%
Employés de bureau								
Préposé photocopie 2	43	90,1	29 805	35 166	-18,0	27 705	29 218	-5,5 *
Magasinier 1	188	19,3	29 604	37 972	-28,3	27 577	28 498	-3,3 *
Magasinier 2	909	33,1	34 363	48 828	-42,1	29 937	39 296	-31,3
Op. duplicateur 1-2	122	68,1	33 316	45 034	-35,2	27 577	30 747	-11,5
Personnel soutien adm. 1	3 585	75,3	32 977	34 921	-5,9	28 850	26 474	8,2
Personnel soutien adm. 2	11 244	75,7	36 108	40 052	-10,9	30 924	31 920	-3,2 *
Personnel secrétariat 1	1 573	88,3	34 483	39 528	-14,6	29 844	31 118	-4,3
Personnel secrétariat 2	6 460	85,0	37 884	44 789	-18,2	34 172	34 124	0,1 *
Préposé aux renseign. 2	776	23,2	39 868	44 685	-12,1	31 522	33 742	-7,0
Préposé aux renseign. 3	85	94,3	43 393	45 273	-4,3 *	34 572	37 510	-8,5
Préposé télécomm. 1-2	6	39,4	30 309	47 097	-55,4	28 234	34 748	-23,1
Téléphoniste-récept. 2	1 174	65,1	30 834	33 474	-8,6	28 583	26 511	7,3
Acheteur 2	55	51,1	40 142	47 514	-18,4	34 517	34 894	-1,1 *
Moyenne	...	76,1	36 252	41 424	-14,3	31 598	32 938	-4,2

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. L'effectif présenté est celui de l'emploi. Dans le cas des emplois choisis à l'étape probabiliste de la sélection, leur poids dans la moyenne de la catégorie est supérieur à leur propre effectif (voir la section La méthodologie pour plus de détails).

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

Positions dans l'échelle		Ratios comparatifs		Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
100,0	60,6	100,0	93,3	Employés de bureau
97,3	50,9	99,8	87,7	Préposé photocopie 2
93,8	78,7	99,2	96,0	Magasinier 1
98,0 *	91,8 *	99,6 *	97,4 *	Magasinier 2
88,1	80,7	98,5	95,3	Op. duplicateur 1-2
85,8	74,1	98,0	94,7	Personnel soutien adm. 1
95,4	77,2	99,4	95,1	Personnel soutien adm. 2
96,7	83,1	99,7	96,0	Personnel secrétariat 1
87,5	76,4	97,4	94,2	Personnel secrétariat 2
96,2 *	99,7 *	99,2 *	100,0 *	Préposé aux renseign. 2
100,0	47,7	100,0	86,3	Préposé aux renseign. 3
77,0 *	87,7 *	98,3 *	97,4 *	Préposé télécomm. 1-2
92,4	69,1	98,9	91,8	Téléphoniste-récept. 2
				Acheteur 2
89,2	76,9	98,6	95,3	Moyenne

Annexe A-2

Minimums, maximums et écarts, positions dans l'échelle et ratios comparatifs, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé, en 2008

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

Emplois repères ¹ /catégorie	Effectif adm. québ. ²	Effectif rémunéré selon échelle	Maximums normaux			Minimums			
			Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts
Professionnels									
Professionnel communic. 2	710	76,0	68 507	71 539	-4,4 *	48 241	52 831	-9,5 *	
Professionnel communic. 3	37	72,3	76 376	99 646	-30,5	58 222	75 768	-30,1	
Professionnel gest. fin. 1	84	94,5	44 123	47 377	-7,4 *	36 015	36 444	-1,2 *	
Professionnel gest. fin. 2	989	81,3	66 295	69 155	-4,3 *	46 479	50 500	-8,7	
Professionnel gest. fin. 3	95	80,3	73 939	107 330	-45,2	57 605	78 722	-36,7	
Analyste proc. adm./inform. 1	177	80,4	46 461	46 043	0,9 *	37 275	36 415	2,3 *	
Analyste proc. adm./inform. 2	3 874	72,9	68 833	72 067	-4,7 *	49 073	53 602	-9,2	
Analyste proc. adm./inform. 3	482	66,6	75 869	89 709	-18,2	58 619	68 118	-16,2	
Ingénieur 1	37	92,5	45 774	55 267	-20,7	37 007	42 338	-14,4	
Ingénieur 2	417	81,3	72 697	84 943	-16,8	51 275	64 010	-24,8	
Ingénieur 3	355	85,3	80 663	101 767	-26,2	43 499	82 013	-88,5	
Professionnel sc. phys. 1	12	52,4	45 895	53 049	-15,6	36 617	38 821	-6,0 *	
Professionnel sc. phys. 2	397	75,1	71 642	84 492	-17,9 *	50 846	61 702	-21,4 *	
Professionnel sc. phys. 3	50	79,9	76 723	107 534	-40,2	59 252	76 927	-29,8	
Avocat et notaire 2	608	15,7	98 658	87 284	11,5 *	57 753	65 647	-13,7 *	
Moyenne	...	71,3	70 985	76 058	-7,1	49 514	56 841	-14,8	
Techniciens									
Technicien en administration 1-2	6 689	70,3	45 552	46 993	-3,2 *	30 365	33 685	-10,9	
Technicien en administration 3	239	77,1	50 004	55 834	-11,7	46 333	39 649	14,4	
Techn. documentation 1-2	726	82,6	45 741	42 795	6,4 *	30 784	30 205	1,9 *	
Techn. laboratoire 1-2	1 884	30,3	51 501	55 395	-7,6 *	35 329	42 271	-19,7	
Technicien en droit 1-2	433	97,6	44 708	64 859	-45,1	29 805	45 640	-53,1	
Technicien génie 1-2	1 242	54,5	45 774	56 311	-23,0	32 730	43 616	-33,3	
Technicien génie 3	198	79,0	50 053	68 638	-37,1	46 581	55 054	-18,2	
Techn. informatique 1-2	2 570	74,4	48 050	53 803	-12,0	33 695	39 712	-17,9	
Techn. informatique 3	556	94,6	52 347	73 966	-41,3	39 556	42 226	-6,8	
Technicien en loisir 1-2	458	100,0	45 662	45 235	0,9 *	32 027	31 759	0,8 *	
Moyenne	...	66,9	47 165	52 875	-12,1	32 759	38 658	-18,0	
Employés de bureau									
Préposé photocopie 2	43	100,0	29 805	28 889	3,1 *	27 705	22 969	17,1 *	
Magasinier 1	188	25,2	29 604	37 830	-27,8	27 577	28 154	-2,1 *	
Magasinier 2	909	34,4	34 363	48 630	-41,5	29 937	39 512	-32,0	
Personnel soutien adm. 1	3 585	64,9	32 977	33 683	-2,1 *	28 850	25 732	10,8	
Personnel soutien adm. 2	11 244	64,8	36 108	38 152	-5,7 *	30 924	28 346	8,3	
Personnel soutien adm. 3	3 588	44,0	40 394	41 400	-2,5 *	34 714	29 148	16,0	
Personnel secrétariat 1	1 573	80,3	34 483	38 203	-10,8 *	29 844	30 196	-1,2 *	
Personnel secrétariat 2	6 460	85,8	37 884	46 196	-21,9	34 172	33 904	0,8 *	
Préposé aux renseign. 2	776	17,2	39 868	42 693	-7,1 *	31 522	31 351	0,5 *	
Préposé télécomm. 1-2	6	13,8	30 309	58 520	-93,1	28 234	36 360	-28,8	
Téléphoniste-récept. 2	1 174	58,3	30 834	33 661	-9,2	28 583	25 539	10,7	
Acheteur 2	55	28,7	40 142	47 850	-19,2	34 517	31 088	9,9	
Moyenne	...	65,1	36 252	40 055	-10,5	31 598	29 750	5,8	

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. L'effectif présenté est celui de l'emploi. Dans le cas des emplois choisis à l'étape probabiliste de la sélection, leur poids dans la moyenne de la catégorie est supérieur à leur propre effectif (voir la section La méthodologie pour plus de détails).

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

Positions dans l'échelle		Ratios comparatifs		Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
				Professionnels
69,9 *	69,0 *	91,1 *	91,9 *	Professionnel communic. 2
86,8 *	106,3 *	96,9 *	101,5 *	Professionnel communic. 3
56,7 *	58,4 *	92,0 *	91,2 *	Professionnel gest. fin. 1
64,4 *	66,4 *	89,4 *	90,9 *	Professionnel gest. fin. 2
88,1	54,3	97,4	87,8	Professionnel gest. fin. 3
64,2 *	89,4 *	92,9 *	97,8 *	Analyste proc. adm./inform. 1
74,7	90,2	92,7	97,5	Analyste proc. adm./inform. 2
90,2 *	94,7 *	97,8 *	98,7 *	Analyste proc. adm./inform. 3
51,8	73,9	90,8 *	93,9 *	Ingénieur 1
75,6 *	70,5 *	92,8 *	92,7 *	Ingénieur 2
95,5 *	100,5 *	97,9 *	100,1 *	Ingénieur 3
68,3	1,2	93,6	72,8	Professionnel sc. phys. 1
86,5 *	66,3 *	96,1 *	90,9 *	Professionnel sc. phys. 2
86,8	55,2	97,0	87,2	Professionnel sc. phys. 3
80,7 *	91,5 *	92,0 *	97,9 *	Avocat et notaire 2
75,7	82,9	93,0	95,6	Moyenne
				Techniciens
88,4	65,1	96,1	90,2	Technicien en administration 1-2
94,8	57,1	99,6	87,6	Technicien en administration 3
90,6	48,4	96,9	84,8	Techn. documentation 1-2
95,9 *	75,0 *	98,7 *	94,1 *	Techn. laboratoire 1-2
82,5 *	67,6 *	94,2 *	90,4 *	Technicien en droit 1-2
87,5 *	77,3 *	96,4 *	94,9 *	Technicien génie 1-2
97,8	111,5	99,8	102,3	Technicien génie 3
72,3 *	72,5 *	91,7 *	92,8 *	Techn. informatique 1-2
89,2	82,3	97,3	92,4	Techn. informatique 3
88,4	58,1	96,5	87,5	Technicien en loisir 1-2
86,9	71,2	96,0	92,0	Moyenne
				Employés de bureau
100,0	60,0	100,0	91,8	Préposé photocopie 2
97,3	49,5	99,8	87,1	Magasinier 1
93,8 *	81,8 *	99,2 *	96,8 *	Magasinier 2
88,1	76,0	98,5	94,3	Personnel soutien adm. 1
85,8	67,3	98,0	91,6	Personnel soutien adm. 2
85,8	57,0	98,0	87,3	Personnel soutien adm. 3
95,4 *	97,8 *	99,4 *	99,5 *	Personnel secrétariat 1
96,7	79,8	99,7	94,6	Personnel secrétariat 2
87,5	65,7	97,4	90,9	Préposé aux renseign. 2
100,0	33,8	100,0	74,9	Préposé télécomm. 1-2
77,0 *	88,9 *	98,3 *	97,3 *	Téléphoniste-récept. 2
92,4 *	67,8 *	98,9 *	88,7 *	Acheteur 2
89,2	72,5	98,6	92,7	Moyenne

Annexe A-3

Minimums, maximums et écarts, positions dans l'échelle et ratios comparatifs, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur « autre public », en 2008

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

Emplois repères ¹ /catégorie	Effectif adm. québ. ²	Effectif rémunéré selon échelle	Maximums normaux			Minimums		
			Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts
			%	\$	%	\$	%	%
Professionnels								
Professionnel communic. 1	57	91,8	45 460	51 885	-14,1	36 469	44 419	-21,8
Professionnel communic. 2	710	99,4	68 507	67 457	1,5 *	48 241	54 818	-13,6
Professionnel communic. 3	37	97,2	76 376	84 459	-10,6	58 222	70 725	-21,5
Professionnel gest. fin. 1	84	93,6	44 123	60 062	-36,1	36 015	44 564	-23,7
Professionnel gest. fin. 2	989	96,7	66 295	73 210	-10,4	46 479	53 331	-14,7
Professionnel gest. fin. 3	95	96,7	73 939	88 750	-20,0	57 605	65 471	-13,7
Analyste proc. adm./inform. 1	177	98,6	46 461	58 335	-25,6	37 275	46 207	-24,0
Analyste proc. adm./inform. 2	3 874	93,7	68 833	73 546	-6,8	49 073	54 297	-10,6
Analyste proc. adm./inform. 3	482	99,0	75 869	87 341	-15,1	58 619	67 015	-14,3
Ingénieur 1	37	97,5	45 774	61 265	-33,8	37 007	48 955	-32,3
Ingénieur 2	417	99,8	72 697	85 195	-17,2	51 275	71 579	-39,6
Ingénieur 3	355	99,9	80 663	98 567	-22,2	43 499	85 374	-96,3
Avocat et notaire 1	28	100,0	55 446	69 123	-24,7	43 302	50 076	-15,6
Avocat et notaire 2	608	86,8	98 658	102 763	-4,2	57 753	70 185	-21,5
Moyenne	...	95,8	70 819	77 182	-9,0	49 481	58 548	-18,3
Techniciens								
Technicien en administration 1-2	6 689	91,2	45 552	49 722	-9,2	30 365	36 572	-20,4
Technicien en administration 3	239	100,0	50 004	57 530	-15,1	46 333	45 551	1,7 *
Techn. documentation 1-2	726	86,5	45 741	48 069	-5,1	30 784	37 824	-22,9
Techn. laboratoire 1-2	1 884	81,6	51 501	50 814	1,3 *	35 329	39 047	-10,5
Techn. laboratoire 3	415	100,0	54 149	54 003	0,3 *	38 754	50 309	-29,8
Technicien en droit 1-2	433	96,1	44 708	56 080	-25,4	29 805	47 978	-61,0
Technicien génie 1-2	1 242	92,0	45 774	62 657	-36,9	32 730	41 910	-28,0
Technicien génie 3	198	98,3	50 053	71 705	-43,3	46 581	58 943	-26,5
Techn. informatique 1-2	2 570	89,2	48 050	56 149	-16,9	33 695	41 449	-23,0
Techn. informatique 3	556	100,0	52 347	57 159	-9,2	39 556	49 926	-26,2
Technicien en loisir 1-2	458	100,0	45 662	46 049	-0,8 *	32 027	31 650	1,2 *
Moyenne	...	91,3	47 167	52 498	-11,3	32 761	39 432	-20,4
Employés de bureau								
Préposé photocopie 2	43	86,3	29 805	37 959	-27,4	27 705	31 999	-15,5
Magasinier 1	188	6,3	29 604	39 222	-32,5	27 577	31 525	-14,3
Magasinier 2	909	29,0	34 363	49 518	-44,1	29 937	38 525	-28,7
Op. duplicateur 1-2	122	66,1	33 316	46 911	-40,8	27 577	31 749	-15,1
Personnel soutien adm. 1	3 585	94,5	32 977	36 464	-10,6	28 850	27 408	5,0
Personnel soutien adm. 2	11 244	94,2	36 108	42 279	-17,1	30 924	36 119	-16,8
Personnel secrétariat 1	1 573	91,3	34 483	39 959	-15,9	29 844	31 418	-5,3
Personnel secrétariat 2	6 460	83,5	37 884	42 397	-11,9	34 172	34 506	-1,0 *
Préposé aux renseign. 2	776	84,3	39 868	48 747	-22,3	31 522	38 710	-22,8
Préposé télécomm. 1-2	6	89,7	30 309	43 653	-44,0	28 234	34 262	-21,4
Téléphoniste-récept. 2	1 174	89,1	30 834	33 042	-7,2	28 583	28 768	-0,6 *
Acheteur 2	55	91,1	40 142	47 325	-17,9	34 517	37 032	-7,3
Moyenne	...	89,1	36 253	42 107	-16,1	31 599	35 125	-11,2

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. L'effectif présenté est celui de l'emploi. Dans le cas des emplois choisis à l'étape probabiliste de la sélection, leur poids dans la moyenne de la catégorie est supérieur à leur propre effectif (voir la section La méthodologie pour plus de détails).

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

Positions dans l'échelle		Ratios comparatifs		Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
Professionnels				
54,7 *	67,3 *	91,0	95,3	Professionnel communic. 1
69,9 *	77,6 *	91,1	95,8	Professionnel communic. 2
86,8 *	92,5 *	96,9	98,8	Professionnel communic. 3
56,7	51,2	92,0	87,4	Professionnel gest. fin. 1
64,4 *	67,7 *	89,4 *	91,2 *	Professionnel gest. fin. 2
88,1 *	81,8 *	97,4	95,2	Professionnel gest. fin. 3
64,2	69,9	92,9 *	93,7 *	Analyste proc. adm./inform. 1
74,7	81,2	92,7	95,1	Analyste proc. adm./inform. 2
90,2	82,2	97,8	95,8	Analyste proc. adm./inform. 3
51,8 *	58,5 *	90,8 *	91,7 *	Ingénieur 1
75,6	81,7	92,8	97,1	Ingénieur 2
95,5 *	96,4 *	97,9	99,5	Ingénieur 3
64,6 *	62,7 *	92,2	89,7	Avocat et notaire 1
80,7	75,1	92,0 *	92,1 *	Avocat et notaire 2
76,0	78,6	93,1	94,8	Moyenne
Techniciens				
88,4	80,6	96,1	94,9	Technicien en administration 1-2
94,8 *	101,1 *	99,6 *	100,2 *	Technicien en administration 3
90,6	83,4	96,9 *	96,5 *	Techn. documentation 1-2
95,9	78,7	98,7	95,1	Techn. laboratoire 1-2
96,4	78,1	99,0	98,5	Techn. laboratoire 3
82,5	75,8	94,2	96,5	Technicien en droit 1-2
87,5 *	88,6 *	96,4 *	96,2 *	Technicien génie 1-2
97,8	90,9	99,8	98,4	Technicien génie 3
72,3 *	74,8 *	91,7	93,4	Techn. informatique 1-2
89,2 *	69,2 *	97,3 *	96,1 *	Techn. informatique 3
88,4	43,6	96,5	82,4	Technicien en loisir 1-2
87,0	77,3	96,0	94,4	Moyenne
Employés de bureau				
100,0 *	60,8 *	100,0 *	93,8 *	Préposé photocopie 2
97,3	65,8	99,8	93,3	Magasinier 1
93,8	70,4	99,2	93,4	Magasinier 2
98,0 *	92,6 *	99,6 *	97,6 *	Op. duplicateur 1-2
88,1 *	85,8 *	98,5 *	96,5 *	Personnel soutien adm. 1
85,8 *	86,8 *	98,0 *	98,1 *	Personnel soutien adm. 2
95,4	70,9	99,4	93,8	Personnel secrétariat 1
96,7 *	92,0 *	99,7 *	98,5 *	Personnel secrétariat 2
87,5	100,8	97,4	100,2	Préposé aux renseign. 2
100,0	57,6	100,0	90,9	Préposé télécomm. 1-2
77,0 *	82,5 *	98,3 *	97,7 *	Téléphoniste-récept. 2
92,4	x	98,9	x	Acheteur 2
89,2	84,6	98,6	97,5	Moyenne

Annexe A-4

Minimums, maximums et écarts, positions dans l'échelle et ratios comparatifs, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et administration municipale, en 2008

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

Emplois repères ¹ /catégorie	Effectif adm. québ. ²	Effectif rémunéré selon échelle	Maximums normaux			Minimums			
			Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts
Professionnels									
Professionnel communic. 2	710	95,0	68 507	55 713	18,7	48 241	44 050	8,7 *	
Professionnel gest. fin. 2	989	97,0	66 295	71 158	-7,3	46 479	46 459	0,0 *	
Professionnel gest. fin. 3	95	75,6	73 939	85 512	-15,7	57 605	70 797	-22,9	
Analyste proc. adm./inform. 2	3 874	85,6	68 833	77 668	-12,8	49 073	49 744	-1,4 *	
Ingénieur 2	417	97,9	72 697	76 636	-5,4	51 275	53 359	-4,1	
Ingénieur 3	355	100,0	80 663	79 145	1,9 *	43 499	65 907	-51,5	
Avocat et notaire 1	28	100,0	55 446	58 653	-5,8 *	43 302	43 655	-0,8 *	
Avocat et notaire 2	608	89,6	98 658	91 294	7,5	57 753	56 352	2,4 *	
Moyenne	...	86,4	70 869	75 528	-6,6	49 394	49 851	-0,9 *	
Techniciens									
Technicien en administration 1-2	6 689	89,9	45 552	50 816	-11,6	30 365	37 617	-23,9	
Technicien en administration 3	239	100,0	50 004	63 993	-28,0	46 333	46 778	-1,0 *	
Techn. documentation 1-2	726	57,4	45 741	46 879	-2,5 *	30 784	35 013	-13,7	
Techn. laboratoire 1-2	1 884	30,5	51 501	57 007	-10,7	35 329	41 373	-17,1	
Technicien en droit 1-2	433	90,7	44 708	45 060	-0,8 *	29 805	35 597	-19,4	
Technicien génie 1-2	1 242	74,1	45 774	54 384	-18,8	32 730	40 735	-24,5	
Technicien génie 3	198	85,8	50 053	67 244	-34,3	46 581	48 568	-4,3 *	
Techn. informatique 1-2	2 570	67,7	48 050	59 563	-24,0	33 695	41 049	-21,8	
Technicien en loisir 1-2	458	100,0	45 662	49 704	-8,9	32 027	38 641	-20,7	
Moyenne	...	78,1	46 983	53 431	-13,7	32 601	39 039	-19,8	
Employés de bureau									
Magasinier 2	909	65,8	34 363	46 936	-36,6	29 937	37 574	-25,5	
Personnel soutien adm. 1	3 585	92,1	32 977	36 263	-10,0	28 850	25 941	10,1	
Personnel soutien adm. 2	11 244	72,3	36 108	40 158	-11,2	30 924	29 376	5,0	
Personnel soutien adm. 3	3 588	100,0	40 394	44 855	-11,0	34 714	31 269	9,9	
Personnel secrétariat 1	1 573	84,7	34 483	40 200	-16,6	29 844	30 483	-2,1	
Personnel secrétariat 2	6 460	65,5	37 884	44 117	-16,5	34 172	33 752	1,2 *	
Préposé aux renseign. 2	776	9,2	39 868	43 995	-10,4	31 522	34 636	-9,9 *	
Préposé télécomm. 1-2	6	89,1	30 309	44 009	-45,2	28 234	34 399	-21,8	
Téléphoniste-récept. 2	1 174	65,9	30 834	35 233	-14,3	28 583	28 965	-1,3 *	
Acheteur 2	55	59,4	40 142	47 952	-19,5	34 517	36 839	-6,7	
Moyenne	...	74,0	36 215	41 115	-13,5	31 572	30 539	3,3	

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. L'effectif présenté est celui de l'emploi. Dans le cas des emplois choisis à l'étape probabiliste de la sélection, leur poids dans la moyenne de la catégorie est supérieur à leur propre effectif (voir la section La méthodologie pour plus de détails).

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

Positions dans l'échelle		Ratios comparatifs		Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
Professionnels				
69,9 *	111,8 *	91,1 *	102,6 *	Professionnel communic. 2
64,4 *	68,0 *	89,4 *	88,9 *	Professionnel gest. fin. 2
88,1	100,4	97,4	100,1	Professionnel gest. fin. 3
74,7	94,4	92,7	98,0	Analyste proc. adm./inform. 2
75,6	85,0	92,8	95,4	Ingénieur 2
95,5 *	151,1 *	97,9	108,1	Ingénieur 3
64,6	79,3	92,2 *	94,7 *	Avocat et notaire 1
80,7 *	78,1 *	92,0 *	91,6 *	Avocat et notaire 2
75,8	91,7	93,0	96,4	Moyenne
Techniciens				
88,4	85,0	96,1 *	96,1 *	Technicien en administration 1-2
94,8 *	100,1 *	99,6 *	100,0 *	Technicien en administration 3
90,6 *	81,5 *	96,9 *	95,3 *	Techn. documentation 1-2
95,9 *	85,1 *	98,7 *	95,9 *	Techn. laboratoire 1-2
82,5 *	76,9 *	94,2 *	95,2 *	Technicien en droit 1-2
87,5	77,3	96,4 *	94,3 *	Technicien génie 1-2
97,8	82,1	99,8	95,0	Technicien génie 3
72,3	85,7	91,7	95,5	Techn. informatique 1-2
88,4	74,6	96,5 *	94,3 *	Technicien en loisir 1-2
86,7 *	84,4 *	95,9 *	95,9 *	Moyenne
Employés de bureau				
93,8 *	97,7 *	99,2 *	99,6 *	Magasinier 2
88,1	93,3	98,5 *	98,1 *	Personnel soutien adm. 1
85,8	92,3	98,0 *	97,9 *	Personnel soutien adm. 2
85,8 *	87,5 *	98,0 *	96,2 *	Personnel soutien adm. 3
95,4	84,8	99,4	96,3	Personnel secrétariat 1
96,7 *	92,0 *	99,7 *	98,1 *	Personnel secrétariat 2
87,5 *	88,0 *	97,4 *	97,5 *	Préposé aux renseign. 2
100,0	58,3	100,0	90,9	Préposé télécomm. 1-2
77,0	90,7	98,3 *	98,3 *	Téléphoniste-récept. 2
92,4	78,8	98,9	95,1	Acheteur 2
89,1 *	90,9 *	98,6	97,7	Moyenne

Annexe A-5

Minimums, maximums et écarts, positions dans l'échelle et ratios comparatifs, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2008

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

Emplois repères ¹ /catégorie	Effectif adm. québ. ²	Effectif rémunéré selon échelle	Maximums normaux			Minimums		
			Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.
			%	\$	%	\$	%	%
Professionnels								
Professionnel communic. 1	57	41,3	45 460	52 045	-14,5	36 469	42 468	-16,4
Professionnel communic. 2	710	100,0	68 507	74 149	-8,2	48 241	53 673	-11,3
Professionnel communic. 3	37	92,6	76 376	90 527	-18,5	58 222	62 908	-8,0
Professionnel gest. fin. 1	84	59,9	44 123	54 057	-22,5	36 015	45 491	-26,3
Professionnel gest. fin. 2	989	89,6	66 295	78 139	-17,9	46 479	58 953	-26,8
Professionnel gest. fin. 3	95	95,2	73 939	90 461	-22,3	57 605	62 498	-8,5
Analyste proc. adm./inform. 1	177	93,3	46 461	53 650	-15,5	37 275	41 762	-12,0
Analyste proc. adm./inform. 2	3 874	88,8	68 833	75 127	-9,1	49 073	54 039	-10,1
Analyste proc. adm./inform. 3	482	97,0	75 869	90 659	-19,5	58 619	63 060	-7,6
Ingénieur 2	417	100,0	72 697	84 806	-16,7	51 275	72 410	-41,2
Ingénieur 3	355	99,8	80 663	95 232	-18,1	43 499	83 423	-91,8
Avocat et notaire 2	608	35,5	98 658	92 406	6,3	57 753	65 974	-14,2
Moyenne	...	88,8	70 968	77 599	-9,3	49 558	56 926	-14,9
Techniciens								
Technicien en administration 1-2	6 689	84,3	45 552	49 405	-8,5	30 365	35 648	-17,4
Technicien en administration 3	239	100,0	50 004	49 191	1,6 *	46 333	38 467	17,0 *
Techn. documentation 1-2	726	100,0	45 741	47 158	-3,1 *	30 784	37 310	-21,2
Technicien en droit 1-2	433	73,8	44 708	56 729	-26,9	29 805	44 083	-47,9
Technicien génie 1-2	1 242	93,8	45 774	65 622	-43,4	32 730	39 014	-19,2
Technicien génie 3	198	100,0	50 053	75 397	-50,6	46 581	64 003	-37,4
Techn. informatique 1-2	2 570	92,6	48 050	58 497	-21,7	33 695	41 216	-22,3
Techn. informatique 3	556	100,0	52 347	61 495	-17,5 *	39 556	47 885	-21,1 *
Moyenne	...	89,8	47 163	52 294	-10,9	32 755	38 044	-16,1
Employés de bureau								
Magasinier 2	909	69,2	34 363	50 817	-47,9	29 937	39 054	-30,5
Personnel soutien adm. 1	3 585	96,8	32 977	34 338	-4,1 *	28 850	28 502	1,2 *
Personnel soutien adm. 2	11 244	96,2	36 108	45 284	-25,4	30 924	35 582	-15,1
Personnel soutien adm. 3	3 588	100,0	40 394	49 350	-22,2	34 714	42 070	-21,2 *
Personnel secrétariat 1	1 573	77,4	34 483	34 105	1,1 *	29 844	30 001	-0,5 *
Personnel secrétariat 2	6 460	88,0	37 884	40 776	-7,6	34 172	34 705	-1,6 *
Préposé aux renseign. 2	776	99,1	39 868	49 847	-25,0	31 522	39 451	-25,2
Téléphoniste-récept. 2	1 174	93,2	30 834	31 877	-3,4	28 583	28 160	1,5
Moyenne	...	92,2	36 321	42 635	-17,4	31 640	35 005	-10,6

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. L'effectif présenté est celui de l'emploi. Dans le cas des emplois choisis à l'étape probabiliste de la sélection, leur poids dans la moyenne de la catégorie est supérieur à leur propre effectif (voir la section La méthodologie pour plus de détails).

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

Positions dans l'échelle		Ratios comparatifs		Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
54,7 *	61,5 *	91,0 *	92,9 *	Professionnels
69,9 *	77,1 *	91,1	93,7	Professionnel communic. 1
86,8	99,0	96,9	99,7	Professionnel communic. 2
56,7	70,3	92,0	95,3	Professionnel communic. 3
64,4	78,3	89,4	94,7	Professionnel gest. fin. 1
88,1	90,7	97,4 *	97,1 *	Professionnel gest. fin. 2
64,2 *	66,1 *	92,9 *	92,5 *	Professionnel gest. fin. 3
74,7	81,6	92,7	94,8	Analyste proc. adm./inform. 1
90,2 *	92,3 *	97,8 *	97,6 *	Analyste proc. adm./inform. 2
75,6	82,8	92,8	97,5	Analyste proc. adm./inform. 3
95,5 *	99,0 *	97,9	99,9	Ingénieur 2
80,7	52,1	92,0	86,3	Ingénieur 3
				Avocat et notaire 2
76,1	82,1	93,1	95,3	Moyenne
				Techniciens
88,4 *	83,3 *	96,1 *	95,4 *	Technicien en administration 1-2
94,8 *	97,3 *	99,6 *	99,4 *	Technicien en administration 3
90,6 *	89,6 *	96,9 *	97,8 *	Techn. documentation 1-2
82,5	63,0	94,2	91,7	Technicien en droit 1-2
87,5	90,3	96,4 *	96,1 *	Technicien génie 1-2
97,8 *	96,4 *	99,8 *	99,5 *	Technicien génie 3
72,3 *	75,4 *	91,7 *	92,7 *	Techn. informatique 1-2
89,2 *	68,9 *	97,3 *	93,1 *	Techn. informatique 3
86,9	76,0	96,0	93,7	Moyenne
				Employés de bureau
93,8	61,2	99,2	91,0	Magasinier 2
88,1	109,2	98,5	101,6	Personnel soutien adm. 1
85,8	106,8	98,0	101,4	Personnel soutien adm. 2
85,8 *	81,0 *	98,0	97,2	Personnel soutien adm. 3
95,4 *	95,5 *	99,4 *	99,5 *	Personnel secrétariat 1
96,7 *	102,7 *	99,7 *	100,4 *	Personnel secrétariat 2
87,5	101,8	97,4	100,4	Préposé aux renseign. 2
77,0	94,5	98,3 *	99,4 *	Téléphoniste-récept. 2
89,1	100,0	98,6	100,1	Moyenne

Annexe A-6

Minimums, maximums et écarts, positions dans l'échelle et ratios comparatifs, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur universitaire, en 2008

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

Emplois repères ¹ /catégorie	Effectif adm. québ. ²	Effectif rémunéré selon échelle	Maximums normaux			Minimums		
			Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts
			%	\$	%	\$		%
Professionnels								
Professionnel communic. 2	710	100,0	68 507	67 419	1,6 *	48 241	45 347	6,0
Professionnel gest. fin. 2	989	100,0	66 295	68 944	-4,0	46 479	49 615	-6,7 *
Professionnel gest. fin. 3	95	100,0	73 939	84 790	-14,7	57 605	60 976	-5,9
Analyste proc. adm./inform. 1	177	100,0	46 461	57 527	-23,8	37 275	45 079	-20,9
Analyste proc. adm./inform. 2	3 874	99,7	68 833	70 123	-1,9	49 073	47 931	2,3 *
Analyste proc. adm./inform. 3	482	100,0	75 869	82 873	-9,2	58 619	60 864	-3,8
Ingénieur 2	417	100,0	72 697	70 576	2,9	51 275	44 320	13,6
Avocat et notaire 2	608	100,0	98 658	89 378	9,4 *	57 753	62 889	-8,9 *
Moyenne	...	99,9	71 173	71 592	-0,6 *	49 577	49 594	0,0 *
Techniciens								
Technicien en administration 1-2	6 689	100,0	45 552	48 270	-6,0	30 365	35 681	-17,5
Techn. documentation 1-2	726	100,0	45 741	46 379	-1,4 *	30 784	33 980	-10,4
Techn. laboratoire 1-2	1 884	100,0	51 501	47 343	8,1	35 329	34 156	3,3 *
Technicien génie 1-2	1 242	98,0	45 774	50 304	-9,9	32 730	40 421	-23,5
Techn. informatique 1-2	2 570	99,6	48 050	52 866	-10,0	33 695	41 802	-24,1
Moyenne	...	99,8	47 257	49 363	-4,5	32 747	38 057	-16,2
Employés de bureau								
Préposé photocopie 2	43	96,4	29 805	38 026	-27,6	27 705	32 079	-15,8
Personnel soutien adm. 1	3 585	99,4	32 977	37 706	-14,3	28 850	30 139	-4,5
Personnel soutien adm. 2	11 244	98,5	36 108	41 211	-14,1	30 924	33 291	-7,7
Personnel secrétariat 1	1 573	98,9	34 483	41 043	-19,0	29 844	31 978	-7,1
Personnel secrétariat 2	6 460	99,6	37 884	42 436	-12,0	34 172	34 590	-1,2 *
Téléphoniste-récept. 2	1 174	100,0	30 834	35 668	-15,7	28 583	30 856	-7,9
Moyenne	...	99,0	36 235	41 020	-13,2	31 580	32 941	-4,3

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. L'effectif présenté est celui de l'emploi. Dans le cas des emplois choisis à l'étape probabiliste de la sélection, leur poids dans la moyenne de la catégorie est supérieur à leur propre effectif (voir la section La méthodologie pour plus de détails).

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

Positions dans l'échelle		Ratios comparatifs		Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
Professionnels				
69,9 *	71,0 *	91,1 *	90,5 *	Professionnel communic. 2
64,4 *	63,5 *	89,4 *	89,8 *	Professionnel gest. fin. 2
88,1 *	73,7 *	97,4	92,6	Professionnel gest. fin. 3
64,2	86,7	92,9	97,1	Analyste proc. adm./inform. 1
74,7 *	74,6 *	92,7 *	92,0 *	Analyste proc. adm./inform. 2
90,2	66,0	97,8	91,0	Analyste proc. adm./inform. 3
75,6 *	65,0 *	92,8 *	87,0 *	Ingénieur 2
80,7 *	86,9 *	92,0	96,1	Avocat et notaire 2
75,8 *	77,6 *	93,0 *	93,1 *	Moyenne
Techniciens				
88,4	71,0	96,1 *	92,4 *	Technicien en administration 1-2
90,6 *	85,8 *	96,9 *	96,2 *	Techn. documentation 1-2
95,9	82,1	98,7	95,0	Techn. laboratoire 1-2
87,5 *	87,5 *	96,4 *	97,5 *	Technicien génie 1-2
72,3 *	66,6 *	91,7 *	93,0 *	Techn. informatique 1-2
86,9	73,1	95,9	93,6	Moyenne
Employés de bureau				
100,0 *	58,6 *	100,0 *	93,5 *	Préposé photocopie 2
88,1	57,2	98,5	91,4	Personnel soutien adm. 1
85,8	67,5	98,0	93,8	Personnel soutien adm. 2
95,4	60,2	99,4	91,2	Personnel secrétariat 1
96,7	84,7	99,7	97,2	Personnel secrétariat 2
77,0 *	40,4 *	98,3 *	92,0 *	Téléphoniste-récept. 2
89,1	72,4	98,6	94,8	Moyenne

Annexe A-7

Minimums, maximums et écarts, positions dans l'échelle et ratios comparatifs, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et administration fédérale, en 2008

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

Emplois repères ¹ /catégorie	Effectif adm. québ. ²	Effectif rémunéré selon échelle	Maximums normaux			Minimums		
			Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts
			%	\$	%	\$	%	%
Professionnels								
Professionnel communic. 1	57	100,0	45 460	51 759	-13,9	36 469	47 931	-31,4
Professionnel communic. 2	710	100,0	68 507	67 600	1,3	48 241	62 534	-29,6
Professionnel communic. 3	37	100,0	76 376	81 049	-6,1	58 222	75 120	-29,0
Professionnel gest. fin. 1	84	100,0	44 123	61 769	-40,0	36 015	44 943	-24,8
Professionnel gest. fin. 2	989	100,0	66 295	72 924	-10,0	46 479	55 110	-18,6
Professionnel gest. fin. 3	95	100,0	73 939	87 556	-18,4	57 605	69 643	-20,9
Analyste proc. adm./inform. 1	177	100,0	46 461	59 659	-28,4	37 275	47 550	-27,6
Analyste proc. adm./inform. 2	3 874	100,0	68 833	71 989	-4,6	49 073	58 857	-19,9
Analyste proc. adm./inform. 3	482	100,0	75 869	86 273	-13,7	58 619	69 504	-18,6
Ingénieur 1	37	100,0	45 774	63 613	-39,0	37 007	55 636	-50,3
Ingénieur 2	417	100,0	72 697	91 775	-26,2	51 275	78 110	-52,3
Ingénieur 3	355	100,0	80 663	108 345	-34,3	43 499	92 770	-113,3
Professionnel sc. phys. 1	12	100,0	45 895	58 991	-28,5	36 617	48 545	-32,6
Professionnel sc. phys. 2	397	100,0	71 642	77 053	-7,6	50 846	63 611	-25,1
Professionnel sc. phys. 3	50	100,0	76 723	95 045	-23,9	59 252	80 983	-36,7
Avocat et notaire 1	28	100,0	55 446	77 859	-40,4	43 302	54 574	-26,0
Avocat et notaire 2	608	100,0	98 658	108 516	-10,0	57 753	75 628	-31,0
Biologiste 2	131	100,0	69 436	75 220	-8,3	48 981	55 920	-14,2
Biologiste 3	12	100,0	76 665	88 504	-15,4	59 081	77 018	-30,4
Moyenne	...	100,0	70 819	77 598	-9,6	49 481	62 618	-26,5
Techniciens								
Techn. documentation 1-2	726	100,0	45 741	51 057	-11,6	30 784	44 529	-44,6
Techn. laboratoire 1-2	1 884	100,0	51 501	53 655	-4,2	35 329	44 099	-24,8
Technicien en droit 1-2	433	100,0	44 708	60 222	-34,7	29 805	52 852	-77,3
Technicien génie 1-2	1 242	100,0	45 774	63 519	-38,8	32 730	52 253	-59,7
Technicien génie 3	198	100,0	50 053	73 245	-46,3	46 581	60 324	-29,5
Pilote d'aéronefs-Hélic. 2	3	100,0	63 720	82 027	-28,7	56 140	73 633	-31,2
Moyenne	...	100,0	48 166	57 573	-19,5	33 732	48 162	-42,8
Employés de bureau								
Personnel soutien adm. 1	3 585	100,0	32 977	33 944	-2,9	28 850	31 662	-9,7
Personnel soutien adm. 2	11 244	100,0	36 108	42 052	-16,5	30 924	38 965	-26,0
Personnel soutien adm. 3	3 588	100,0	40 394	47 479	-17,5	34 714	43 858	-26,3
Personnel secrétariat 1	1 573	100,0	34 483	40 495	-17,4	29 844	37 551	-25,8
Personnel secrétariat 2	6 460	100,0	37 884	42 638	-12,5	34 172	39 252	-14,9
Acheteur 2	55	100,0	40 142	47 451	-18,2	34 517	36 709	-6,3
Moyenne	...	95,6	36 476	41 742	-14,4	31 788	38 590	-21,4

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. L'effectif présenté est celui de l'emploi. Dans le cas des emplois choisis à l'étape probabiliste de la sélection, leur poids dans la moyenne de la catégorie est supérieur à leur propre effectif (voir la section La méthodologie pour plus de détails).

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

Positions dans l'échelle		Ratios comparatifs		Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
Professionnels				
54,7	64,5	91,0	97,4	Professionnel communic. 1
69,9	71,5	91,1	97,9	Professionnel communic. 2
86,8	75,6	96,9	98,2	Professionnel communic. 3
56,7	52,4	92,0	87,0	Professionnel gest. fin. 1
64,4	62,2	89,4	90,8	Professionnel gest. fin. 2
88,1	65,1	97,4	92,9	Professionnel gest. fin. 3
64,2	69,1	92,9	93,7	Analyste proc. adm./inform. 1
74,7	75,5	92,7	95,5	Analyste proc. adm./inform. 2
90,2	76,7	97,8	95,5	Analyste proc. adm./inform. 3
51,8	40,5	90,8	92,5	Ingénieur 1
75,6	78,5	92,8	96,8	Ingénieur 2
95,5	85,1	97,9	97,9	Ingénieur 3
68,3	55,0	93,6	92,0	Professionnel sc. phys. 1
86,5	68,0	96,1	94,4	Professionnel sc. phys. 2
86,8	73,4	97,0	96,1	Professionnel sc. phys. 3
64,6	54,2	92,2	86,3	Avocat et notaire 1
80,7	75,3	92,0	92,5	Avocat et notaire 2
79,3	89,2	93,9	97,2	Biologiste 2
100,0	80,7	100,0	97,5	Biologiste 3
76,0	73,6	93,1	95,0	Moyenne
Techniciens				
90,6	78,8	96,9	97,3	Techn. documentation 1-2
95,9	74,0	98,7	95,4	Techn. laboratoire 1-2
82,5	76,2	94,2	97,1	Technicien en droit 1-2
87,5	86,0	96,4	97,5	Technicien génie 1-2
97,8	92,3	99,8	98,6	Technicien génie 3
100,0	96,7	100,0	99,7	Pilote d'aéronefs-Hélic. 2
91,2	79,0	97,3	96,6	Moyenne
Employés de bureau				
88,1	105,5	98,5	100,4	Personnel soutien adm. 1
85,8	73,9	98,0	98,1	Personnel soutien adm. 2
85,8	70,2	98,0	97,7	Personnel soutien adm. 3
95,4	92,5	99,4	99,5	Personnel secrétariat 1
96,7	88,8	99,7	99,1	Personnel secrétariat 2
92,4	78,5	98,9	95,1	Acheteur 2
89,6	82,5	98,6	98,7	Moyenne

Annexe A-8

Minimums, maximums et écarts, positions dans l'échelle et ratios comparatifs, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2008

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

Emplois repères ¹ /catégorie	Effectif adm. québ. ²	Effectif rémunéré selon échelle	Maximums normaux			Minimums		
			Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts
			%	\$	%	\$	%	%
Professionnels								
Professionnel communic. 1	57	100,0	45 460	50 554	-11,2	36 469	x	x
Professionnel communic. 2	710	99,2	68 507	67 778	1,1 *	48 241	56 969	-18,1
Professionnel communic. 3	37	100,0	76 376	84 214	-10,3	58 222	71 036	-22,0
Professionnel gest. fin. 1	84	100,0	44 123	60 680	-37,5	36 015	43 822	-21,7
Professionnel gest. fin. 2	989	97,4	66 295	71 958	-8,5	46 479	51 738	-11,3
Professionnel gest. fin. 3	95	100,0	73 939	88 785	-20,1	57 605	66 497	-15,4
Analyste proc. adm./inform. 1	177	100,0	46 461	58 809	-26,6	37 275	46 251	-24,1
Analyste proc. adm./inform. 2	3 874	97,5	68 833	73 385	-6,6	49 073	53 551	-9,1
Analyste proc. adm./inform. 3	482	99,9	75 869	87 652	-15,5	58 619	67 470	-15,1
Ingénieur 1	37	100,0	45 774	62 206	-35,9	37 007	50 414	-36,2
Ingénieur 2	417	99,0	72 697	86 233	-18,6	51 275	73 077	-42,5
Ingénieur 3	355	100,0	80 663	102 478	-27,0	43 499	90 332	-107,7
Avocat et notaire 2	608	100,0	98 658	103 536	-4,9	57 753	71 344	-23,5
Moyenne	...	98,6	70 819	77 319	-9,2	49 481	58 686	-18,6
Techniciens								
Technicien en administration 1-2	6 689	91,2	45 552	48 733	-7,0	30 365	35 468	-16,8
Technicien en administration 3	239	97,0	50 004	54 279	-8,5 *	46 333	41 282	10,9
Techn. documentation 1-2	726	86,2	45 741	48 009	-5,0	30 784	37 767	-22,7
Techn. laboratoire 1-2	1 884	29,5	51 501	53 937	-4,7 *	35 329	43 007	-21,7
Techn. laboratoire 3	415	100,0	54 149	54 532	-0,7 *	38 754	50 746	-30,9
Technicien en droit 1-2	433	97,3	44 708	56 210	-25,7	29 805	48 222	-61,8
Technicien génie 1-2	1 242	63,0	45 774	62 887	-37,4	32 730	43 167	-31,9
Technicien génie 3	198	93,0	50 053	71 447	-42,7	46 581	58 731	-26,1
Techn. informatique 1-2	2 570	89,3	48 050	55 044	-14,6	33 695	40 648	-20,6
Techn. informatique 3	556	100,0	52 347	55 235	-5,5	39 556	41 991	-6,2 *
Technicien en loisir 1-2	458	100,0	45 662	45 601	0,1 *	32 027	31 679	1,1 *
Moyenne	...	78,7	47 167	52 353	-11,0	32 761	39 239	-19,8
Employés de bureau								
Préposé photocopie 2	43	84,6	29 805	36 358	-22,0	27 705	31 373	-13,2
Magasinier 1	188	7,6	29 604	39 907	-34,8	27 577	34 190	-24,0 *
Magasinier 2	909	36,3	34 363	50 587	-47,2	29 937	41 846	-39,8
Op. duplicateur 1-2	122	66,1	33 316	46 911	-40,8	27 577	31 749	-15,1
Personnel soutien adm. 1	3 585	90,3	32 977	37 980	-15,2	28 850	28 398	1,6 *
Personnel soutien adm. 2	11 244	88,5	36 108	42 938	-18,9	30 924	36 136	-16,9
Personnel secrétariat 1	1 573	95,0	34 483	40 822	-18,4	29 844	32 128	-7,7
Personnel secrétariat 2	6 460	83,1	37 884	42 464	-12,1	34 172	34 175	0,0 *
Préposé aux renseign. 2	776	54,2	39 868	47 696	-19,6	31 522	37 239	-18,1
Préposé aux renseign. 3	85	100,0	43 393	60 384	-39,2	34 572	52 295	-51,3
Préposé télécomm. 1-2	6	72,2	30 309	43 457	-43,4	28 234	34 118	-20,8
Téléphoniste-récept. 2	1 174	80,2	30 834	33 465	-8,5	28 583	28 118	1,6 *
Acheteur 2	55	59,5	40 142	47 325	-17,9	34 517	37 032	-7,3
Moyenne	...	84,9	36 253	42 606	-17,5	31 599	35 266	-11,6

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. L'effectif présenté est celui de l'emploi. Dans le cas des emplois choisis à l'étape probabiliste de la sélection, leur poids dans la moyenne de la catégorie est supérieur à leur propre effectif (voir la section La méthodologie pour plus de détails).

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

Positions dans l'échelle		Ratios comparatifs		Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
Professionnels				
54,7	70,9	91,0	97,1	Professionnel communic. 1
69,9	76,8	91,1	96,3	Professionnel communic. 2
86,8 *	93,1 *	96,9	98,9	Professionnel communic. 3
56,7	48,4	92,0	85,7	Professionnel gest. fin. 1
64,4 *	65,0 *	89,4 *	90,2 *	Professionnel gest. fin. 2
88,1 *	81,6 *	97,4	95,4	Professionnel gest. fin. 3
64,2 *	64,6 *	92,9 *	92,5 *	Analyste proc. adm./inform. 1
74,7	82,2	92,7	95,2	Analyste proc. adm./inform. 2
90,2	82,4	97,8	96,0	Analyste proc. adm./inform. 3
51,8	78,6	90,8	95,9	Ingénieur 1
75,6	80,1	92,8	97,0	Ingénieur 2
95,5 *	93,5 *	97,9	99,2	Ingénieur 3
80,7	72,2	92,0 *	91,3 *	Avocat et notaire 2
76,0	78,0	93,1	94,7	Moyenne
Techniciens				
88,4	79,3	96,1	94,4	Technicien en administration 1-2
94,8 *	89,3 *	99,6 *	97,4 *	Technicien en administration 3
90,6	82,9	96,9 *	96,3 *	Techn. documentation 1-2
95,9	86,7	98,7 *	97,3 *	Techn. laboratoire 1-2
96,4	79,5	99,0	98,6	Techn. laboratoire 3
82,5	76,6	94,2	96,7	Technicien en droit 1-2
87,5 *	88,5 *	96,4 *	96,4 *	Technicien génie 1-2
97,8	92,3	99,8	98,6	Technicien génie 3
72,3 *	68,6 *	91,7 *	91,8 *	Techn. informatique 1-2
89,2	63,4	97,3	91,2	Techn. informatique 3
88,4	52,9	96,5	85,6	Technicien en loisir 1-2
87,0	77,8	96,0	94,3	Moyenne
Employés de bureau				
100,0 *	98,7 *	100,0 *	99,8 *	Préposé photocopie 2
97,3 *	104,7 *	99,8 *	100,7 *	Magasinier 1
93,8 *	86,1 *	99,2 *	97,8 *	Magasinier 2
98,0 *	92,6 *	99,6 *	97,6 *	Op. duplicateur 1-2
88,1 *	83,3 *	98,5	95,8	Personnel soutien adm. 1
85,8	90,4	98,0 *	98,5 *	Personnel soutien adm. 2
95,4	74,6	99,4	94,6	Personnel secrétariat 1
96,7	90,4	99,7	98,1	Personnel secrétariat 2
87,5 *	89,0 *	97,4 *	97,6 *	Préposé aux renseign. 2
96,2 *	80,1 *	99,2 *	97,3 *	Préposé aux renseign. 3
100,0	57,9	100,0	91,0	Préposé télécomm. 1-2
77,0	94,1	98,3 *	99,1 *	Téléphoniste-récept. 2
92,4	x	98,9	x	Acheteur 2
89,2 *	87,2 *	98,6	97,8	Moyenne

Annexe A-9

Minimums, maximums et écarts, positions dans l'échelle et ratios comparatifs, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2008

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

Emplois repères ¹ /catégorie	Effectif adm. québ. ²	Effectif rémunéré selon échelle	Maximums normaux			Minimums			
			Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts
Professionnels									
Professionnel communic. 1	57	73,2	45 460	53 516	-17,7	36 469	41 097	-12,7	
Professionnel communic. 2	710	82,8	68 507	69 844	-2,0 *	48 241	51 371	-6,5 *	
Professionnel communic. 3	37	66,5	76 376	99 792	-30,7	58 222	73 823	-26,8	
Professionnel gest. fin. 1	84	93,1	44 123	47 206	-7,0 *	36 015	36 661	-1,8 *	
Professionnel gest. fin. 2	989	81,8	66 295	69 533	-4,9 *	46 479	50 822	-9,3	
Professionnel gest. fin. 3	95	80,9	73 939	105 296	-42,4	57 605	76 886	-33,5	
Analyste proc. adm./inform. 1	177	79,7	46 461	45 650	1,7 *	37 275	36 374	2,4 *	
Analyste proc. adm./inform. 2	3 874	71,0	68 833	72 137	-4,8 *	49 073	54 104	-10,3	
Analyste proc. adm./inform. 3	482	70,1	75 869	88 807	-17,1	58 619	67 232	-14,7	
Ingénieur 1	37	91,0	45 774	53 993	-18,0	37 007	40 799	-10,2	
Ingénieur 2	417	80,7	72 697	84 373	-16,1	51 275	62 720	-22,3	
Ingénieur 3	355	84,2	80 663	99 589	-23,5	43 499	78 572	-80,6	
Professionnel sc. phys. 1	12	52,4	45 895	53 049	-15,6	36 617	38 821	-6,0 *	
Professionnel sc. phys. 2	397	76,9	71 642	83 226	-16,2 *	50 846	60 583	-19,2 *	
Professionnel sc. phys. 3	50	81,4	76 723	105 116	-37,0	59 252	75 646	-27,7	
Avocat et notaire 1	28	100,0	55 446	55 136	0,6 *	43 302	40 258	7,0 *	
Avocat et notaire 2	608	16,3	98 658	87 544	11,3	57 753	64 533	-11,7 *	
Moyenne	...	73,1	70 890	75 318	-6,2	49 481	55 319	-11,8	
Techniciens									
Technicien en administration 1-2	6 689	68,6	45 552	47 341	-3,9 *	30 365	34 088	-12,3	
Technicien en administration 3	239	81,7	50 004	57 538	-15,1	46 333	42 621	8,0	
Techn. documentation 1-2	726	85,8	45 741	43 633	4,6 *	30 784	31 141	-1,2 *	
Techn. laboratoire 1-2	1 884	53,4	51 501	53 761	-4,4 *	35 329	39 516	-11,9 *	
Technicien en droit 1-2	433	96,6	44 708	64 491	-44,3	29 805	45 531	-52,8	
Technicien génie 1-2	1 242	72,8	45 774	54 828	-19,8	32 730	42 430	-29,6	
Technicien génie 3	198	83,4	50 053	68 968	-37,8	46 581	55 348	-18,8	
Techn. informatique 1-2	2 570	70,7	48 050	53 837	-12,0	33 695	39 723	-17,9	
Techn. informatique 3	556	94,4	52 347	74 809	-42,9	39 556	42 789	-8,2	
Techn. hygiène du trav. 1-2	176	37,1	45 091	57 011	-26,4	32 946	38 260	-16,1	
Moyenne	...	70,5	46 985	51 943	-10,6	32 605	37 335	-14,5	
Employés de bureau									
Préposé photocopie 2	43	100,0	29 805	33 375	-12,0 *	27 705	25 980	6,2 *	
Magasinier 1	188	39,6	29 604	37 327	-26,1	27 577	26 602	3,5 *	
Magasinier 2	909	26,2	34 363	43 749	-27,3	29 937	31 759	-6,1 *	
Personnel soutien adm. 1	3 585	63,4	32 977	31 392	4,8	28 850	24 279	15,8	
Personnel soutien adm. 2	11 244	64,4	36 108	36 554	-1,2 *	30 924	26 816	13,3	
Personnel soutien adm. 3	3 588	47,9	40 394	41 226	-2,1 *	34 714	29 510	15,0 *	
Personnel secrétariat 1	1 573	68,4	34 483	34 151	1,0 *	29 844	26 922	9,8	
Personnel secrétariat 2	6 460	85,9	37 884	45 908	-21,2	34 172	34 101	0,2 *	
Préposé aux renseign. 2	776	14,9	39 868	41 716	-4,6 *	31 522	30 378	3,6	
Préposé télécomm. 1-2	6	14,9	30 309	60 255	-98,8	28 234	37 027	-31,1	
Téléphoniste-récept. 2	1 174	58,0	30 834	33 480	-8,6	28 583	25 483	10,8	
Acheteur 2	55	40,9	40 142	47 850	-19,2	34 517	31 088	9,9	
Moyenne	...	64,6	36 252	38 775	-7,0	31 598	28 686	9,2	

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. L'effectif présenté est celui de l'emploi. Dans le cas des emplois choisis à l'étape probabiliste de la sélection, leur poids dans la moyenne de la catégorie est supérieur à leur propre effectif (voir la section La méthodologie pour plus de détails).

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

Positions dans l'échelle		Ratios comparatifs		Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
54,7 *	61,9 *	91,0 *	91,2 *	Professionnels
69,9 *	72,3 *	91,1 *	92,7 *	Professionnel communic. 1
86,8 *	102,7 *	96,9 *	100,7 *	Professionnel communic. 2
56,7 *	61,4 *	92,0 *	92,3 *	Professionnel communic. 3
64,4 *	66,8 *	89,4 *	91,1 *	Professionnel gest. fin. 1
88,1	57,2	97,4	88,5	Professionnel gest. fin. 2
64,2	96,0	92,9	99,2	Professionnel gest. fin. 3
74,7	90,0	92,7	97,5	Analyste proc. adm./inform. 1
90,2 *	92,1 *	97,8 *	98,1 *	Analyste proc. adm./inform. 2
51,8	70,2	90,8 *	92,7 *	Analyste proc. adm./inform. 3
75,6 *	70,7 *	92,8 *	92,5 *	Ingénieur 1
95,5 *	101,7 *	97,9 *	100,4 *	Ingénieur 2
68,3	1,2	93,6	72,8	Ingénieur 3
86,5 *	69,0 *	96,1 *	91,6 *	Professionnel sc. phys. 1
86,8	60,5	97,0 *	88,9 *	Professionnel sc. phys. 2
64,6 *	104,0 *	92,2 *	101,1 *	Professionnel sc. phys. 3
80,7 *	94,5 *	92,0 *	98,5 *	Avocat et notaire 1
				Avocat et notaire 2
75,9	84,4	93,0	96,0	Moyenne
Techniciens				
88,4	64,3	96,1	90,0	Technicien en administration 1-2
94,8	67,2	99,6	91,5	Technicien en administration 3
90,6	54,1	96,9	86,8	Techn. documentation 1-2
95,9 *	68,6 *	98,7 *	91,7 *	Techn. laboratoire 1-2
82,5 *	67,5 *	94,2 *	90,4 *	Technicien en droit 1-2
87,5 *	75,1 *	96,4 *	94,4 *	Technicien génie 1-2
97,8	109,7	99,8	101,9	Technicien génie 3
72,3 *	76,3 *	91,7	93,8	Techn. informatique 1-2
89,2	82,9	97,3	92,7	Techn. informatique 3
87,7 *	85,4 *	96,7 *	96,7 *	Techn. hygiène du trav. 1-2
86,7	67,0	95,9	90,8	Moyenne
Employés de bureau				
100,0	22,0	100,0	82,7	Préposé photocopie 2
97,3	41,3	99,8	83,1	Magasinier 1
93,8	64,3	99,2	90,2	Magasinier 2
88,1	76,7	98,5	94,7	Personnel soutien adm. 1
85,8	60,3	98,0	89,4	Personnel soutien adm. 2
85,8	52,3	98,0	86,4	Personnel soutien adm. 3
95,4 *	90,2 *	99,4 *	97,9 *	Personnel secrétariat 1
96,7	80,6	99,7	95,0	Personnel secrétariat 2
87,5	64,8	97,4	90,5	Préposé aux renseign. 2
100,0	32,9	100,0	74,1	Préposé télécomm. 1-2
77,0 *	84,9 *	98,3 *	96,4 *	Téléphoniste-récept. 2
92,4 *	67,8 *	98,9 *	88,7 *	Acheteur 2
89,2	68,0	98,6	91,5	Moyenne

Annexe A-10

Minimums, maximums et écarts, positions dans l'échelle et ratios comparatifs, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2008

Emplois repères ¹ /catégorie	Effectif adm. québ. ²	Effectif rémunéré selon échelle	Maximums normaux			Minimums		
			Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché
			%	\$		%	\$	%
Professionnels								
Professionnel communic. 2	710	100,0	68 507	76 787	-12,1 *	48 241	56 275	-16,7 *
Professionnel gest. fin. 2	989	84,5	66 295	74 869	-12,9 *	46 479	58 364	-25,6 *
Analyste proc. adm./inform. 1	177	100,0	46 461	58 564	-26,0	37 275	44 200	-18,6 *
Analyste proc. adm./inform. 2	3 874	96,5	68 833	71 905	-4,5	49 073	50 370	-2,6 *
Ingénieur 1	37	100,0	45 774	62 079	-35,6	37 007	50 837	-37,4
Ingénieur 2	417	95,1	72 697	86 071	-18,4	51 275	73 906	-44,1
Moyenne	...	96,1	71 181	76 652	-7,7	49 477	57 825	-16,9
Techniciens								
Technicien en administration 1-2	6 689	86,2	45 552	47 792	-4,9	30 365	34 049	-12,1
Techn. documentation 1-2	726	83,9	45 741	45 082	1,4 *	30 784	31 311	-1,7 *
Techn. laboratoire 1-2	1 884	13,3	51 501	59 705	-15,9	35 329	50 319	-42,4
Technicien génie 1-2	1 242	26,5	45 774	62 122	-35,7	32 730	48 511	-48,2
Technicien génie 3	198	26,0	50 053	62 304	-24,5	46 581	46 663	-0,2 *
Techn. informatique 1-2	2 570	87,6	48 050	53 911	-12,2	33 695	39 873	-18,3
Technicien en loisir 1-2	458	100,0	45 662	44 687	2,1 *	32 027	31 589	1,4 *
Moyenne	...	69,7	47 251	52 187	-10,4	32 862	38 966	-18,6
Employés de bureau								
Magasinier 1	188	12,7	29 604	40 687	-37,4	27 577	35 040	-27,1 *
Magasinier 2	909	40,3	34 363	51 045	-48,5	29 937	43 224	-44,4
Personnel soutien adm. 1	3 585	76,2	32 977	44 139	-33,8	28 850	32 739	-13,5 *
Personnel soutien adm. 2	11 244	68,9	36 108	46 732	-29,4	30 924	36 374	-17,6
Personnel soutien adm. 3	3 588	31,9	40 394	44 313	-9,7	34 714	27 885	19,7
Personnel secrétariat 1	1 573	97,9	34 483	49 753	-44,3	29 844	39 662	-32,9
Personnel secrétariat 2	6 460	87,8	37 884	44 823	-18,3	34 172	34 254	-0,2 *
Préposé aux renseign. 2	776	32,9	39 868	45 117	-13,2 *	31 522	34 103	-8,2 *
Téléphoniste-récept. 2	1 174	62,1	30 834	34 877	-13,1	28 583	26 276	8,1
Moyenne	...	68,1	36 265	45 432	-25,3	31 615	34 408	-8,8

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. L'effectif présenté est celui de l'emploi. Dans le cas des emplois choisis à l'étape probabiliste de la sélection, leur poids dans la moyenne de la catégorie est supérieur à leur propre effectif (voir la section La méthodologie pour plus de détails).

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

Positions dans l'échelle		Ratios comparatifs		Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
Professionnels				
69,9 *	82,5 *	91,1 *	95,3 *	Professionnel communic. 2
64,4	83,8	89,4	96,4	Professionnel gest. fin. 2
64,2 *	43,9 *	92,9 *	86,2 *	Analyste proc. adm./inform. 1
74,7	83,4	92,7	95,0	Analyste proc. adm./inform. 2
51,8	98,8	90,8	99,8	Ingénieur 1
75,6 *	75,6 *	92,8	96,6	Ingénieur 2
75,1	79,8	92,7	94,9	Moyenne
Techniciens				
88,4	71,4	96,1	91,8	Technicien en administration 1-2
90,6	71,1	96,9 *	91,2 *	Techn. documentation 1-2
95,9 *	98,5 *	98,7 *	99,8 *	Techn. laboratoire 1-2
87,5 *	86,3 *	96,4 *	97,0 *	Technicien génie 1-2
97,8	109,7	99,8 *	102,4 *	Technicien génie 3
72,3	60,0	91,7 *	89,6 *	Techn. informatique 1-2
88,4	65,3	96,5	89,8	Technicien en loisir 1-2
87,1	74,4	96,0	92,8	Moyenne
Employés de bureau				
97,3 *	109,4 *	99,8 *	101,3 *	Magasinier 1
93,8 *	97,0 *	99,2 *	99,6 *	Magasinier 2
88,1	74,7	98,5	93,5	Personnel soutien adm. 1
85,8	97,0	98,0 *	99,3 *	Personnel soutien adm. 2
85,8 *	93,4 *	98,0 *	97,6 *	Personnel soutien adm. 3
95,4 *	108,7 *	99,4 *	101,8 *	Personnel secrétariat 1
96,7 *	94,3 *	99,7 *	98,7 *	Personnel secrétariat 2
87,5 *	68,9 *	97,4	92,4	Préposé aux renseign. 2
77,0	106,7	98,3	101,7	Téléphoniste-récept. 2
89,2	93,2	98,6 *	98,2 *	Moyenne

Annexe A-11

Minimums, maximums et écarts, positions dans l'échelle et ratios comparatifs, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2008

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

Emplois repères ¹ /catégorie	Effectif adm. québ. ²	Effectif rémunéré selon échelle	Maximums normaux			Minimums			
			Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts
Professionnels									
Professionnel communic. 2	710	74,9	68 507	71 234	-4,0 *	48 241	52 631	-9,1 *	
Professionnel communic. 3	37	68,6	76 376	99 236	-29,9	58 222	74 841	-28,5	
Professionnel gest. fin. 1	84	94,2	44 123	46 048	-4,4 *	36 015	36 251	-0,7 *	
Professionnel gest. fin. 2	989	81,3	66 295	69 090	-4,2 *	46 479	50 423	-8,5	
Professionnel gest. fin. 3	95	80,1	73 939	107 272	-45,1	57 605	78 607	-36,5	
Analyste proc. adm./inform. 1	177	79,1	46 461	44 952	3,2 *	37 275	35 737	4,1	
Analyste proc. adm./inform. 2	3 874	70,1	68 833	72 093	-4,7 *	49 073	54 124	-10,3	
Analyste proc. adm./inform. 3	482	66,5	75 869	89 793	-18,4	58 619	68 165	-16,3	
Ingénieur 1	37	91,1	45 774	53 976	-17,9	37 007	40 729	-10,1	
Ingénieur 2	417	80,1	72 697	84 823	-16,7	51 275	62 963	-22,8	
Ingénieur 3	355	83,5	80 663	100 466	-24,6	43 499	79 293	-82,3	
Professionnel sc. phys. 1	12	52,4	45 895	53 049	-15,6	36 617	38 821	-6,0 *	
Professionnel sc. phys. 2	397	75,1	71 642	84 492	-17,9 *	50 846	61 702	-21,4 *	
Professionnel sc. phys. 3	50	79,9	76 723	107 534	-40,2	59 252	76 927	-29,8	
Avocat et notaire 2	608	13,4	98 658	86 454	12,4 *	57 753	64 305	-11,3 *	
Moyenne	...	69,6	70 985	75 880	-6,9	49 514	56 767	-14,6	
Techniciens									
Technicien en administration 1-2	6 689	67,7	45 552	46 830	-2,8 *	30 365	33 611	-10,7	
Technicien en administration 3	239	76,9	50 004	56 583	-13,2	46 333	40 012	13,6	
Techn. documentation 1-2	726	82,3	45 741	42 264	7,6 *	30 784	29 949	2,7 *	
Techn. laboratoire 1-2	1 884	52,3	51 501	53 965	-4,8 *	35 329	39 600	-12,1 *	
Technicien en droit 1-2	433	97,6	44 708	64 859	-45,1	29 805	45 640	-53,1	
Technicien génie 1-2	1 242	72,2	45 774	54 968	-20,1	32 730	42 484	-29,8	
Technicien génie 3	198	82,8	50 053	68 781	-37,4	46 581	55 243	-18,6	
Techn. informatique 1-2	2 570	70,5	48 050	53 762	-11,9	33 695	39 653	-17,7	
Techn. informatique 3	556	94,3	52 347	74 900	-43,1	39 556	42 568	-7,6	
Moyenne	...	68,4	46 985	52 361	-11,4	32 605	37 692	-15,6	
Employés de bureau									
Magasinier 1	188	37,2	29 604	36 895	-24,6	27 577	25 900	6,1 *	
Magasinier 2	909	26,4	34 363	43 749	-27,3	29 937	31 759	-6,1 *	
Personnel soutien adm. 1	3 585	62,7	32 977	31 256	5,2	28 850	24 125	16,4	
Personnel soutien adm. 2	11 244	64,0	36 108	36 214	-0,3 *	30 924	26 530	14,2	
Personnel soutien adm. 3	3 588	46,5	40 394	40 991	-1,5 *	34 714	29 326	15,5 *	
Personnel secrétariat 1	1 573	75,1	34 483	33 701	2,3 *	29 844	26 506	11,2	
Personnel secrétariat 2	6 460	85,7	37 884	46 322	-22,3	34 172	33 873	0,9 *	
Préposé aux renseign. 2	776	14,7	39 868	41 831	-4,9 *	31 522	30 397	3,6	
Préposé télécomm. 1-2	6	14,9	30 309	60 255	-98,8	28 234	37 027	-31,1	
Téléphoniste-récept. 2	1 174	57,6	30 834	33 433	-8,4	28 583	25 401	11,1	
Acheteur 2	55	41,3	40 142	47 850	-19,2	34 517	31 088	9,9	
Moyenne	...	64,5	36 252	38 574	-6,4	31 598	28 393	10,1	

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. L'effectif présenté est celui de l'emploi. Dans le cas des emplois choisis à l'étape probabiliste de la sélection, leur poids dans la moyenne de la catégorie est supérieur à leur propre effectif (voir la section La méthodologie pour plus de détails).

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

Positions dans l'échelle		Ratios comparatifs		Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
Professionnels				
69,9 *	68,2 *	91,1 *	91,7 *	Professionnel communic. 2
86,8 *	104,2 *	96,9 *	101,0 *	Professionnel communic. 3
56,7 *	65,1 *	92,0 *	93,2 *	Professionnel gest. fin. 1
64,4 *	66,2 *	89,4 *	90,8 *	Professionnel gest. fin. 2
88,1	54,1	97,4	87,7	Professionnel gest. fin. 3
64,2	95,6	92,9	99,1	Analyste proc. adm./inform. 1
74,7	91,6	92,7	97,9	Analyste proc. adm./inform. 2
90,2 *	94,7 *	97,8 *	98,7 *	Analyste proc. adm./inform. 3
51,8	69,9	90,8 *	92,6 *	Ingénieur 1
75,6 *	70,2 *	92,8 *	92,3 *	Ingénieur 2
95,5 *	100,7 *	97,9 *	100,1 *	Ingénieur 3
68,3	1,2	93,6	72,8	Professionnel sc. phys. 1
86,5 *	66,3 *	96,1 *	90,9 *	Professionnel sc. phys. 2
86,8	55,2	97,0	87,2	Professionnel sc. phys. 3
80,7 *	100,9 *	92,0 *	100,2 *	Avocat et notaire 2
75,7	84,2	93,0	95,9	Moyenne
Techniciens				
88,4	63,8	96,1	89,8	Technicien en administration 1-2
94,8	57,4	99,6	87,5	Technicien en administration 3
90,6	42,5	96,9	83,2	Techn. documentation 1-2
95,9 *	69,9 *	98,7 *	92,0 *	Techn. laboratoire 1-2
82,5 *	67,6 *	94,2 *	90,4 *	Technicien en droit 1-2
87,5 *	75,1 *	96,4 *	94,3 *	Technicien génie 1-2
97,8	111,5	99,8	102,3	Technicien génie 3
72,3 *	77,1 *	91,7	94,0	Techn. informatique 1-2
89,2	82,9	97,3	92,6	Techn. informatique 3
86,7	67,6	95,9	90,8	Moyenne
Employés de bureau				
97,3	39,5	99,8	82,0	Magasinier 1
93,8	64,3	99,2	90,2	Magasinier 2
88,1	76,5	98,5	94,6	Personnel soutien adm. 1
85,8	60,1	98,0	89,3	Personnel soutien adm. 2
85,8	49,8	98,0	85,7	Personnel soutien adm. 3
95,4 *	91,9 *	99,4 *	98,3 *	Personnel secrétariat 1
96,7	78,6	99,7	94,3	Personnel secrétariat 2
87,5	64,6	97,4	90,4	Préposé aux renseign. 2
100,0	32,9	100,0	74,1	Préposé télécomm. 1-2
77,0 *	85,3 *	98,3 *	96,5 *	Téléphoniste-récept. 2
92,4 *	67,8 *	98,9 *	88,7 *	Acheteur 2
89,2	67,7	98,6	91,3	Moyenne

Annexe B-1

Importance des avantages sociaux et des heures chômées payées, méthode des débours, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des catégories, administration québécoise et autres salariés québécois
 (en % du salaire)

Avantages sociaux et heures chômées payées	Professionnels		Techniciens		Employés de bureau		Employés de service		Ouvriers		Ensemble des catégories	
	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché
Avantages sociaux												
Autre rémunération directe												
Remboursement de congés de maladie non utilisés	0,54	0,12	1,15	0,33	1,01	0,27	1,29	0,44	0,92	0,30	1,03	0,30
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	6,69	8,84	6,51 *	6,89 *	6,49	7,43	6,41	4,47	6,58 *	7,69 *	6,51 *	6,97 *
Assurance-vie	0,06	0,29	0,03	0,34	0,03	0,33	0,03	0,32	0,03	0,38	0,03	0,33
Assurance maladie	0,08	1,47	0,07	1,75	0,09	1,56	0,08	2,13	0,08	2,21	0,08	1,73
Assurance-soins dentaires	0,00	0,98	0,00	0,75	0,00	0,90	0,00	0,84	0,00	0,78	0,00	0,86
Assurance-soins optiques	0,00	0,17	0,00	0,13	0,00	0,18	0,00	0,11	0,00	0,16	0,00	0,15
Assurance-salaire	1,29	0,80	2,67	1,06	3,59	0,99	4,47	1,30	3,01	1,48	3,22	1,06
Assurance-invalidité de longue durée	0,01	0,85	0,08	0,70	0,08	0,84	0,20	0,90	0,09	0,89	0,09	0,82
Total partiel des assurances ¹	1,43	4,57	2,84	4,73	3,79	4,79	4,78	5,60	3,21	5,91	3,43	4,95
Compensation pour congés parentaux	0,40	0,19	0,40	0,12	0,23	0,13	0,04	0,09	0,00	0,07	0,24	0,13
Assurance parentale du Québec	0,51	0,46	0,58	0,57	0,58	0,58	0,58 *	0,58 *	0,58	0,56	0,57	0,56
Régime de rentes du Québec	3,07	2,77	4,29	3,89	4,46	4,26	4,43	4,24	4,52	3,72	4,25	3,96
Assurance-emploi	1,02	0,97	1,45 *	1,42 *	1,65 *	1,63 *	1,65	1,74	1,59	1,35	1,52	1,50
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	0,77 *	0,74 *	1,21	1,44	1,16	1,25	1,33	2,50	1,15	2,19	1,15	1,50
Total partiel des régimes étatiques ¹	9,63	9,20	11,79 *	11,57 *	12,11	11,98	12,25	13,33	12,10 *	12,08 *	11,75 *	11,79 *
Total rémunération indirecte ¹	18,15	22,80	21,54	23,32	22,63	24,33	23,48 *	23,48 *	21,90	25,75	21,94	23,84
Total des avantages sociaux¹	18,69	22,92	22,70	23,65	23,64	24,60	24,76 *	23,92 *	22,82	26,06	22,96	24,14
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,10	7,21	8,20	7,47	8,63	7,54	8,58	7,35	8,56	7,96	8,45	7,47
Congés fériés et mobiles	5,00	4,86	5,02 *	4,94 *	5,00	4,90	5,06	4,54	4,99 *	5,07 *	5,02	4,85
Congés de maladie utilisés	2,60	1,90	1,91	1,29	1,93 *	1,85 *	1,84	1,36	2,23	1,73	2,01	1,64
Congés parentaux	0,03	0,02	0,01	0,02	0,01	0,02	0,01	0,02	0,01	0,02	0,01	0,02
Congés sociaux	0,30	0,57	0,49	0,59	0,45	0,59	0,78	0,65	0,67	0,63	0,51	0,60
Total des heures chômées payées¹	16,03	14,56	15,64	14,32	16,03	14,91	16,28	13,92	16,46	15,41	16,01	14,58
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées¹	34,72	37,48	38,34 *	37,96 *	39,66 *	39,51 *	41,04	37,84	39,28 *	41,46 *	38,97 *	38,72 *

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 5 %).

Annexe B-2

Importance des avantages sociaux et des heures chômées payées, méthode des débours, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des catégories, administration québécoise et secteur privé (en % du salaire)

Avantages sociaux et heures chômées payées	Professionnels		Techniciens		Employés de bureau		Employés de service		Ouvriers		Ensemble des catégories	
	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché
Avantages sociaux												
Autre rémunération directe												
Remboursement de congés de maladie non utilisés	0,57	0,11	1,16	0,29	1,01	0,22	1,29	0,33	1,02	0,14	1,04	0,24
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	6,68 *	6,10 *	6,51	5,47	6,49	4,97	6,41	2,24	6,52	4,81	6,50	4,71
Assurance-vie	0,06	0,35	0,03	0,35	0,03	0,39	0,03	0,32	0,03	0,37	0,03	0,36
Assurance maladie	0,08	1,69	0,07	1,87	0,09	1,78	0,08	1,77	0,08	2,11	0,08	1,80
Assurance-soins dentaires	0,00	0,94	0,00	0,88	0,00	0,99	0,00	0,79	0,00	0,85	0,00	0,92
Assurance-soins optiques	0,00	0,14	0,00	0,15	0,00	0,17	0,00	0,11	0,00	0,20	0,00	0,15
Assurance-salaire	1,32	1,05	2,67	1,17	3,59	1,23	4,47	1,24	3,20	1,49	3,26	1,21
Assurance-invalidité de longue durée	0,01	0,59	0,08	0,64	0,08	0,62	0,20	0,80	0,10	0,74	0,10	0,66
Total partiel des assurances ¹	1,47	4,76	2,84	5,06	3,79	5,18	4,78 *	5,04 *	3,42	5,76	3,46	5,11
Compensation pour congés parentaux	0,41	0,20	0,40	0,10	0,23	0,09	0,04	0,07	0,00	0,06	0,25	0,10
Assurance parentale du Québec	0,51	0,46	0,58	0,56	0,58	0,58	0,58 *	0,58 *	0,58	0,55	0,57	0,56
Régime de rentes du Québec	3,06	2,76	4,29	3,87	4,46	4,18	4,43	4,20	4,52	3,59	4,25	3,91
Assurance-emploi	1,02	0,97	1,45 *	1,44 *	1,65 *	1,65 *	1,65	1,77	1,59	1,34	1,53 *	1,53 *
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	0,78 *	0,72 *	1,21	1,53	1,16	1,40	1,33	2,94	1,18	2,43	1,16	1,68
Total partiel des régimes étatiques ¹	9,63	9,17	11,79 *	11,65 *	12,11 *	12,07 *	12,25	13,74	12,13 *	12,17 *	11,77	11,94
Total rémunération indirecte ¹	18,20	20,23	21,54 *	22,28 *	22,63 *	22,31 *	23,48	21,10	22,07 *	22,80 *	21,98 *	21,86 *
Total des avantages sociaux¹	18,77	20,34	22,70 *	22,57 *	23,64	22,53	24,76	21,44	23,09 *	22,94 *	23,03	22,10
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,10	6,74	8,20	7,13	8,63	6,98	8,58	7,05	8,55	7,73	8,46	7,04
Congés fériés et mobiles	5,00	4,65	5,02	4,63	5,00	4,49	5,06	4,23	5,00 *	4,96 *	5,02	4,52
Congés de maladie utilisés	2,58	0,99	1,91	0,90	1,93	1,04	1,84	0,98	2,05	0,83	1,99	0,98
Congés parentaux	0,03	0,02	0,01	0,02	0,01	0,02	0,01	0,02	0,01	0,02	0,01	0,02
Congés sociaux	0,31	0,49	0,49	0,60	0,45	0,53	0,78	0,66	0,69 *	0,64 *	0,52	0,57
Total des heures chômées payées¹	16,02	12,90	15,64	13,29	16,03	13,06	16,28	12,93	16,29	14,17	16,00	13,12
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées¹	34,79	33,23	38,34	35,85	39,66	35,59	41,04	34,37	39,39	37,11	39,02	35,23

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 5 %).

Annexe B-3

Importance des avantages sociaux et des heures chômées payées, méthode des débours, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des catégories, administration québécoise et secteur « autre public »
 (en % du salaire)

Avantages sociaux et heures chômées payées	Professionnels		Techniciens		Employés de bureau		Employés de service		Ouvriers		Ensemble des catégories	
	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché
Avantages sociaux												
Autre rémunération directe												
Remboursement de congés de maladie non utilisés	0,54	0,15	1,15	0,42	1,01	0,40	1,29	0,56	0,92 *	0,79 *	1,03	0,42
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	6,69	13,45	6,51	10,25	6,49	10,73	6,41	12,28	6,58	12,68	6,51	11,35
Assurance-vie	0,06	0,23	0,03	0,35	0,03	0,28	0,03	0,31	0,03	0,38	0,03	0,30
Assurance maladie	0,08	1,16	0,07	1,56	0,09	1,31	0,08	2,68	0,08	2,24	0,08	1,64
Assurance-soins dentaires	0,00	0,96	0,00	0,48	0,00	0,73	0,00	1,09	0,00	0,86	0,00	0,77
Assurance-soins optiques	0,00	0,19	0,00	0,10	0,00	0,17	0,00	0,15	0,00	0,12	0,00	0,15
Assurance-salaire	1,29	0,48	2,67	0,89	3,59	0,89	4,47	1,13	3,01	1,21	3,22	0,90
Assurance-invalidité de longue durée	0,01	1,17	0,08	0,80	0,08	1,06	0,20	1,17	0,09	0,99	0,09	1,03
Total partiel des assurances ¹	1,43	4,20	2,84	4,18	3,79	4,43	4,78	6,53	3,21	5,81	3,43	4,80
Compensation pour congés parentaux	0,40	0,16	0,40	0,17	0,23	0,19	0,04	0,16	0,00	0,08	0,24	0,17
Assurance parentale du Québec	0,51	0,47	0,58	0,57	0,58	0,58	0,58 *	0,58 *	0,58	0,58	0,57	0,57
Régime de rentes du Québec	3,07	2,77	4,29	3,93	4,46	4,37	4,43	4,38	4,52	3,94	4,25	4,05
Assurance-emploi	1,02	0,97	1,45	1,36	1,65	1,61	1,65 *	1,64 *	1,59	1,37	1,52	1,46
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	0,77 *	0,79 *	1,21 *	1,22 *	1,16	1,09	1,33	1,09	1,15	1,75	1,15 *	1,12 *
Total partiel des régimes étatiques ¹	9,63	9,26	11,79	11,35	12,11	11,92	12,25	11,95	12,10	11,90	11,75	11,46
Total rémunération indirecte ¹	18,15	27,08	21,54	25,95	22,63	27,26	23,48	30,91	21,90	30,48	21,94	27,78
Total des avantages sociaux¹	18,69	27,23	22,70	26,38	23,64	27,66	24,76	31,47	22,82	31,27	22,96	28,20
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,10 *	8,00 *	8,20	8,48	8,63	8,40	8,58	8,32	8,56 *	8,45 *	8,45	8,35
Congés fériés et mobiles	5,00	5,22	5,02	5,63	5,00	5,41	5,06	5,50	4,99 *	5,06 *	5,02	5,43
Congés de maladie utilisés	2,60	3,16	1,91	2,15	1,93	2,80	1,84	3,12	2,23	3,48	2,01	2,80
Congés parentaux	0,03 *	0,03 *	0,01	0,03	0,01	0,02	0,01	0,03	0,01	0,03	0,01	0,03
Congés sociaux	0,30	0,67	0,49	0,58	0,45	0,63	0,78	0,67	0,67	0,65	0,51	0,63
Total des heures chômées payées¹	16,03	17,08	15,64	16,88	16,03	17,27	16,28	17,64	16,46	17,66	16,01	17,24
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées¹	34,72	44,31	38,34	43,25	39,66	44,93	41,04	49,10	39,28	48,93	38,97	45,44

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

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

Annexe B-4

Importance des avantages sociaux et des heures chômées payées, méthode des débours, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des catégories, administration québécoise et administration municipale (en % du salaire)

Avantages sociaux et heures chômées payées	Professionnels		Techniciens		Employés de bureau		Employés de service		Ouvriers		Ensemble des catégories	
	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché
Avantages sociaux												
Autre rémunération directe												
Remboursement de congés de maladie non utilisés	0,55 *	0,76 *	1,13	0,90	1,02 *	0,89 *	1,23	1,38	0,89	1,19	1,00 *	0,96 *
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	6,68	9,30	6,51	10,05	6,49	9,69	6,40	9,72	6,60	11,08	6,51	9,80
Assurance-vie	0,06	0,48	0,03	0,50	0,03	0,50	0,03	0,44	0,03	0,44	0,03	0,49
Assurance maladie	0,08	1,53	0,07	2,19	0,09	1,59	0,08	5,66	0,08	4,15	0,08	2,40
Assurance-soins dentaires	0,00	0,44	0,00	0,57	0,00	0,34	0,00	1,93	0,00	0,99	0,00	0,65
Assurance-soins optiques	0,00	0,02	0,00	0,05	0,00	0,02	0,00	0,13	0,00	0,09	0,00	0,05
Assurance-salaire	1,30 *	1,30 *	2,67	1,40	3,60	1,40	4,52	2,18	2,95	2,07	3,17	1,52
Assurance-invalidité de longue durée	0,01	1,02	0,07	0,77	0,08	0,76	0,17	1,04	0,09	1,11	0,08	0,85
Total partiel des assurances ¹	1,44	4,79	2,84	5,48	3,80	4,62	4,80	11,38	3,15	8,86	3,36	5,96
Compensation pour congés parentaux	0,40	0,11	0,40	0,13	0,23	0,14	0,03	0,04	0,00	0,05	0,25	0,11
Assurance parentale du Québec	0,51	0,48	0,58	0,58	0,58 *	0,58 *	0,58 *	0,58 *	0,58	0,58	0,57	0,57
Régime de rentes du Québec	3,07	2,84	4,30	3,94	4,46	4,41	4,42 *	4,41 *	4,51	4,13	4,24	4,08
Assurance-emploi	1,02	0,98	1,45	1,38	1,65	1,62	1,65	1,61	1,60	1,49	1,52	1,47
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	0,78	1,63	1,20	1,83	1,16	1,90	1,26	1,67	1,14	1,76	1,13	1,81
Total partiel des régimes étatiques ¹	9,63	10,19	11,80	11,99	12,12	12,78	12,18	12,54	12,10	12,22	11,72	12,19
Total rémunération indirecte ¹	18,16	24,39	21,55	27,65	22,64	27,22	23,41	33,69	21,85	32,20	21,85	28,07
Total des avantages sociaux¹	18,71	25,16	22,68	28,55	23,66	28,12	24,64	35,07	22,74	33,39	22,86	29,02
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,10	9,03	8,20	8,97	8,63	9,31	8,54 *	8,50 *	8,56	8,87	8,44	9,06
Congés fériés et mobiles	5,00	6,58	5,02	6,04	5,00	6,02	5,02	5,87	4,99	5,58	5,01	6,06
Congés de maladie utilisés	2,59	2,28	1,92	2,17	1,93	2,04	1,74	2,35	2,30 *	2,61 *	2,01	2,17
Congés parentaux	0,03 *	0,03 *	0,01	0,03	0,01	0,03	0,01	0,04	0,01	0,04	0,01	0,03
Congés sociaux	0,31	0,22	0,48	0,29	0,45	0,25	0,75	0,70	0,66	0,60	0,49	0,34
Total des heures chômées payées¹	16,03	18,13	15,64	17,50	16,02	17,64	16,05	17,47	16,52	17,71	15,96	17,66
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées¹	34,74	43,29	38,32	46,05	39,68	45,76	40,69	52,54	39,27	51,11	38,82	46,68

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 5 %).

Annexe B-5

Importance des avantages sociaux et des heures chômées payées, méthode des débours, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des catégories, administration québécoise et secteur « entreprises publiques » (en % du salaire)

Avantages sociaux et heures chômées payées	Professionnels		Techniciens		Employés de bureau		Employés de service		Ouvriers		Ensemble des catégories	
	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché
Avantages sociaux												
Autre rémunération directe												
Remboursement de congés de maladie non utilisés	0,54	0,28	1,16	0,46	1,02	0,41	1,28	0,71	0,99 *	1,13 *	1,03	0,49
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	6,69	14,72	6,51	9,52	6,48	12,89	6,41	12,14	6,53	13,88	6,51	12,26
Assurance-vie	0,06	0,37	0,03	0,34	0,03	0,38	0,03	0,36	0,03	0,39	0,03	0,37
Assurance maladie	0,08	1,15	0,07	1,24	0,09	1,26	0,08	1,24	0,08	1,23	0,08	1,24
Assurance-soins dentaires	0,00	0,65	0,00	0,52	0,00	0,73	0,00	0,44	0,00	0,56	0,00	0,61
Assurance-soins optiques	0,00	0,10	0,00	0,14	0,00	0,17	0,00	0,04	0,00	0,11	0,00	0,13
Assurance-salaire	1,29	0,91	2,67	0,90	3,60	1,39	4,46	1,05	3,16	0,72	3,22	1,13
Assurance-invalidité de longue durée	0,01	0,66	0,08	0,90	0,08	0,85	0,20	1,32	0,10	0,68	0,09	0,91
Total partiel des assurances ¹	1,43	3,84	2,84	4,04	3,80	4,78	4,76	4,47	3,37	3,69	3,43	4,39
Compensation pour congés parentaux	0,40	0,22	0,40	0,25	0,24 *	0,25 *	0,04	0,23	0,00	0,08	0,25 *	0,24 *
Assurance parentale du Québec	0,51	0,47	0,58	0,57	0,58	0,58	0,58 *	0,58 *	0,58	0,58	0,57	0,56
Régime de rentes du Québec	3,06	2,73	4,29	3,89	4,46	4,21	4,43 *	4,39 *	4,52	3,71	4,24	3,96
Assurance-emploi	1,02	0,95	1,45	1,39	1,65	1,55	1,65	1,62	1,59	1,27	1,52	1,43
Assurance maladie du Québec	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *
CSST	0,77 *	0,72 *	1,21 *	1,35 *	1,16 *	1,27 *	1,32	1,16	1,16	1,95	1,15 *	1,23 *
Total partiel des régimes étatiques ¹	9,62	9,12	11,79 *	11,46 *	12,12	11,86	12,24	12,02	12,11	11,78	11,74	11,44
Total rémunération indirecte ¹	18,14	27,90	21,54	25,27	22,64	29,79	23,45	28,85	22,02	29,43	21,93	28,33
Total des avantages sociaux¹	18,68	28,17	22,70	25,73	23,66	30,20	24,72	29,56	23,01	30,55	22,96	28,82
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,10	8,37	8,20 *	8,11 *	8,62	8,22	8,58	7,62	8,54 *	8,76 *	8,45	8,13
Congés fériés et mobiles	5,00	4,89	5,02 *	5,07 *	5,00	4,84	5,05	5,28	4,99 *	4,93 *	5,02 *	4,98 *
Congés de maladie utilisés	2,60 *	2,63 *	1,91	2,26	1,92	2,96	1,83	3,27	2,07	3,56	2,00	2,84
Congés parentaux	0,03	0,06	0,01	0,05	0,01	0,04	0,01	0,04	0,01	0,03	0,01	0,04
Congés sociaux	0,30	0,63	0,49	0,63	0,46	0,65	0,78	0,57	0,68	0,65	0,51	0,63
Total des heures chômées payées¹	16,03	16,58	15,64	16,11	16,02	16,70	16,25	16,78	16,29	17,93	15,98	16,62
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées¹	34,71	44,75	38,34	41,84	39,68	46,90	40,97	46,34	39,29	48,49	38,94	45,44

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

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

Annexe B-6

Importance des avantages sociaux et des heures chômées payées, méthode des débours, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des catégories, administration québécoise et secteur universitaire
 (en % du salaire)

Avantages sociaux et heures chômées payées	Professionnels		Techniciens		Employés de bureau		Employés de service		Ouvriers		Ensemble des catégories	
	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché
Avantages sociaux												
Autre rémunération directe												
Remboursement de congés de maladie non utilisés	0,58	0,13	1,11	0,22	1,01	0,24	1,34	0,06	1,19	0,23	1,03	0,20
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	6,68	9,28	6,52	9,17	6,49	9,59	6,41	10,32	6,42	8,39	6,51	9,49
Assurance-vie	0,06	0,36	0,03	0,28	0,03	0,29	0,03	0,20	0,03	0,23	0,03	0,29
Assurance maladie	0,08	1,21	0,07	1,44	0,09	1,42	0,07	1,75	0,08	1,55	0,08	1,44
Assurance-soins dentaires	0,00	0,39	0,00	0,21	0,00	0,19	0,00	0,11	0,00	0,12	0,00	0,21
Assurance-soins optiques	0,00	0,03	0,00	0,08	0,00	0,05	0,00	0,01	0,00	0,06	0,00	0,05
Assurance-salaire	1,33	0,83	2,63	0,72	3,60	0,80	4,61	0,65	3,56	0,68	3,19	0,76
Assurance-invalidité de longue durée	0,01	0,80	0,07	0,60	0,08	0,69	0,23	0,82	0,13	0,91	0,09	0,71
Total partiel des assurances ¹	1,47	3,61	2,79	3,33	3,80	3,45	4,94	3,55	3,80 *	3,55 *	3,39 *	3,46 *
Compensation pour congés parentaux	0,41	0,14	0,41	0,18	0,23 *	0,25 *	0,04	0,25	0,00	0,10	0,27	0,21
Assurance parentale du Québec	0,51 *	0,51 *	0,58	0,58	0,58 *	0,58 *	0,58 *	0,58 *	0,58 *	0,58 *	0,57 *	0,57 *
Régime de rentes du Québec	3,05 *	3,02 *	4,28	4,16	4,46	4,38	4,42 *	4,39 *	4,51	4,46	4,23	4,16
Assurance-emploi	1,02 *	1,01 *	1,45	1,37	1,65	1,59	1,65	1,68	1,59	1,54	1,51	1,47
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	0,78	0,51	1,19	0,54	1,16	0,58	1,39	0,65	1,25	0,56	1,15	0,57
Total partiel des régimes étatiques ¹	9,62	9,30	11,76	10,91	12,12	11,39	12,30	11,56	12,19	11,40	11,73	11,02
Total rémunération indirecte ¹	18,19	22,34	21,48	23,59	22,64	24,68	23,69	25,68	22,41 *	23,44 *	21,89	24,19
Total des avantages sociaux¹	18,77	22,46	22,59	23,81	23,65	24,92	25,03	25,74	23,60 *	23,67 *	22,92	24,38
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,10	8,80	8,20	8,70	8,63	8,97	8,62 *	8,60 *	8,54	8,22	8,45	8,81
Congés fériés et mobiles	5,00	5,94	5,02	5,87	5,00	5,95	5,10	6,02	5,01	5,84	5,02	5,93
Congés de maladie utilisés	2,57	1,49	1,93	1,49	1,93	1,54	1,92	1,29	1,78	1,40	2,01	1,49
Congés parentaux	0,03	0,02	0,01	0,03	0,01	0,02	0,01	0,02	0,01	0,02	0,01	0,02
Congés sociaux	0,31	0,44	0,48	0,82	0,45	0,71	0,81	0,62	0,74 *	0,74 *	0,50	0,69
Total des heures chômées payées¹	16,01	16,69	15,64	16,90	16,02	17,19	16,47 *	16,55 *	16,07 *	16,22 *	15,98	16,94
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées¹	34,78	39,16	38,23	40,71	39,67	42,11	41,50 *	42,29 *	39,68 *	39,89 *	38,91	41,33

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 5 %).

Annexe B-7

Importance des avantages sociaux et des heures chômées payées, méthode des débours, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des catégories, administration québécoise et administration fédérale
 (en % du salaire)

Avantages sociaux et heures chômées payées	Professionnels		Techniciens		Employés de bureau		Employés de service		Ouvriers		Ensemble des catégories	
	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché
Avantages sociaux												
Autre rémunération directe												
Remboursement de congés de maladie non utilisés	0,54	0,00	1,20	0,00	1,03	0,00	1,27	0,00	1,05	0,00	1,02	0,00
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	6,69	12,70	6,51	11,32	6,48	9,84	6,41	9,85	6,53	10,47	6,50	10,46
Assurance-vie	0,06	0,07	0,03	0,09	0,03	0,01	0,03	0,14	0,03	0,14	0,03	0,06
Assurance maladie	0,08	1,07	0,06	1,07	0,09	1,07	0,08	1,07	0,08	1,07	0,08	1,07
Assurance-soins dentaires	0,00	1,39	0,00	1,39	0,00	1,39	0,00	1,39	0,00	1,39	0,00	1,39
Assurance-soins optiques	0,00	0,35	0,00	0,35	0,00	0,35	0,00	0,35	0,00	0,35	0,00	0,35
Assurance-salaire	1,29	0,00	2,57	0,00	3,60	0,00	4,48	0,00	3,19	0,00	3,30	0,00
Assurance-invalidité de longue durée	0,01	1,64	0,08	1,64	0,08	1,64	0,20	1,64	0,12	1,64	0,10	1,64
Total partiel des assurances ¹	1,43	4,52	2,74	4,54	3,80	4,46	4,78	4,59	3,42	4,59	3,51	4,51
Compensation pour congés parentaux	0,40	0,16	0,41	0,16	0,24	0,16	0,04	0,16	0,00	0,16	0,23	0,16
Assurance parentale du Québec	0,51	0,47	0,58	0,57	0,58	0,58	0,58	0,58	0,58	0,58	0,57	0,56
Régime de rentes du Québec	3,07	2,76	4,18	3,61	4,47	4,48	4,43	4,45	4,51	4,12	4,21	4,10
Assurance-emploi	1,02	0,99	1,40	1,30	1,65	1,70	1,65	1,74	1,58	1,51	1,52	1,55
Assurance maladie du Québec	4,26	4,26	4,26	4,26	4,26	4,26	4,26	4,26	4,26	4,26	4,26	4,26
CSST	0,77	0,66	1,23	0,66	1,16	0,66	1,32	0,66	1,22	0,66	1,14	0,66
Total partiel des régimes étatiques ¹	9,63	9,15	11,65	10,39	12,12	11,68	12,24	11,68	12,16	11,13	11,70	11,13
Total rémunération indirecte ¹	18,15	26,52	21,31	26,41	22,64	26,13	23,47	26,28	22,11	26,35	21,94	26,26
Total des avantages sociaux¹	18,69	26,52	22,50	26,41	23,67	26,13	24,74	26,28	23,15	26,35	22,96	26,26
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,10	7,35	8,21	7,88	8,62	7,99	8,58	7,89	8,58	7,80	8,49	7,85
Congés fériés et mobiles	5,00	4,98	5,03	4,98	5,00	4,98	5,05	4,98	5,03	4,98	5,01	4,98
Congés de maladie utilisés	2,60	4,03	1,90	4,03	1,90	4,03	1,82	4,03	2,14	4,03	2,01	4,03
Congés parentaux	0,03	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01
Congés sociaux	0,30	0,85	0,50	0,85	0,46	0,85	0,78	0,85	0,71	0,85	0,52	0,85
Total des heures chômées payées¹	16,03	17,22	15,66	17,75	15,98	17,86	16,23	17,76	16,46	17,67	16,04	17,72
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées¹	34,72	43,74	38,16	44,16	39,65	43,99	40,98	44,04	39,61	44,02	39,00	43,98

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

Annexe B-8

Importance des avantages sociaux et des heures chômées payées, méthode des débours, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des catégories, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués (en % du salaire)

Avantages sociaux et heures chômées payées	Professionnels		Techniciens		Employés de bureau		Employés de service		Ouvriers		Ensemble des catégories	
	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché
Avantages sociaux												
Autre rémunération directe												
Remboursement de congés de maladie non utilisés	0,54	0,19	1,15	0,49	1,01	0,42	1,29	0,54	0,92	0,35	1,03	0,42
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	6,69	13,17	6,51	9,98	6,49	10,04	6,41 *	5,82 *	6,58 *	7,98 *	6,51	9,55
Assurance-vie	0,06	0,21	0,03	0,36	0,03	0,28	0,03	0,34	0,03	0,39	0,03	0,31
Assurance maladie	0,08	1,30	0,07	1,82	0,09	1,50	0,08	2,35	0,08	2,26	0,08	1,74
Assurance-soins dentaires	0,00	1,00	0,00	0,59	0,00	0,76	0,00	0,87	0,00	0,82	0,00	0,78
Assurance-soins optiques	0,00	0,21	0,00	0,13	0,00	0,17	0,00	0,11	0,00	0,17	0,00	0,16
Assurance-salaire	1,29	0,48	2,67	1,11	3,59	1,03	4,47	1,54	3,01	1,61	3,22	1,10
Assurance-invalidité de longue durée	0,01	1,25	0,08	0,83	0,08	1,01	0,20	1,06	0,09	0,94	0,09	1,00
Total partiel des assurances ¹	1,43	4,45	2,84	4,84	3,79	4,75	4,78	6,26	3,21	6,19	3,43	5,08
Compensation pour congés parentaux	0,40	0,19	0,40	0,14	0,23	0,15	0,04	0,09	0,00	0,07	0,24	0,14
Assurance parentale du Québec	0,51	0,47	0,58	0,57	0,58	0,58	0,58 *	0,58 *	0,58	0,56	0,57	0,56
Régime de rentes du Québec	3,07	2,78	4,29	3,86	4,46	4,30	4,43	4,30	4,52	3,65	4,25	3,98
Assurance-emploi	1,02	0,97	1,45	1,35	1,65	1,59	1,65	1,70	1,59	1,30	1,52	1,46
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	0,77 *	0,78 *	1,21	1,38	1,16 *	1,15 *	1,33	2,52	1,15	2,19	1,15	1,46
Total partiel des régimes étatiques ¹	9,63	9,25	11,79	11,42	12,11	11,88	12,25	13,35	12,10 *	11,96 *	11,75 *	11,72 *
Total rémunération indirecte ¹	18,15	27,06	21,54	26,39	22,63	26,82	23,48	25,53	21,90	26,20	21,94	26,49
Total des avantages sociaux¹	18,69	27,25	22,70	26,88	23,64	27,24	24,76 *	26,07 *	22,82	26,54	22,96	26,91
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,10	7,87	8,20	8,68	8,63 *	8,58 *	8,58	7,84	8,56	8,26	8,45 *	8,36 *
Congés fériés et mobiles	5,00	5,25	5,02	5,37	5,00	5,39	5,06	4,81	4,99 *	5,25 *	5,02	5,25
Congés de maladie utilisés	2,60	3,06	1,91	1,61	1,93	2,35	1,84	1,50	2,23 *	1,84 *	2,01 *	2,09 *
Congés parentaux	0,03 *	0,03 *	0,01	0,03	0,01	0,02	0,01	0,02	0,01	0,02	0,01	0,02
Congés sociaux	0,30	0,70	0,49	0,61	0,45	0,64	0,78 *	0,70 *	0,67 *	0,64 *	0,51	0,65
Total des heures chômées payées¹	16,03	16,91	15,64	16,29	16,03	16,97	16,28	14,87	16,46 *	16,01 *	16,01	16,38
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées¹	34,72	44,16	38,34	43,17	39,66	44,21	41,04 *	40,94 *	39,28	42,56	38,97	43,30

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 5 %).

Annexe B-9

Importance des avantages sociaux et des heures chômées payées, méthode des débours, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des catégories, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués (en % du salaire)

Avantages sociaux et heures chômées payées	Professionnels		Techniciens		Employés de bureau		Employés de service		Ouvriers		Ensemble des catégories	
	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché
Avantages sociaux												
Autre rémunération directe												
Remboursement de congés de maladie non utilisés	0,55	0,15	1,13	0,18	1,01	0,19	1,29	0,07	1,02	0,13	1,03	0,16
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	6,68 *	6,17 *	6,51	4,30	6,49	4,41	6,41	0,56	6,52	3,70	6,51	3,87
Assurance-vie	0,06	0,35	0,03	0,35	0,03	0,41	0,03	0,26	0,03	0,30	0,03	0,36
Assurance maladie	0,08	1,58	0,07	1,71	0,09	1,66	0,08	1,32	0,08	1,69	0,08	1,60
Assurance-soins dentaires	0,00	0,87	0,00	0,87	0,00	0,98	0,00	0,71	0,00	0,59	0,00	0,87
Assurance-soins optiques	0,00	0,13	0,00	0,14	0,00	0,17	0,00	0,10	0,00	0,14	0,00	0,14
Assurance-salaire	1,29	0,97	2,67	1,11	3,59	1,15	4,47	0,50	3,20	1,14	3,24	1,00
Assurance-invalidité de longue durée	0,01	0,55	0,07	0,57	0,08	0,58	0,20	0,47	0,10	0,70	0,09	0,56
Total partiel des assurances ¹	1,44	4,44	2,84	4,74	3,79	4,95	4,78	3,36	3,42	4,57	3,45	4,53
Compensation pour congés parentaux	0,40	0,20	0,40	0,11	0,23	0,11	0,04	0,08	0,00	0,06	0,24	0,11
Assurance parentale du Québec	0,51	0,46	0,58	0,56	0,58	0,58	0,58	0,58	0,58	0,58	0,57	0,56
Régime de rentes du Québec	3,06	2,77	4,30	3,92	4,46	4,23	4,43	4,09	4,52	4,18	4,25	3,95
Assurance-emploi	1,02	0,98	1,45 *	1,46 *	1,65	1,69	1,65	1,89	1,59 *	1,60 *	1,52	1,58
Assurance maladie du Québec	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *
CSST	0,78 *	0,72 *	1,20	1,50	1,16	1,41	1,33	2,30	1,18	2,67	1,15	1,57
Total partiel des régimes étatiques ¹	9,63	9,19	11,80 *	11,70 *	12,11 *	12,17 *	12,25	13,12	12,13	13,29	11,76 *	11,92 *
Total rémunération indirecte ¹	18,15	19,99	21,55 *	20,84 *	22,63	21,64	23,48	17,12	22,07 *	21,61 *	21,95	20,43
Total des avantages sociaux¹	18,70	20,14	22,68	21,03	23,64	21,82	24,76	17,20	23,09	21,74	22,98	20,59
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,10	7,04	8,20	6,65	8,63	6,51	8,58	5,39	8,55	6,75	8,45	6,42
Congés fériés et mobiles	5,00	4,69	5,02	4,63	5,00	4,39	5,06	3,67	5,00	4,37	5,02	4,35
Congés de maladie utilisés	2,60	1,15	1,92	0,99	1,93	1,14	1,84	1,03	2,05	0,84	2,00	1,07
Congés parentaux	0,03	0,02	0,01	0,02	0,01	0,02	0,01	0,02	0,01	0,03	0,01	0,02
Congés sociaux	0,31	0,49	0,48	0,58	0,45	0,50	0,78	0,48	0,69	0,45	0,51 *	0,51 *
Total des heures chômées payées¹	16,03	13,39	15,64	12,88	16,03	12,56	16,28	10,59	16,29	12,44	16,00	12,37
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées¹	34,73 *	33,53 *	38,32	33,90	39,66	34,39	41,04	27,78	39,39	34,18	38,98	32,96

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 5 %).

Annexe B-10

Importance des avantages sociaux et des heures chômées payées, méthode des débours, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des catégories, administration québécoise et secteur privé syndiqué
 (en % du salaire)

Avantages sociaux et heures chômées payées	Professionnels		Techniciens		Employés de bureau		Employés de service		Ouvriers		Ensemble des catégories	
	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché
Avantages sociaux												
Autre rémunération directe												
Remboursement de congés de maladie non utilisés	0,55 *	0,73 *	1,19	0,53	1,01	0,48	1,29	0,47	1,02	0,15	1,05	0,50
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	6,69 *	8,40 *	6,51 *	9,27 *	6,49 *	7,72 *	6,41	2,91	6,52 *	5,29 *	6,50 *	7,12 *
Assurance-vie	0,06	0,36	0,03	0,36	0,03	0,31	0,03	0,34	0,03	0,38	0,03	0,34
Assurance maladie	0,08	2,29	0,06	2,24	0,09	2,14	0,08	2,02	0,08	2,20	0,08	2,16
Assurance-soins dentaires	0,00	0,76	0,00	0,86	0,00	0,87	0,00	0,81	0,00	0,90	0,00	0,85
Assurance-soins optiques	0,00	0,16	0,00	0,20	0,00	0,20	0,00	0,11	0,00	0,23	0,00	0,18
Assurance-salaire	1,32 *	1,49 *	2,72	1,41	3,59	1,61	4,47	1,61	3,20	1,72	3,29	1,56
Assurance-invalidité de longue durée	0,01	0,95	0,08	0,84	0,08	0,85	0,20	1,01	0,10	0,78	0,10	0,89
Total partiel des assurances ¹	1,46	6,02	2,89	5,90	3,79	5,99	4,78	5,91	3,42	6,22	3,50	5,97
Compensation pour congés parentaux	0,41 *	0,30 *	0,40	0,13	0,23	0,06	0,04	0,07	0,00	0,06	0,24	0,10
Assurance parentale du Québec	0,51	0,47	0,58	0,57	0,58	0,58	0,58 *	0,58 *	0,58	0,54	0,58	0,56
Régime de rentes du Québec	3,06	2,79	4,28	3,88	4,46	4,03	4,43	4,26	4,52	3,46	4,26	3,87
Assurance-emploi	1,02 *	0,97 *	1,45 *	1,41 *	1,65	1,50	1,65	1,72	1,59	1,27	1,53	1,45
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	0,77	0,61	1,22 *	1,53 *	1,16 *	1,22 *	1,33	3,15	1,18	2,41	1,16	1,64
Total partiel des régimes étatiques ¹	9,63	9,11	11,79 *	11,64 *	12,12	11,59	12,25	13,97	12,13 *	11,94 *	11,79 *	11,79 *
Total rémunération indirecte ¹	18,19	23,82	21,59	26,95	22,63	25,35	23,48 *	22,86 *	22,07 *	23,51 *	22,03	24,98
Total des avantages sociaux¹	18,74	24,55	22,78	27,48	23,64	25,83	24,76	23,33	23,09 *	23,66 *	23,09	25,48
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,10 *	8,00 *	8,21	8,71	8,63	9,16	8,58	7,57	8,55 *	8,28 *	8,46 *	8,59 *
Congés fériés et mobiles	4,99	5,41	5,02 *	4,85 *	5,00 *	5,09 *	5,06	4,48	5,00 *	5,31 *	5,02 *	4,97 *
Congés de maladie utilisés	2,60	0,69	1,88	0,67	1,94	0,81	1,84	0,94	2,05	0,88	1,98	0,79
Congés parentaux	0,03	0,02	0,01 *	0,01 *	0,01	0,01	0,01	0,02	0,01	0,02	0,01	0,01
Congés sociaux	0,31	0,69	0,50	0,65	0,45	0,63	0,78 *	0,73 *	0,69 *	0,65 *	0,52	0,66
Total des heures chômées payées¹	16,04	14,80	15,62	14,89	16,03 *	15,70 *	16,28	13,73	16,29	15,13	16,00	15,03
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées¹	34,78	39,35	38,41	42,37	39,66	41,53	41,04	37,06	39,39 *	38,79 *	39,09	40,51

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 5 %).

Annexe B-11

Importance des avantages sociaux et des heures chômées payées, méthode des débours, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des catégories, administration québécoise et secteur privé non syndiqué (en % du salaire)

Avantages sociaux et heures chômées payées	Professionnels		Techniciens		Employés de bureau		Employés de service		Ouvriers		Ensemble des catégories	
	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché
Avantages sociaux												
Autre rémunération directe												
Remboursement de congés de maladie non utilisés	0,57	0,07	1,13	0,19	1,01	0,18	1,29	0,06	1,02	0,14	1,04	0,15
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	6,68 *	6,03 *	6,51	4,06	6,49	4,25	6,41	0,44	6,52	3,62	6,50	3,69
Assurance-vie	0,06	0,34	0,03	0,35	0,03	0,41	0,03	0,26	0,03	0,30	0,03	0,36
Assurance maladie	0,08	1,65	0,07	1,76	0,09	1,69	0,08	1,33	0,08	1,70	0,08	1,63
Assurance-soins dentaires	0,00	0,96	0,00	0,91	0,00	1,01	0,00	0,72	0,00	0,60	0,00	0,91
Assurance-soins optiques	0,00	0,14	0,00	0,14	0,00	0,17	0,00	0,10	0,00	0,14	0,00	0,14
Assurance-salaire	1,32	1,02	2,67	1,14	3,59	1,13	4,47	0,50	3,20	1,14	3,26	1,01
Assurance-invalidité de longue durée	0,01	0,57	0,07	0,56	0,08	0,57	0,20	0,47	0,10	0,68	0,10	0,55
Total partiel des assurances ¹	1,47	4,68	2,84	4,85	3,79	4,98	4,78	3,37	3,42	4,57	3,47	4,60
Compensation pour congés parentaux	0,41	0,18	0,40	0,09	0,23	0,10	0,04	0,08	0,00	0,05	0,24	0,10
Assurance parentale du Québec	0,51	0,45	0,58	0,56	0,58	0,58	0,58	0,58	0,58	0,58	0,57	0,56
Régime de rentes du Québec	3,06	2,75	4,30	3,92	4,46	4,23	4,43	4,09	4,52	4,18	4,26	3,96
Assurance-emploi	1,02	0,97	1,45 *	1,47 *	1,65	1,69	1,65	1,89	1,59 *	1,60 *	1,53	1,59
Assurance maladie du Québec	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *
CSST	0,78 *	0,74 *	1,20	1,60	1,16	1,44	1,33	2,33	1,18	2,73	1,16	1,62
Total partiel des régimes étatiques ¹	9,63	9,17	11,80 *	11,82 *	12,11 *	12,20 *	12,25	13,15	12,13	13,35	11,77	11,99
Total rémunération indirecte ¹	18,20	20,07	21,55 *	20,81 *	22,63	21,52	23,48	17,05	22,07 *	21,59 *	21,99	20,38
Total des avantages sociaux¹	18,77 *	20,14 *	22,68	21,00	23,64	21,71	24,76	17,11	23,09	21,73	23,02	20,52
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,10	6,67	8,20	6,53	8,63	6,41	8,58	5,32	8,55	6,71	8,46	6,28
Congés fériés et mobiles	5,00	4,60	5,02	4,56	5,00	4,35	5,06	3,65	5,00	4,34	5,02	4,30
Congés de maladie utilisés	2,58	1,02	1,92	0,93	1,93	1,10	1,84	1,01	2,05	0,82	2,00	1,02
Congés parentaux	0,03	0,02	0,01	0,02	0,01	0,02	0,01	0,02	0,01	0,03	0,01	0,02
Congés sociaux	0,31	0,48	0,48	0,59	0,45	0,50	0,78	0,48	0,69	0,45	0,52 *	0,51 *
Total des heures chômées payées¹	16,02	12,79	15,64	12,64	16,03	12,37	16,28	10,47	16,29	12,36	16,00	12,13
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées¹	34,79	32,92	38,32	33,63	39,66	34,07	41,04	27,59	39,39	34,09	39,02	32,65

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 5 %).

Annexe C-1

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2008

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Effectif adm. québ. ²	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	57	41 388	48 656	-17,6	262	111	41 651	48 767	-17,1	8 929	12 395
Professionnel communic. 2	710	62 413	64 234	-2,9 *	533	142	62 945	64 376	-2,3 *	12 018	16 552
Professionnel communic. 3	37	73 973	85 996	-16,3	81	28	74 055	86 024	-16,2	12 570	26 244
Professionnel gest. fin. 1	84	40 615	45 415	-11,8	143	17	40 758	45 432	-11,5	8 457	9 021
Professionnel gest. fin. 2	989	59 237	63 343	-6,9	592	66	59 829	63 410	-6,0	11 523	14 110
Professionnel gest. fin. 3	95	71 988	89 468	-24,3	79	28	72 067	89 497	-24,2	12 183	18 157
Analyste proc. adm./inform. 1	177	43 170	49 318	-14,2	186	26	43 356	49 344	-13,8	8 889	11 576
Analyste proc. adm./inform. 2	3 874	63 840	70 607	-10,6	366	108	64 205	70 715	-10,1	11 678	15 270
Analyste proc. adm./inform. 3	482	74 178	87 560	-18,0	82	35	74 260	87 595	-18,0	12 462	21 169
Ingénieur 1	37	41 551	52 537	-26,4	46	62	41 596	52 599	-26,5	8 227	12 962
Ingénieur 2	417	67 474	79 076	-17,2	117	58	67 591	79 134	-17,1	11 653	19 897
Ingénieur 3	355	78 984	101 257	-28,2	87	14	79 071	101 271	-28,1	12 845	24 369
Professionnel sc. phys. 1	12	42 951	46 819	-9,0 *	129	8	43 080	46 827	-8,7 *	8 631	10 389
Professionnel sc. phys. 2	397	68 844	72 890	-5,9 *	683	78	69 527	72 968	-4,9 *	12 371	18 115
Professionnel sc. phys. 3	50	74 412	91 633	-23,1	82	142	74 494	91 775	-23,2	12 518	21 948
Avocat et notaire 1	28	51 145	60 662	-18,6	141	278	51 286	60 941	-18,8	10 006	15 987
Avocat et notaire 2	608	90 756	95 937	-5,7	333	68	91 089	96 005	-5,4	14 703	17 128
Moyenne	...	65 950	73 217	-11,0	348	82	66 298	73 299	-10,6	11 878	16 651
Techniciens											
Technicien en administration 1-2	6 689	43 784	43 392	0,9 *	476	159	44 260	43 551	1,6 *	9 547	9 831
Technicien en administration 3	239	49 814	53 030	-6,5	40	247	49 854	53 278	-6,9	9 643	10 869
Techn. documentation 1-2	726	44 329	44 831	-1,1 *	493	172	44 822	45 004	-0,4 *	9 724	11 804
Techn. laboratoire 1-2	1 884	50 831	52 124	-2,5 *	998	169	51 830	52 294	-0,9 *	11 146	12 867
Techn. laboratoire 3	415	53 596	53 754	-0,3 *	1 042	60	54 638	53 815	1,5 *	11 490	12 028
Technicien en droit 1-2	433	42 098	56 347	-33,8	34	85	42 132	56 432	-33,9	8 550	12 098
Technicien génie 1-2	1 242	44 137	57 740	-30,8	343	150	44 480	57 890	-30,1	9 199	14 721
Technicien génie 3	198	49 975	70 785	-41,6	40	40	50 015	70 825	-41,6	9 517	17 048
Techn. informatique 1-2	2 570	44 073	49 846	-13,1	365	115	44 438	49 961	-12,4	9 265	11 280
Techn. informatique 3	556	50 960	67 292	-32,0	596	35	51 556	67 327	-30,6	10 493	15 210
Technicien en loisir 1-2	458	44 080	38 677	12,3	738	243	44 818	38 920	13,2	9 963	9 148
Techn. hygiène du trav. 1-2	176	43 602	42 160	3,3 *	903	231	44 504	42 391	4,7 *	10 018	10 398
Moyenne	...	45 287	48 284	-6,6	530	151	45 817	48 434	-5,7	9 753	11 273

Rémunération annuelle (C+D)=(E)			Heures de présence au travail ³ (F)			Rémunération globale ⁴ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	n		%	\$/heure		%	
Professionnels									
50 580	61 162	-20,9	1 535,8	1 581,6	-3,0	32,93	38,67	-17,4	Professionnel communic. 1
74 963	80 928	-8,0	1 537,0	1 611,5	-4,8	48,77	50,22	-3,0 *	Professionnel communic. 2
86 624	112 267	-29,6	1 529,9	1 602,9	-4,8	56,62	70,04	-23,7	Professionnel communic. 3
49 215	54 452	-10,6 *	1 532,5	1 684,6	-9,9	32,11	32,32	-0,6 *	Professionnel gest. fin. 1
71 352	77 520	-8,6	1 538,9	1 695,5	-10,2	46,36	45,72	1,4 *	Professionnel gest. fin. 2
84 250	107 654	-27,8	1 529,9	1 669,2	-9,1	55,07	64,49	-17,1	Professionnel gest. fin. 3
52 245	60 920	-16,6	1 533,2	1 647,1	-7,4	34,08	36,99	-8,5 *	Analyste proc. adm./inform. 1
75 884	85 985	-13,3	1 534,3	1 636,4	-6,7	49,46	52,55	-6,2	Analyste proc. adm./inform. 2
86 722	108 763	-25,4	1 529,9	1 627,2	-6,4	56,68	66,84	-17,9	Analyste proc. adm./inform. 3
49 824	65 560	-31,6	1 524,9	1 746,4	-14,5	32,67	37,54	-14,9	Ingénieur 1
79 244	99 030	-25,0	1 525,5	1 688,7	-10,7	51,95	58,64	-12,9	Ingénieur 2
91 917	125 641	-36,7	1 524,9	1 662,0	-9,0	60,28	75,60	-25,4	Ingénieur 3
51 711	57 216	-10,6 *	1 531,9	1 763,3	-15,1	33,76	32,45	3,9 *	Professionnel sc. phys. 1
81 898	91 083	-11,2 *	1 539,1	1 684,5	-9,4	53,21	54,07	-1,6 *	Professionnel sc. phys. 2
87 012	113 722	-30,7	1 529,9	1 660,3	-8,5	56,87	68,49	-20,4	Professionnel sc. phys. 3
61 291	76 927	-25,5	1 527,0	1 604,8	-5,1	40,14	47,93	-19,4	Avocat et notaire 1
105 792	113 133	-6,9	1 528,3	1 605,2	-5,0	69,22	70,48	-1,8 *	Avocat et notaire 2
78 177	89 949	-15,1	1 533,4	1 644,1	-7,2	50,99	54,76	-7,4	Moyenne
Techniciens									
53 806	53 382	0,8 *	1 538,9	1 646,3	-7,0	34,96	32,43	7,3	Technicien en administration 1-2
59 497	64 146	-7,8	1 532,4	1 606,7	-4,8	38,83	39,93	-2,8 *	Technicien en administration 3
54 546	56 808	-4,1	1 551,7	1 517,3	2,2	35,15	37,44	-6,5	Techn. documentation 1-2
62 976	65 161	-3,5 *	1 539,7	1 735,4	-12,7	40,90	37,55	8,2	Techn. laboratoire 1-2
66 128	65 843	0,4 *	1 539,7	1 526,9	0,8	42,95	43,12	-0,4 *	Techn. laboratoire 3
50 681	68 530	-35,2	1 532,4	1 577,4	-2,9	33,07	43,45	-31,4	Technicien en droit 1-2
53 679	72 611	-35,3	1 563,2	1 681,3	-7,6	34,34	43,19	-25,8	Technicien génie 1-2
59 532	87 872	-47,6	1 532,4	1 635,1	-6,7	38,85	53,74	-38,3	Technicien génie 3
53 703	61 241	-14,0	1 542,3	1 665,0	-8,0	34,82	36,78	-5,6	Techn. informatique 1-2
62 049	82 537	-33,0	1 549,8	1 775,1	-14,5	40,04	46,50	-16,1	Techn. informatique 3
54 782	48 068	12,3	1 549,1	1 568,7	-1,3 *	35,36	30,64	13,3	Technicien en loisir 1-2
54 522	52 789	3,2 *	1 540,2	1 749,3	-13,6	35,40	30,18	14,8 *	Techn. hygiène du trav. 1-2
55 569	59 707	-7,4	1 542,4	1 655,8	-7,4	36,03	36,05	0,0 *	Moyenne

Annexe C-1

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2008

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Effectif adm. québ. ²	Rémunération directe (C)								Rémunération indirecte (D)	
		Salaires (A)			Autre rémunération directe (B)		Total rémunération directe (A + B) = (C)				
		Adm.	Marché	Écarts	Adm.	Marché	Adm.	Marché	Écarts	Adm.	Marché
		québ.			québ.		québ.			québ.	
		\$		%	\$		\$		%	\$	
Employés de bureau											
Préposé photocopie 2	43	29 805	33 472	-12,3	24	175	29 829	33 647	-12,8	6 420	7 984
Magasinier 1	266	31 237	40 430	-29,4	297	288	31 535	40 718	-29,1	7 057	9 612
Magasinier 2	909	34 087	42 456	-24,6	427	161	34 514	42 617	-23,5	7 803	9 976
Magasinier 3	41	41 498	48 832	-17,7	344	232	41 842	49 064	-17,3	9 028	10 290
Op. duplicateur 1-2	122	33 198	42 191	-27,1	344	166	33 542	42 357	-26,3	7 589	10 617
Personnel soutien adm. 1	3 682	32 382	32 404	-0,1 *	506	113	32 888	32 517	1,1 *	7 654	7 866
Personnel soutien adm. 2	11 244	35 371	37 474	-5,9	403	85	35 774	37 558	-5,0	8 058	9 482
Personnel soutien adm. 3	3 588	39 588	44 804	-13,2	481	23	40 069	44 827	-11,9	8 924	11 435
Personnel secrétariat 1	1 573	34 269	37 519	-9,5	273	102	34 542	37 621	-8,9	7 793	9 418
Personnel secrétariat 2	6 460	37 761	42 510	-12,6	174	161	37 935	42 672	-12,5	8 244	9 765
Préposé aux renseign. 3	85	43 055	45 056	-4,6	34	34	43 089	45 089	-4,6	8 937	9 044
Préposé télécomm. 1-2	6	30 309	40 710	-34,3	24	209	30 333	40 918	-34,9	6 521	8 587
Préposé télécomm. 3	141	38 479	45 689	-18,7	31	360	38 509	46 049	-19,6	8 098	7 890
Téléphoniste-récept. 2	1 174	30 317	32 299	-6,5	478	126	30 794	32 425	-5,3	7 235	7 307
Acheteur 2	55	39 717	44 896	-13,0	353	236	40 070	45 132	-12,6	8 845	10 843
Moyenne	...	35 734	38 537	-7,8	355	105	36 089	38 643	-7,1	8 073	9 380
Employés de service											
Préposé buanderie 2	720	32 290	28 606	11,4 *	468	177	32 758	28 783	12,1 *	7 731	6 724
Concierge	2 203	35 266	38 311	-8,6 *	317	173	35 583	38 484	-8,2 *	7 925	9 889
Cuisinier 1	18	37 386	27 037	27,7	336	167	37 723	27 204	27,9	8 363	5 951
Cuisinier 2	937	39 105	34 093	12,8	530	113	39 635	34 207	13,7	8 979	7 482
Cuisinier 3	22	40 682	40 455	0,6 *	274	107	40 956	40 561	1,0 *	8 767	8 372
Gardien 2	478	32 029	29 807	6,9	412	144	32 441	29 951	7,7	7 555	5 085
Journalier/préposé terr. 2	1 458	31 990	41 875	-30,9	310	186	32 300	42 061	-30,2	7 354	10 313
Préposé cuisine/café. 2	2 490	33 125	21 715	34,4	473	58	33 599	21 773	35,2	7 885	4 687
Préposé entretien lourd 2	2 611	31 280	32 610	-4,3 *	453	117	31 733	32 728	-3,1 *	7 523	7 860
Ouvrier entret. Maint. 2	394	35 325	35 879	-1,6 *	512	140	35 837	36 018	-0,5 *	8 301	9 735
Préposé entretien léger 2	1 485	32 048	32 571	-1,6 *	462	261	32 510	32 832	-1,0 *	7 681	7 187
Moyenne	...	33 364	32 520	2,5 *	428	145	33 792	32 664	3,3 *	7 824	7 721

Rémunération annuelle (C+D)=(E)			Heures de présence au travail ³ (F)			Rémunération globale ⁴ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm.	Marché	Écarts	Adm.	Marché	Écarts	Adm.	Marché	Écarts	
québ.			québ.			québ.			
\$			n			\$/heure			
		%			%			%	
Employés de bureau									
36 249	41 631	-14,8	1 517,2	1 597,4	-5,3	23,89	26,06	-9,1 *	Préposé photocopie 2
38 592	50 330	-30,4	1 575,2	1 767,9	-12,2	24,50	28,47	-16,2 *	Magasinier 1
42 317	52 593	-24,3	1 540,9	1 743,6	-13,2	27,46	30,16	-9,8	Magasinier 2
50 869	59 354	-16,7	1 552,2	1 735,8	-11,8	32,77	34,19	-4,3 *	Magasinier 3
41 131	52 974	-28,8	1 546,6	1 589,4	-2,8 *	26,59	33,33	-25,3	Op. duplicateur 1-2
40 542	40 383	0,4 *	1 535,7	1 641,9	-6,9	26,40	24,60	6,8	Personnel soutien adm. 1
43 832	47 040	-7,3	1 532,7	1 631,5	-6,4	28,60	28,83	-0,8 *	Personnel soutien adm. 2
48 993	56 262	-14,8	1 536,5	1 617,4	-5,3	31,89	34,79	-9,1	Personnel soutien adm. 3
42 335	47 038	-11,1	1 545,6	1 548,4	-0,2 *	27,39	30,38	-10,9	Personnel secrétariat 1
46 179	52 437	-13,6	1 532,5	1 613,3	-5,3	30,13	32,50	-7,9	Personnel secrétariat 2
52 026	54 134	-4,1	1 517,2	1 716,8	-13,2	34,29	31,53	8,0	Préposé aux renseign. 3
36 854	49 506	-34,3	1 553,4	1 748,5	-12,6	23,73	28,31	-19,3	Préposé télécomm. 1-2
46 607	53 939	-15,7	1 727,8	1 706,1	1,3 *	26,97	31,61	-17,2 *	Préposé télécomm. 3
38 029	39 732	-4,5	1 533,2	1 670,8	-9,0	24,80	23,78	4,1 *	Téléphoniste-récept. 2
48 915	55 975	-14,4	1 549,3	1 692,6	-9,3	31,57	33,07	-4,7 *	Acheteur 2
44 162	48 023	-8,7	1 535,2	1 630,9	-6,2	28,77	29,47	-2,5	Moyenne
Employés de service									
40 489	35 507	12,3 *	1 682,6	1 732,5	-3,0 *	24,06	20,49	14,8 *	Préposé buanderie 2
43 509	48 373	-11,2 *	1 720,4	1 834,0	-6,6 *	25,29	26,38	-4,3 *	Concierge
46 086	33 155	28,1	1 720,4	1 805,7	-5,0	26,79	18,36	31,5	Cuisinier 1
48 614	41 689	14,2	1 682,8	1 775,2	-5,5	28,89	23,48	18,7	Cuisinier 2
49 723	48 933	1,6 *	1 703,8	1 796,0	-5,4	29,18	27,25	6,6	Cuisinier 3
39 995	35 036	12,4	1 688,4	1 852,6	-9,7	23,69	18,91	20,2	Gardien 2
39 654	52 374	-32,1	1 714,6	1 726,3	-0,7 *	23,13	30,34	-31,2	Journalier/préposé terr. 2
41 484	26 461	36,2	1 682,7	1 705,3	-1,3 *	24,65	15,52	37,1	Préposé cuisine/café. 2
39 256	40 587	-3,4 *	1 682,5	1 693,9	-0,7 *	23,33	23,96	-2,7 *	Préposé entretien lourd 2
44 138	45 754	-3,7 *	1 682,5	1 718,0	-2,1 *	26,23	26,63	-1,5 *	Ouvrier entret. Mainten. 2
40 191	40 019	0,4 *	1 683,2	1 737,3	-3,2	23,88	23,03	3,5 *	Préposé entretien léger 2
41 616	40 385	3,0 *	1 692,8	1 743,2	-3,0	24,58	23,13	5,9	Moyenne

Annexe C-1

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2008

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

Emplois repères ^{1/} catégorie	Effectif adm. québ. ²	Rémunération directe (C)								Rémunération indirecte (D)		
		Salaires (A)			Autre rémunération directe (B)			Total rémunération directe (A + B) = (C)				
		Adm.	Marché	Écarts	Adm.	Marché	Écarts	Adm.	Marché	Écarts	Adm.	Marché
		québ.			québ.			québ.			québ.	
		\$		%	\$		%	\$		%	\$	
Ouvriers												
Conducteur véh. légers 2	155	34 358	39 488	-14,9	401	152	34 759	39 641	-14,0	7 903	9 733	
Conducteur véh. lourds 2	410	37 622	47 889	-27,3	171	272	37 793	48 161	-27,4	7 981	11 882	
Électricien entretien 2	339	43 204	58 035	-34,3	448	172	43 652	58 208	-33,3	9 448	16 148	
Électricien entretien 3	91	45 211	62 553	-38,4	594	20	45 805	62 573	-36,6	9 956	23 675	
Mécanicien véh. motor. 1	58	40 526	43 793	-8,1 *	81	284	40 607	44 077	-8,5 *	8 332	9 373	
Mécanicien véh. motor. 2	76	42 522	50 416	-18,6	123	323	42 645	50 740	-19,0	8 758	12 462	
Mécanicien entret. Millwright 2	201	42 522	53 957	-26,9	611	136	43 133	54 093	-25,4	9 649	13 666	
Menuisier entretien 2	336	41 120	46 551	-13,2	537	133	41 657	46 683	-12,1	9 302	12 046	
Ouvrier de voirie 2	141	34 417	45 006	-30,8	24	312	34 442	45 318	-31,6	7 037	14 812	
Ouvrier cert. Entretien 2	861	40 666	60 149	-47,9	432	40	41 097	60 188	-46,5	9 045	14 781	
Peintre entretien 2	134	37 730	51 617	-36,8	474	649	38 204	52 266	-36,8	8 636	13 798	
Machiniste 2	48	42 522	49 575	-16,6	497	70	43 019	49 644	-15,4	9 451	11 312	
Moyenne	...	40 793	52 010	-27,5	380	151	41 172	52 161	-26,7	8 933	13 408	
Ensemble des emplois repères												
Moyenne	...	41 509	44 719	-7,7	408	122	41 917	44 841	-7,0	8 928	10 637	

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. L'effectif présenté est celui de l'emploi. Dans le cas des emplois choisis à l'étape probabiliste de la sélection, leur poids dans la moyenne de la catégorie est supérieur à leur propre effectif (voir la section *La méthodologie* pour plus de détails).

3. Les heures de présence au travail sont obtenues en déduisant les heures chômées payées des heures régulières.

4. Le taux de rémunération globale figurant ici peut différer du ratio (rémunération annuelle/nombre d'heures de présence au travail) du fait d'un effectif apparié potentiellement différent entre le volet salarial et celui de la rémunération globale.

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

Rémunération annuelle (C+D)=(E)			Heures de présence au travail ³ (F)			Rémunération globale ⁴ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	n		%	\$/heure		%	
									Ouvriers
42 662	49 373	-15,7	1 690,0	1 751,4	-3,6	25,24	28,19	-11,7	Conducteur véh. légers 2
45 773	60 043	-31,2	1 676,1	1 898,1	-13,2	27,31	31,63	-15,8	Conducteur véh. lourds 2
53 100	74 356	-40,0	1 703,6	1 728,4	-1,5 *	31,17	43,02	-38,0	Électricien entretien 2
55 762	86 248	-54,7	1 680,3	1 556,4	7,4	33,19	55,41	-67,0	Électricien entretien 3
48 939	53 450	-9,2 *	1 666,7	1 788,2	-7,3	29,36	29,89	-1,8 *	Mécanicien véh. motor. 1
51 403	63 202	-23,0	1 675,6	1 776,4	-6,0	30,68	35,58	-16,0	Mécanicien véh. motor. 2
52 782	67 759	-28,4	1 683,5	1 785,0	-6,0	31,35	37,96	-21,1	Mécanicien entret. Millwright 2
50 959	58 729	-15,2	1 691,2	1 692,0	0,0 *	30,13	34,71	-15,2	Menuisier entretien 2
41 479	60 131	-45,0	1 659,6	1 662,8	-0,2 *	24,99	36,16	-44,7	Ouvrier de voirie 2
50 142	74 970	-49,5	1 707,1	1 728,0	-1,2 *	29,37	43,39	-47,7	Ouvrier cert. Entretien 2
46 840	66 064	-41,0	1 695,8	1 725,5	-1,7 *	27,62	38,29	-38,6	Peintre entretien 2
52 470	60 956	-16,2 *	1 699,4	1 795,4	-5,7	30,88	33,95	-10,0 *	Machiniste 2
50 106	65 569	-30,9	1 689,3	1 742,8	-3,2	29,66	37,76	-27,3	Moyenne
									Ensemble des emplois repères
50 845	55 477	-9,1	1 573,3	1 664,4	-5,8	32,48	33,43	-2,9	Moyenne

Annexe C-2

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé, en 2008

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Effectif adm. québ. ²	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	57	41 388	39 815	3,8 *	262	0	41 651	39 815	4,4 *	8 929	11 160
Professionnel communic. 2	710	62 413	63 852	-2,3 *	533	105	62 945	63 956	-1,6 *	12 018	15 527
Professionnel communic. 3	37	73 973	95 739	-29,4	81	143	74 055	95 882	-29,5	12 570	29 735
Professionnel gest. fin. 1	84	40 615	43 706	-7,6	143	13	40 758	43 719	-7,3	8 457	7 958
Professionnel gest. fin. 2	989	59 237	62 818	-6,0	592	51	59 829	62 868	-5,1 *	11 523	13 607
Professionnel gest. fin. 3	95	71 988	91 882	-27,6	79	32	72 067	91 915	-27,5	12 183	14 317
Analyste proc. adm./inform. 1	177	43 170	45 762	-6,0	186	33	43 356	45 795	-5,6 *	8 889	9 054
Analyste proc. adm./inform. 2	3 874	63 840	71 053	-11,3	366	97	64 205	71 151	-10,8	11 678	13 604
Analyste proc. adm./inform. 3	482	74 178	92 877	-25,2	82	5	74 260	92 882	-25,1	12 462	16 685
Ingénieur 1	37	41 551	52 087	-25,4	46	66	41 596	52 152	-25,4	8 227	12 183
Ingénieur 2	417	67 474	77 787	-15,3	117	57	67 591	77 843	-15,2	11 653	17 170
Ingénieur 3	355	78 984	102 627	-29,9	87	17	79 071	102 644	-29,8	12 845	21 618
Professionnel sc. phys. 1	12	42 951	42 755	0,5 *	129	12	43 080	42 767	0,7 *	8 631	8 269
Professionnel sc. phys. 2	397	68 844	73 322	-6,5 *	683	132	69 527	73 455	-5,6 *	12 371	17 381
Professionnel sc. phys. 3	50	74 412	92 834	-24,8	82	343	74 494	93 177	-25,1	12 518	19 536
Avocat et notaire 2	608	90 756	96 854	-6,7	333	45	91 089	96 899	-6,4	14 703	15 760
Moyenne	...	66 042	73 653	-11,5	369	79	66 411	73 731	-11,0	11 921	14 772
Techniciens											
Technicien en administration 1-2	6 689	43 784	41 947	4,2	476	122	44 260	42 069	5,0	9 547	9 041
Technicien en administration 3	239	49 814	50 267	-0,9 *	40	85	49 854	50 353	-1,0 *	9 643	9 062
Techn. documentation 1-2	726	44 329	39 133	11,7 *	493	79	44 822	39 212	12,5 *	9 724	8 766
Techn. laboratoire 1-2	1 884	50 831	52 850	-4,0 *	998	163	51 830	53 013	-2,3 *	11 146	12 772
Technicien en droit 1-2	433	42 098	58 493	-38,9	34	26	42 132	58 518	-38,9	8 550	10 550
Technicien génie 1-2	1 242	44 137	56 741	-28,6	343	111	44 480	56 852	-27,8	9 199	12 429
Technicien génie 3	198	49 975	71 193	-42,5	40	44	50 015	71 238	-42,4	9 517	13 475
Techn. informatique 1-2	2 570	44 073	49 251	-11,7	365	95	44 438	49 346	-11,0	9 265	10 719
Techn. informatique 3	556	50 960	68 078	-33,6	596	28	51 556	68 106	-32,1	10 493	15 380
Technicien en loisir 1-2	458	44 080	39 587	10,2	738	382	44 818	39 970	10,8	9 963	8 936
Moyenne	...	45 282	47 874	-5,7	530	128	45 812	48 002	-4,8	9 752	10 710
Employés de bureau											
Préposé photocopie 2	43	29 805	26 522	11,0 *	24	91	29 829	26 613	10,8 *	6 420	5 544
Magasinier 1	266	31 237	38 791	-24,2	297	88	31 535	38 878	-23,3	7 057	9 008
Magasinier 2	909	34 087	42 072	-23,4	427	172	34 514	42 244	-22,4	7 803	8 879
Magasinier 3	41	41 498	48 366	-16,6	344	276	41 842	48 642	-16,3	9 028	9 669
Personnel soutien adm. 1	3 682	32 382	30 850	4,7	506	72	32 888	30 922	6,0	7 654	6 924
Personnel soutien adm. 2	11 244	35 371	35 236	0,4 *	403	82	35 774	35 318	1,3 *	8 058	8 161
Personnel soutien adm. 3	3 588	39 588	39 028	1,4 *	481	68	40 069	39 096	2,4 *	8 924	8 962
Personnel secrétariat 1	1 573	34 269	37 132	-8,4 *	273	75	34 542	37 207	-7,7 *	7 793	7 942
Personnel secrétariat 2	6 460	37 761	43 031	-14,0	174	96	37 935	43 127	-13,7	8 244	9 316
Préposé aux renseign. 3	85	43 055	44 052	-2,3	34	36	43 089	44 088	-2,3	8 937	8 726
Préposé télécomm. 1-2	6	30 309	40 726	-34,4	24	50	30 333	40 776	-34,4	6 521	7 836
Préposé télécomm. 3	141	38 479	45 217	-17,5	31	190	38 509	45 407	-17,9	8 098	7 239
Téléphoniste-récept. 2	1 174	30 317	32 275	-6,5	478	56	30 794	32 331	-5,0	7 235	6 954
Acheteur 2	55	39 717	44 946	-13,2	353	292	40 070	45 237	-12,9	8 845	10 212
Moyenne	...	35 734	36 711	-2,7 *	355	83	36 089	36 794	-2,0 *	8 073	8 188

Rémunération annuelle (C+D)=(E)			Heures de présence au travail ³ (F)			Rémunération globale ⁴ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	n		%	\$/heure		%	
Professionnels									
50 580	50 976	-0,8 *	1 535,8	1 753,8	-14,2	32,93	29,07	11,7 *	Professionnel communic. 1
74 963	79 484	-6,0 *	1 537,0	1 676,2	-9,1	48,77	47,42	2,8 *	Professionnel communic. 2
86 624	125 616	-45,0	1 529,9	1 676,3	-9,6	56,62	74,94	-32,3	Professionnel communic. 3
49 215	51 677	-5,0 *	1 532,5	1 707,9	-11,4	32,11	30,26	5,8 *	Professionnel gest. fin. 1
71 352	76 475	-7,2	1 538,9	1 714,8	-11,4	46,36	44,60	3,8 *	Professionnel gest. fin. 2
84 250	106 231	-26,1	1 529,9	1 720,4	-12,5	55,07	61,75	-12,1	Professionnel gest. fin. 3
52 245	54 849	-5,0 *	1 533,2	1 681,1	-9,6	34,08	32,63	4,3	Analyste proc. adm./inform. 1
75 884	84 754	-11,7	1 534,3	1 682,2	-9,6	49,46	50,38	-1,9 *	Analyste proc. adm./inform. 2
86 722	109 567	-26,3	1 529,9	1 705,7	-11,5	56,68	64,24	-13,3	Analyste proc. adm./inform. 3
49 824	64 335	-29,1	1 524,9	1 770,8	-16,1	32,67	36,33	-11,2	Ingénieur 1
79 244	95 013	-19,9	1 525,5	1 744,9	-14,4	51,95	54,45	-4,8 *	Ingénieur 2
91 917	124 262	-35,2	1 524,9	1 711,9	-12,3	60,28	72,59	-20,4	Ingénieur 3
51 711	51 036	1,3 *	1 531,9	1 827,7	-19,3	33,76	27,92	17,3	Professionnel sc. phys. 1
81 898	90 836	-10,9 *	1 539,1	1 758,4	-14,2	53,21	51,66	2,9 *	Professionnel sc. phys. 2
87 012	112 713	-29,5	1 529,9	1 736,5	-13,5	56,87	64,91	-14,1 *	Professionnel sc. phys. 3
105 792	112 659	-6,5	1 528,3	1 614,5	-5,6	69,22	69,78	-0,8 *	Avocat et notaire 2
78 332	88 503	-13,0	1 533,7	1 693,5	-10,4	51,08	52,31	-2,4 *	Moyenne
Techniciens									
53 806	51 110	5,0	1 538,9	1 698,2	-10,4	34,96	30,10	13,9	Technicien en administration 1-2
59 497	59 414	0,1 *	1 532,4	1 686,1	-10,0	38,83	35,24	9,2	Technicien en administration 3
54 546	47 978	12,0 *	1 551,7	1 643,9	-5,9	35,15	29,19	17,0 *	Techn. documentation 1-2
62 976	65 785	-4,5 *	1 539,7	1 768,4	-14,9	40,90	37,20	9,0	Techn. laboratoire 1-2
50 681	69 068	-36,3	1 532,4	1 583,7	-3,3	33,07	43,61	-31,9	Technicien en droit 1-2
53 679	69 281	-29,1	1 563,2	1 756,2	-12,4	34,34	39,45	-14,9	Technicien génie 1-2
59 532	84 713	-42,3	1 532,4	1 712,1	-11,7	38,85	49,48	-27,4	Technicien génie 3
53 703	60 066	-11,8	1 542,3	1 698,3	-10,1	34,82	35,37	-1,6 *	Techn. informatique 1-2
62 049	83 486	-34,5	1 549,8	1 789,1	-15,4	40,04	46,66	-16,6	Techn. informatique 3
54 782	48 905	10,7	1 549,1	1 602,0	-3,4	35,36	30,53	13,7	Technicien en loisir 1-2
55 564	58 713	-5,7	1 542,4	1 703,4	-10,4	36,03	34,50	4,2	Moyenne
Employés de bureau									
36 249	32 157	11,3 *	1 517,2	1 764,3	-16,3	23,89	18,23	23,7 *	Préposé photocopie 2
38 592	47 887	-24,1 *	1 575,2	1 778,8	-12,9	24,50	26,92	-9,9 *	Magasinier 1
42 317	51 123	-20,8	1 540,9	1 765,1	-14,5	27,46	28,96	-5,5 *	Magasinier 2
50 869	58 311	-14,6	1 552,2	1 743,6	-12,3	32,77	33,44	-2,0 *	Magasinier 3
40 542	37 846	6,7	1 535,7	1 717,9	-11,9	26,40	22,03	16,6	Personnel soutien adm. 1
43 832	43 479	0,8 *	1 532,7	1 685,4	-10,0	28,60	25,80	9,8	Personnel soutien adm. 2
48 993	48 058	1,9 *	1 536,5	1 678,6	-9,3	31,89	28,63	10,2	Personnel soutien adm. 3
42 335	45 150	-6,6 *	1 545,6	1 697,6	-9,8	27,39	26,60	2,9 *	Personnel secrétariat 1
46 179	52 442	-13,6	1 532,5	1 676,8	-9,4	30,13	31,27	-3,8 *	Personnel secrétariat 2
52 026	52 814	-1,5 *	1 517,2	1 732,4	-14,2	34,29	30,49	11,1	Préposé aux renseign. 3
36 854	48 612	-31,9	1 553,4	1 838,4	-18,3	23,73	26,44	-11,5 *	Préposé télécomm. 1-2
46 607	52 646	-13,0 *	1 727,8	1 747,9	-1,2 *	26,97	30,12	-11,7 *	Préposé télécomm. 3
38 029	39 285	-3,3 *	1 533,2	1 713,0	-11,7	24,80	22,93	7,5	Téléphoniste-récept. 2
48 915	55 449	-13,4	1 549,3	1 746,2	-12,7	31,57	31,75	-0,6 *	Acheteur 2
44 162	44 982	-1,9 *	1 535,2	1 693,9	-10,3	28,77	26,58	7,6	Moyenne

Annexe C-2

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé, en 2008

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

Emplois repères ^{1/} catégorie	Effectif adm. québ. ²	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											
Préposé buanderie 2	720	32 290	27 011	16,3	468	194	32 758	27 205	17,0	7 731	6 232
Concierge	2 203	35 266	35 826	-1,6 *	317	24	35 583	35 849	-0,7 *	7 925	7 814
Cuisinier 1	18	37 386	25 975	30,5	336	168	37 723	26 143	30,7	8 363	5 612
Cuisinier 2	937	39 105	33 275	14,9	530	114	39 635	33 389	15,8	8 979	7 190
Cuisinier 3	22	40 682	39 031	4,1 *	274	123	40 956	39 154	4,4 *	8 767	7 680
Gardien 2	478	32 029	28 725	10,3	412	141	32 441	28 866	11,0	7 555	4 347
Journalier/préposé terr. 2	1 458	31 990	43 525	-36,1	310	27	32 300	43 551	-34,8	7 354	8 383
Préposé cuisine/café. 2	2 490	33 125	20 377	38,5	473	63	33 599	20 441	39,2	7 885	3 925
Préposé entretien lourd 2	2 611	31 280	31 791	-1,6 *	453	119	31 733	31 910	-0,6 *	7 523	7 451
Ouvrier entret. Maint. 2	394	35 325	31 341	11,3	512	78	35 837	31 419	12,3	8 301	6 646
Préposé entretien léger 2	1 485	32 048	32 054	0,0 *	462	247	32 510	32 301	0,6 *	7 681	6 877
Moyenne	...	33 364	31 348	6,0	428	99	33 792	31 447	6,9	7 824	6 638
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	155	34 358	37 822	-10,1 *	401	126	34 759	37 948	-9,2 *	7 903	8 420
Conducteur véh. lourds 2	410	37 622	48 427	-28,7	171	203	37 793	48 630	-28,7	7 981	11 610
Électricien entretien 2	339	43 204	60 328	-39,6	448	89	43 652	60 417	-38,4	9 448	16 155
Électricien entretien 3	91	45 211	60 191	-33,1	594	164	45 805	60 356	-31,8	9 956	13 418
Mécanicien véh. motor. 1	58	40 526	39 158	3,4 *	81	0	40 607	39 158	3,6 *	8 332	7 551
Mécanicien véh. motor. 2	76	42 522	49 829	-17,2	123	45	42 645	49 874	-17,0	8 758	12 078
Mécanicien entret. Millwright 2	201	42 522	54 279	-27,6	611	109	43 133	54 388	-26,1	9 649	13 661
Menuisier entretien 2	336	41 120	43 653	-6,2 *	537	85	41 657	43 738	-5,0 *	9 302	9 243
Ouvrier cert. Entretien 2	861	40 666	62 420	-53,5	432	14	41 097	62 434	-51,9	9 045	12 036
Peintre entretien 2	134	37 730	60 278	-59,8	474	26	38 204	60 304	-57,8	8 636	17 683
Machiniste 2	48	42 522	48 873	-14,9 *	497	4	43 019	48 878	-13,6 *	9 451	11 292
Moyenne	...	40 918	53 217	-30,1	419	70	41 337	53 287	-28,9	9 032	12 132
Ensemble des emplois repères											
Moyenne	...	41 311	43 458	-5,2	413	95	41 724	43 553	-4,4	8 912	9 453

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. L'effectif présenté est celui de l'emploi. Dans le cas des emplois choisis à l'étape probabiliste de la sélection, leur poids dans la moyenne de la catégorie est supérieur à leur propre effectif (voir la section *La méthodologie* pour plus de détails).

3. Les heures de présence au travail sont obtenues en déduisant les heures chômées payées des heures régulières.

4. Le taux de rémunération globale figurant ici peut différer du ratio (rémunération annuelle/nombre d'heures de présence au travail) du fait d'un effectif apparié potentiellement différent entre le volet salarial et celui de la rémunération globale.

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

Rémunération annuelle (C+D)=(E)			Heures de présence au travail ³ (F)			Rémunération globale ⁴ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	n		%	\$/heure		%	
40 489	33 436	17,4	1 682,6	1 730,8	-2,9 *	24,06	19,32	19,7	Employés de service
43 509	43 664	-0,4 *	1 720,4	1 877,0	-9,1	25,29	23,26	8,0 *	Préposé buanderie 2
46 086	31 755	31,1	1 720,4	1 810,7	-5,3	26,79	17,54	34,5	Concierge
48 614	40 579	16,5	1 682,8	1 778,9	-5,7	28,89	22,81	21,0	Cuisinier 1
49 723	46 834	5,8 *	1 703,8	1 808,0	-6,1	29,18	25,90	11,2	Cuisinier 2
39 995	33 213	17,0	1 688,4	1 882,6	-11,5	23,69	17,64	25,5	Cuisinier 3
39 654	51 934	-31,0	1 714,6	1 732,1	-1,0 *	23,13	29,98	-29,6	Gardien 2
41 484	24 366	41,3	1 682,7	1 714,0	-1,9 *	24,65	14,22	42,3	Journalier/préposé terr. 2
39 256	39 362	-0,3 *	1 682,5	1 711,2	-1,7	23,33	23,00	1,4 *	Préposé cuisine/café. 2
44 138	38 065	13,8	1 682,5	1 767,8	-5,1	26,23	21,53	17,9	Préposé entretien lourd 2
40 191	39 178	2,5 *	1 683,2	1 750,8	-4,0	23,88	22,38	6,3 *	Ouvrier entret. Mainten. 2
41 616	38 085	8,5	1 692,8	1 761,9	-4,1	24,58	21,59	12,2	Préposé entretien léger 2
42 662	46 368	-8,7 *	1 690,0	1 770,9	-4,8	25,24	26,18	-3,7 *	Moyenne
45 773	60 240	-31,6	1 676,1	1 960,7	-17,0	27,31	30,72	-12,5 *	Ouvriers
53 100	76 572	-44,2	1 703,6	1 780,0	-4,5	31,17	43,02	-38,0	Conducteur véh. légers 2
55 762	73 773	-32,3	1 680,3	1 770,5	-5,4	33,19	41,67	-25,6	Conducteur véh. lourds 2
48 939	46 710	4,6 *	1 666,7	1 839,2	-10,4	29,36	25,40	13,5	Électricien entretien 2
51 403	61 952	-20,5	1 675,6	1 798,1	-7,3	30,68	34,45	-12,3	Électricien entretien 3
52 782	68 049	-28,9	1 683,5	1 790,1	-6,3	31,35	38,01	-21,2	Mécanicien véh. motor. 1
50 959	52 981	-4,0 *	1 691,2	1 782,1	-5,4	30,13	29,73	1,3 *	Mécanicien véh. motor. 2
50 142	74 470	-48,5	1 707,1	1 796,0	-5,2	29,37	41,46	-41,2	Mécanicien entret. Millwright 2
46 840	77 987	-66,5	1 695,8	1 702,3	-0,4 *	27,62	45,81	-65,9	Menuisier entretien 2
52 470	60 170	-14,7 *	1 699,4	1 796,5	-5,7	30,88	33,49	-8,5 *	Ouvrier cert. Entretien 2
50 369	65 419	-29,9	1 692,5	1 807,9	-6,8	29,76	36,27	-21,9	Peintre entretien 2
50 635	53 006	-4,7	1 573,2	1 714,1	-9,0	32,34	30,99	4,2	Machiniste 2
									Moyenne
									Ensemble des emplois repères
									Moyenne

Annexe C-3

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et « autre public », en 2008

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Effectif adm. québ. ²	Rémunération directe (C)							Rémunération indirecte (D)		
		Salaires (A)			Autre rémunération directe (B)		Total rémunération directe (A + B) = (C)				
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts		
		\$		%	\$		\$		%		
Professionnels											
Professionnel communic. 1	57	41 388	49 594	-19,8	262	123	41 651	49 717	-19,4	8 929	12 526
Professionnel communic. 2	710	62 413	64 480	-3,3	533	166	62 945	64 646	-2,7	12 018	17 212
Professionnel communic. 3	37	73 973	83 642	-13,1	81	0	74 055	83 642	-12,9	12 570	25 400
Professionnel gest. fin. 1	84	40 615	52 462	-29,2	143	33	40 758	52 494	-28,8	8 457	13 401
Professionnel gest. fin. 2	989	59 237	66 891	-12,9	592	172	59 829	67 063	-12,1	11 523	17 506
Professionnel gest. fin. 3	95	71 988	84 224	-17,0	79	19	72 067	84 243	-16,9	12 183	26 503
Analyste proc. adm./inform. 1	177	43 170	54 679	-26,7	186	15	43 356	54 694	-26,2	8 889	15 377
Analyste proc. adm./inform. 2	3 874	63 840	69 729	-9,2	366	129	64 205	69 858	-8,8	11 678	18 552
Analyste proc. adm./inform. 3	482	74 178	83 729	-12,9	82	57	74 260	83 786	-12,8	12 462	24 398
Ingénieur 1	37	41 551	56 021	-34,8	46	32	41 596	56 054	-34,8	8 227	18 984
Ingénieur 2	417	67 474	82 684	-22,5	117	62	67 591	82 745	-22,4	11 653	27 530
Ingénieur 3	355	78 984	98 022	-24,1	87	7	79 071	98 030	-24,0	12 845	30 868
Avocat et notaire 1	28	51 145	62 009	-21,2	141	315	51 286	62 324	-21,5	10 006	16 686
Avocat et notaire 2	608	90 756	92 502	-1,9 *	333	151	91 089	92 653	-1,7 *	14 703	22 255
Moyenne	...	65 950	72 971	-10,6	348	106	66 298	73 077	-10,2	11 878	19 823
Techniciens											
Technicien en administration 1-2	6 689	43 784	47 280	-8,0	476	259	44 260	47 539	-7,4	9 547	11 956
Technicien en administration 3	239	49 814	57 657	-15,7	40	519	49 854	58 176	-16,7	9 643	13 895
Techn. documentation 1-2	726	44 329	45 437	-2,5	493	182	44 822	45 620	-1,8 *	9 724	12 127
Techn. laboratoire 1-2	1 884	50 831	48 297	5,0	998	200	51 830	48 498	6,4	11 146	13 370
Techn. laboratoire 3	415	53 596	53 194	0,7 *	1 042	63	54 638	53 257	2,5 *	11 490	11 625
Technicien en droit 1-2	433	42 098	53 691	-27,5	34	158	42 132	53 849	-27,8	8 550	14 015
Technicien génie 1-2	1 242	44 137	59 720	-35,3	343	228	44 480	59 949	-34,8	9 199	19 269
Technicien génie 3	198	49 975	70 323	-40,7	40	34	50 015	70 357	-40,7	9 517	21 089
Techn. informatique 1-2	2 570	44 073	52 266	-18,6	365	197	44 438	52 462	-18,1	9 265	13 558
Techn. informatique 3	556	50 960	54 929	-7,8	596	150	51 556	55 079	-6,8	10 493	12 545
Technicien en loisir 1-2	458	44 080	37 928	14,0	738	128	44 818	38 056	15,1	9 963	9 322
Moyenne	...	45 284	49 308	-8,9	530	209	45 814	49 517	-8,1	9 752	12 874
Employés de bureau											
Préposé photocopie 2	43	29 805	36 143	-21,3	24	208	29 829	36 350	-21,9	6 420	8 921
Magasinier 1	266	31 237	44 035	-41,0	297	729	31 535	44 764	-41,9	7 057	10 941
Magasinier 2	909	34 087	43 610	-27,9	427	126	34 514	43 737	-26,7	7 803	13 270
Op. duplicateur 1-2	122	33 198	43 355	-30,6	344	177	33 542	43 532	-29,8	7 589	10 943
Personnel soutien adm. 1	3 682	32 382	35 252	-8,9	506	188	32 888	35 440	-7,8	7 654	9 592
Personnel soutien adm. 2	11 244	35 371	41 293	-16,7	403	90	35 774	41 383	-15,7	8 058	11 735
Personnel secrétariat 1	1 573	34 269	37 662	-9,9	273	111	34 542	37 774	-9,4	7 793	9 963
Personnel secrétariat 2	6 460	37 761	41 633	-10,3	174	272	37 935	41 905	-10,5	8 244	10 523
Préposé aux renseign. 2	776	38 828	47 234	-21,7	31	22	38 859	47 257	-21,6	8 177	16 934
Préposé télécomm. 1-2	6	30 309	40 678	-34,2	24	520	30 333	41 199	-35,8	6 521	10 063
Téléphoniste-récept. 2	1 174	30 317	32 384	-6,8	478	376	30 794	32 759	-6,4	7 235	8 561
Acheteur 2	55	39 717	44 808	-12,8	353	136	40 070	44 944	-12,2	8 845	11 969
Moyenne	...	35 735	40 957	-14,6	355	156	36 090	41 113	-13,9	8 074	11 175

Rémunération annuelle (C+D)=(E)			Heures de présence au travail ³ (F)			Rémunération globale ⁴ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
Professionnels									
50 580	62 243	-23,1	1 535,8	1 563,3	-1,8 *	32,93	39,82	-20,9	Professionnel communic. 1
74 963	81 859	-9,2	1 537,0	1 569,8	-2,1	48,77	52,15	-6,9	Professionnel communic. 2
86 624	109 043	-25,9	1 529,9	1 585,2	-3,6	56,62	68,79	-21,5	Professionnel communic. 3
49 215	65 895	-33,9	1 532,5	1 588,6	-3,7	32,11	41,48	-29,2	Professionnel gest. fin. 1
71 352	84 569	-18,5	1 538,9	1 565,7	-1,7	46,36	54,01	-16,5	Professionnel gest. fin. 2
84 250	110 745	-31,4	1 529,9	1 558,0	-1,8	55,07	71,08	-29,1	Professionnel gest. fin. 3
52 245	70 071	-34,1	1 533,2	1 595,8	-4,1	34,08	43,91	-28,9	Analyste proc. adm./inform. 1
75 884	88 409	-16,5	1 534,3	1 546,1	-0,8 *	49,46	57,18	-15,6	Analyste proc. adm./inform. 2
86 722	108 184	-24,7	1 529,9	1 570,6	-2,7	56,68	68,88	-21,5	Analyste proc. adm./inform. 3
49 824	75 037	-50,6	1 524,9	1 557,9	-2,2 *	32,67	48,17	-47,4	Ingénieur 1
79 244	110 276	-39,2	1 525,5	1 531,2	-0,4 *	51,95	72,02	-38,6	Ingénieur 2
91 917	128 897	-40,2	1 524,9	1 544,0	-1,3 *	60,28	83,48	-38,5	Ingénieur 3
61 291	79 010	-28,9	1 527,0	1 590,3	-4,1	40,14	49,68	-23,8	Avocat et notaire 1
105 792	114 908	-8,6	1 528,3	1 570,4	-2,8	69,22	73,17	-5,7	Avocat et notaire 2
78 177	92 899	-18,8	1 533,4	1 563,5	-2,0	50,99	59,45	-16,6	Moyenne
Techniciens									
53 806	59 496	-10,6	1 538,9	1 506,6	2,1	34,96	39,49	-12,9	Technicien en administration 1-2
59 497	72 070	-21,1	1 532,4	1 473,6	3,8	38,83	48,91	-26,0	Technicien en administration 3
54 546	57 747	-5,9	1 551,7	1 503,8	3,1	35,15	38,40	-9,2	Techn. documentation 1-2
62 976	61 867	1,8 *	1 539,7	1 561,6	-1,4	40,90	39,62	3,1 *	Techn. laboratoire 1-2
66 128	64 882	1,9 *	1 539,7	1 527,4	0,8	42,95	42,48	1,1 *	Techn. laboratoire 3
50 681	67 865	-33,9	1 532,4	1 569,5	-2,4	33,07	43,24	-30,7	Technicien en droit 1-2
53 679	79 217	-47,6	1 563,2	1 532,7	1,9 *	34,34	51,68	-50,5	Technicien génie 1-2
59 532	91 446	-53,6	1 532,4	1 548,1	-1,0 *	38,85	59,07	-52,1	Technicien génie 3
53 703	66 021	-22,9	1 542,3	1 529,5	0,8 *	34,82	43,16	-24,0	Techn. informatique 1-2
62 049	67 624	-9,0	1 549,8	1 556,4	-0,4 *	40,04	43,45	-8,5	Techn. informatique 3
54 782	47 378	13,5	1 549,1	1 541,2	0,5	35,36	30,74	13,1	Technicien en loisir 1-2
55 566	62 391	-12,3	1 542,4	1 527,8	0,9	36,03	40,85	-13,4	Moyenne
Employés de bureau									
36 249	45 271	-24,9	1 517,2	1 533,2	-1,1 *	23,89	29,53	-23,6	Préposé photocopie 2
38 592	55 705	-44,3	1 575,2	1 743,8	-10,7	24,50	31,94	-30,4	Magasinier 1
42 317	57 007	-34,7	1 540,9	1 679,0	-9,0	27,46	33,95	-23,6	Magasinier 2
41 131	54 474	-32,4	1 546,6	1 581,9	-2,3 *	26,59	34,44	-29,5	Op. duplicateur 1-2
40 542	45 033	-11,1	1 535,7	1 502,6	2,2	26,40	29,97	-13,5	Personnel soutien adm. 1
43 832	53 118	-21,2	1 532,7	1 539,4	-0,4 *	28,60	34,51	-20,7	Personnel soutien adm. 2
42 335	47 736	-12,8	1 545,6	1 493,2	3,4	27,39	31,97	-16,7	Personnel secrétariat 1
46 179	52 429	-13,5	1 532,5	1 506,2	1,7	30,13	34,81	-15,5	Personnel secrétariat 2
47 036	64 191	-36,5	1 517,2	1 453,9	4,2	31,00	44,15	-42,4	Préposé aux renseign. 2
36 854	51 261	-39,1	1 553,4	1 572,0	-1,2 *	23,73	32,61	-37,4	Préposé télécomm. 1-2
38 029	41 320	-8,7	1 533,2	1 520,7	0,8 *	24,80	27,17	-9,5	Téléphoniste-récept. 2
48 915	56 914	-16,4	1 549,3	1 597,1	-3,1	31,57	35,64	-12,9	Acheteur 2
44 164	52 288	-18,4	1 535,2	1 536,0	-0,1 *	28,77	34,04	-18,3	Moyenne

Annexe C-3

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et « autre public », en 2008

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

Emplois repères ^{1/} catégorie	Effectif adm. québ. ²	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											
Concierge	2 203	35 266	45 789	-29,8	317	621	35 583	46 410	-30,4	7 925	16 130
Gardien 2	478	32 029	39 164	-22,3	412	171	32 441	39 335	-21,3	7 555	11 469
Journalier/préposé terr. 2	1 458	31 990	40 255	-25,8	310	343	32 300	40 598	-25,7	7 354	12 208
Préposé cuisine/café. 2	2 490	33 125	37 652	-13,7	473	1	33 599	37 653	-12,1	7 885	13 768
Préposé entretien lourd 2	2 611	31 280	36 754	-17,5	453	107	31 733	36 861	-16,2	7 523	9 926
Ouvrier entret. Maint. 2	394	35 325	43 821	-24,1	512	248	35 837	44 069	-23,0	8 301	15 143
Préposé entretien léger 2	1 485	32 048	37 167	-16,0	462	389	32 510	37 557	-15,5	7 681	9 935
Moyenne	...	33 364	40 570	-21,6	428	235	33 792	40 804	-20,8	7 824	12 564
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	155	34 358	45 403	-32,1	401	245	34 759	45 648	-31,3	7 903	14 392
Conducteur véh. lourds 2	410	37 622	45 491	-20,9	171	581	37 793	46 073	-21,9	7 981	13 091
Électricien entretien 2	339	43 204	52 857	-22,3	448	360	43 652	53 217	-21,9	9 448	16 133
Électricien entretien 3	91	45 211	62 820	-38,9	594	4	45 805	62 824	-37,2	9 956	24 836
Mécanicien véh. motor. 1	58	40 526	49 928	-23,2	81	659	40 607	50 587	-24,6	8 332	11 783
Mécanicien véh. motor. 2	76	42 522	51 942	-22,2	123	1 047	42 645	52 989	-24,3	8 758	13 461
Mécanicien entret. Millwright 2	201	42 522	46 222	-8,7	611	779	43 133	47 001	-9,0	9 649	13 794
Menuisier entretien 2	336	41 120	47 569	-15,7	537	149	41 657	47 719	-14,6	9 302	13 031
Ouvrier de voirie 2	141	34 417	45 006	-30,8	24	312	34 442	45 318	-31,6	7 037	14 812
Ouvrier cert. Entretien 2	861	40 666	54 579	-34,2	432	102	41 097	54 681	-33,1	9 045	21 513
Peintre entretien 2	134	37 730	48 065	-27,4	474	905	38 204	48 970	-28,2	8 636	12 205
Machiniste 2	48	42 522	52 691	-23,9	497	361	43 019	53 052	-23,3	9 451	11 399
Moyenne	...	40 793	50 109	-22,8	380	384	41 172	50 493	-22,6	8 933	15 370
Ensemble des emplois repères											
Moyenne	...	41 510	47 269	-13,9	408	188	41 918	47 457	-13,2	8 928	13 117

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. L'effectif présenté est celui de l'emploi. Dans le cas des emplois choisis à l'étape probabiliste de la sélection, leur poids dans la moyenne de la catégorie est supérieur à leur propre effectif (voir la section *La méthodologie* pour plus de détails).

3. Les heures de présence au travail sont obtenues en déduisant les heures chômées payées des heures régulières.

4. Le taux de rémunération globale figurant ici peut différer du ratio (rémunération annuelle/nombre d'heures de présence au travail) du fait d'un effectif apparié potentiellement différent entre le volet salarial et celui de la rémunération globale.

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

Rémunération annuelle (C+D)=(E)			Heures de présence au travail ³ (F)			Rémunération globale ⁴ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	n		%	\$/heure		%	
43 509	62 541	-43,7	1 720,4	1 704,7	0,9 *	25,29	36,69	-45,1	Employés de service
39 995	50 804	-27,0	1 688,4	1 592,3	5,7	23,69	31,91	-34,7	Concierge
39 654	52 806	-33,2	1 714,6	1 720,6	-0,4 *	23,13	30,69	-32,7	Gardien 2
41 484	51 421	-24,0	1 682,7	1 601,8	4,8 *	24,65	32,10	-30,2	Journalier/préposé terr. 2
39 256	46 787	-19,2	1 682,5	1 606,6	4,5	23,33	29,12	-24,8	Préposé cuisine/café. 2
44 138	59 212	-34,2	1 682,5	1 630,9	3,1 *	26,23	36,31	-38,4	Préposé entretien lourd 2
40 191	47 492	-18,2	1 683,2	1 617,8	3,9	23,88	29,36	-22,9	Ouvrier entret. Mainten. 2
41 616	53 368	-28,2	1 692,8	1 653,2	2,3	24,58	32,24	-31,1	Préposé entretien léger 2
42 662	60 040	-40,7	1 690,0	1 682,5	0,4 *	25,24	35,69	-41,4	Moyenne
45 773	59 164	-29,3	1 676,1	1 619,4	3,4	27,31	36,53	-33,8	Ouvriers
53 100	69 350	-30,6	1 703,6	1 611,8	5,4	31,17	43,03	-38,0	Conducteur véh. légers 2
55 762	87 660	-57,2	1 680,3	1 532,2	8,8	33,19	57,21	-72,4	Conducteur véh. lourds 2
48 939	62 370	-27,4	1 666,7	1 720,7	-3,2	29,36	36,25	-23,4	Électricien entretien 2
51 403	66 450	-29,3	1 675,6	1 720,1	-2,7	30,68	38,63	-25,9	Électricien entretien 3
52 782	60 795	-15,2	1 683,5	1 663,1	1,2 *	31,35	36,55	-16,6	Mécanicien véh. motor. 1
50 959	60 750	-19,2	1 691,2	1 660,3	1,8 *	30,13	36,59	-21,4	Mécanicien véh. motor. 2
41 479	60 131	-45,0	1 659,6	1 662,8	-0,2 *	24,99	36,16	-44,7	Mécanicien entret. Millwright 2
50 142	76 194	-52,0	1 707,1	1 561,3	8,5	29,37	48,80	-66,2	Menuisier entretien 2
46 840	61 174	-30,6	1 695,8	1 735,0	-2,3 *	27,62	35,26	-27,7	Ouvrier de voirie 2
52 470	64 451	-22,8	1 699,4	1 790,6	-5,4	30,88	35,99	-16,6	Ouvrier cert. Entretien 2
50 106	65 864	-31,4	1 689,3	1 643,2	2,7	29,66	40,27	-35,8	Peintre entretien 2
50 846	60 574	-19,1	1 573,3	1 564,5	0,6	32,48	38,76	-19,4	Machiniste 2
									Moyenne
									Ensemble des emplois repères
									Moyenne

Annexe C-4

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et administration municipale, en 2008

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

Emplois repères ^{1/} catégorie	Effectif adm. québ. ²	Rémunération directe (C)								Rémunération indirecte (D)	
		Salaires (A)			Autre rémunération directe (B)		Total rémunération directe (A + B) = (C)				
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts		
Professionnels											
Professionnel communic. 2	710	62 413	56 818	9,0	533	687	62 945	57 505	8,6	12 018	15 985
Professionnel gest. fin. 2	989	59 237	63 190	-6,7 *	592	509	59 829	63 699	-6,5 *	11 523	16 444
Professionnel gest. fin. 3	95	71 988	80 839	-12,3	79	436	72 067	81 275	-12,8	12 183	19 071
Analyste proc. adm./inform. 2	3 874	63 840	73 681	-15,4	366	445	64 205	74 126	-15,5	11 678	17 256
Ingénieur 2	417	67 474	73 154	-8,4	117	744	67 591	73 898	-9,3	11 653	17 674
Ingénieur 3	355	78 984	85 309	-8,0	87	208	79 071	85 517	-8,2	12 845	20 198
Avocat et notaire 1	28	51 145	55 542	-8,6	141	817	51 286	56 359	-9,9	10 006	14 146
Avocat et notaire 2	608	90 756	82 553	9,0	333	654	91 089	83 207	8,7	14 703	16 791
Moyenne	...	65 936	70 956	-7,6	354	514	66 290	71 470	-7,8	11 887	17 174
Techniciens											
Technicien en administration 1-2	6 689	43 784	48 958	-11,8	476	308	44 260	49 267	-11,3	9 547	13 289
Technicien en administration 3	239	49 814	64 006	-28,5	40	740	49 854	64 746	-29,9	9 643	16 417
Techn. documentation 1-2	726	44 329	42 461	4,2 *	493	401	44 822	42 863	4,4 *	9 724	12 425
Techn. laboratoire 1-2	1 884	50 831	49 533	2,6 *	998	713	51 830	50 245	3,1 *	11 146	17 884
Technicien en droit 1-2	433	42 098	43 016	-2,2 *	34	528	42 132	43 544	-3,4 *	8 550	11 251
Technicien génie 1-2	1 242	44 137	51 474	-16,6	343	433	44 480	51 907	-16,7	9 199	13 875
Technicien génie 3	198	49 975	62 945	-26,0	40	211	50 015	63 156	-26,3	9 517	18 261
Techn. informatique 1-2	2 570	44 073	53 565	-21,5	365	414	44 438	53 980	-21,5	9 265	14 553
Technicien en loisir 1-2	458	44 080	46 892	-6,4 *	738	852	44 818	47 744	-6,5 *	9 963	10 877
Moyenne	...	45 064	49 406	-9,6	517	451	45 581	49 857	-9,4	9 707	13 696
Employés de bureau											
Préposé photocopie 2	43	29 805	38 279	-28,4	24	685	29 829	38 964	-30,6	6 420	11 465
Magasinier 1	266	31 237	41 200	-31,9	297	0	31 535	41 200	-30,6	7 057	10 244
Magasinier 2	909	34 087	46 824	-37,4	427	842	34 514	47 666	-38,1	7 803	14 568
Personnel soutien adm. 1	3 682	32 382	35 682	-10,2	506	251	32 888	35 933	-9,3	7 654	9 786
Personnel soutien adm. 2	11 244	35 371	38 949	-10,1	403	307	35 774	39 256	-9,7	8 058	10 517
Personnel soutien adm. 3	3 588	39 588	43 155	-9,0 *	481	221	40 069	43 376	-8,3 *	8 924	11 316
Personnel secrétariat 1	1 573	34 269	38 761	-13,1	273	172	34 542	38 933	-12,7	7 793	10 549
Personnel secrétariat 2	6 460	37 761	42 094	-11,5	174	560	37 935	42 655	-12,4	8 244	11 769
Préposé aux renseign. 2	776	38 828	38 873	-0,1 *	31	91	38 859	38 964	-0,3 *	8 177	10 508
Préposé télécomm. 1-2	6	30 309	41 023	-35,3	24	519	30 333	41 542	-37,0	6 521	10 152
Téléphoniste-récept. 2	1 174	30 317	33 655	-11,0	478	485	30 794	34 140	-10,9	7 235	8 194
Acheteur 2	55	39 717	47 730	-20,2	353	697	40 070	48 427	-20,9	8 845	14 481
Moyenne	...	35 694	39 799	-11,5	358	358	36 052	40 157	-11,4	8 070	10 852

Rémunération annuelle (C+D)=(E)			Heures de présence au travail ³ (F)			Rémunération globale ⁴ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	n		%	\$/heure		%	
Professionnels									
74 963	73 491	2,0 *	1 537,0	1 505,0	2,1 *	48,77	48,83	-0,1 *	Professionnel communic. 2
71 352	80 143	-12,3	1 538,9	1 489,0	3,2	46,36	53,82	-16,1	Professionnel gest. fin. 2
84 250	100 346	-19,1	1 529,9	1 486,5	2,8	55,07	67,50	-22,6	Professionnel gest. fin. 3
75 884	91 382	-20,4	1 534,3	1 463,2	4,6	49,46	62,45	-26,3	Analyste proc. adm./inform. 2
79 244	91 572	-15,6	1 525,5	1 504,7	1,4	51,95	60,86	-17,2	Ingénieur 2
91 917	105 715	-15,0	1 524,9	1 469,5	3,6	60,28	71,94	-19,3	Ingénieur 3
61 291	70 505	-15,0	1 527,0	1 512,7	0,9	40,14	46,61	-16,1	Avocat et notaire 1
105 792	99 998	5,5	1 528,3	1 493,7	2,3	69,22	66,95	3,3 *	Avocat et notaire 2
78 177	88 644	-13,4	1 533,5	1 474,8	3,8	50,99	60,13	-17,9	Moyenne
Techniciens									
53 806	62 556	-16,3	1 538,9	1 470,7	4,4	34,96	42,54	-21,7	Technicien en administration 1-2
59 497	81 163	-36,4	1 532,4	1 424,4	7,1	38,83	56,98	-46,8	Technicien en administration 3
54 546	55 288	-1,4 *	1 551,7	1 409,3	9,2	35,15	39,23	-11,6	Techn. documentation 1-2
62 976	68 129	-8,2	1 539,7	1 535,3	0,3 *	40,90	44,38	-8,5	Techn. laboratoire 1-2
50 681	54 795	-8,1	1 532,4	1 474,9	3,8	33,07	37,15	-12,3	Technicien en droit 1-2
53 679	65 782	-22,5	1 563,2	1 555,8	0,5 *	34,34	42,28	-23,1	Technicien génie 1-2
59 532	81 417	-36,8	1 532,4	1 511,9	1,3 *	38,85	53,85	-38,6	Technicien génie 3
53 703	68 533	-27,6	1 542,3	1 479,8	4,1	34,82	46,31	-33,0	Techn. informatique 1-2
54 782	58 622	-7,0	1 549,1	1 449,8	6,4	35,36	40,44	-14,3	Technicien en loisir 1-2
55 289	63 553	-14,9	1 542,5	1 485,7	3,7	35,85	42,84	-19,5	Moyenne
Employés de bureau									
36 249	50 430	-39,1	1 517,2	1 448,8	4,5	23,89	34,81	-45,7	Préposé photocopie 2
38 592	51 444	-33,3	1 575,2	1 680,3	-6,7	24,50	30,62	-25,0	Magasinier 1
42 317	62 234	-47,1	1 540,9	1 616,0	-4,9	27,46	38,51	-40,2	Magasinier 2
40 542	45 719	-12,8	1 535,7	1 496,4	2,6	26,40	30,55	-15,7	Personnel soutien adm. 1
43 832	49 773	-13,6	1 532,7	1 452,5	5,2	28,60	34,27	-19,8	Personnel soutien adm. 2
48 993	54 692	-11,6	1 536,5	1 427,8	7,1	31,89	38,30	-20,1	Personnel soutien adm. 3
42 335	49 482	-16,9	1 545,6	1 480,6	4,2	27,39	33,42	-22,0	Personnel secrétariat 1
46 179	54 423	-17,9	1 532,5	1 441,5	5,9	30,13	37,75	-25,3	Personnel secrétariat 2
47 036	49 472	-5,2 *	1 517,2	1 474,6	2,8 *	31,00	33,55	-8,2	Préposé aux renseign. 2
36 854	51 693	-40,3	1 553,4	1 574,4	-1,4 *	23,73	32,83	-38,4	Préposé télécomm. 1-2
38 029	42 334	-11,3	1 533,2	1 438,8	6,2	24,80	29,42	-18,6	Téléphoniste-récept. 2
48 915	62 908	-28,6	1 549,3	1 542,2	0,5 *	31,57	40,79	-29,2	Acheteur 2
44 121	51 009	-15,6	1 534,3	1 461,6	4,7	28,76	34,92	-21,4	Moyenne

Annexe C-4

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et administration municipale, en 2008

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

Emplois repères ^{1/} catégorie	Effectif adm. québ. ²	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											
Concierge	2 203	35 266	46 285	-31,2	317	667	35 583	46 952	-31,9	7 925	16 569
Journalier/préposé terr. 2	1 458	31 990	40 803	-27,5	310	400	32 300	41 202	-27,6	7 354	13 713
Préposé entretien lourd 2	2 611	31 280	40 720	-30,2	453	679	31 733	41 400	-30,5	7 523	12 925
Ouvrier entret. Mainten. 2	394	35 325	45 142	-27,8	512	404	35 837	45 546	-27,1	8 301	15 134
Moyenne	...	32 896	42 438	-29,0	402	588	33 297	43 026	-29,2	7 692	14 334
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	155	34 358	44 501	-29,5	401	745	34 759	45 246	-30,2	7 903	15 313
Conducteur véh. lourds 2	410	37 622	45 135	-20,0	171	436	37 793	45 571	-20,6	7 981	13 867
Électricien entretien 2	339	43 204	49 454	-14,5	448	499	43 652	49 952	-14,4	9 448	14 568
Mécanicien véh. motor. 2	76	42 522	51 018	-20,0	123	288	42 645	51 306	-20,3	8 758	15 535
Mécanicien entret. Millwright 2	201	42 522	45 058	-6,0	611	1 073	43 133	46 131	-7,0	9 649	15 372
Menuisier entretien 2	336	41 120	47 654	-15,9	537	197	41 657	47 850	-14,9	9 302	13 360
Ouvrier de voirie 2	141	34 417	45 006	-30,8	24	312	34 442	45 318	-31,6	7 037	14 812
Ouvrier cert. Entretien 2	861	40 666	49 132	-20,8	432	649	41 097	49 781	-21,1	9 045	17 901
Peintre entretien 2	134	37 730	45 769	-21,3	474	871	38 204	46 640	-22,1	8 636	13 340
Moyenne	...	40 557	47 675	-17,5	364	569	40 921	48 243	-17,9	8 863	15 371
Ensemble des emplois repères											
Moyenne	...	41 792	46 952	-12,3	401	442	42 193	47 394	-12,3	8 953	13 057

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. L'effectif présenté est celui de l'emploi. Dans le cas des emplois choisis à l'étape probabiliste de la sélection, leur poids dans la moyenne de la catégorie est supérieur à leur propre effectif (voir la section *La méthodologie* pour plus de détails).

3. Les heures de présence au travail sont obtenues en déduisant les heures chômées payées des heures régulières.

4. Le taux de rémunération globale figurant ici peut différer du ratio (rémunération annuelle/nombre d'heures de présence au travail) du fait d'un effectif apparié potentiellement différent entre le volet salarial et celui de la rémunération globale.

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

Rémunération annuelle (C+D)=(E)			Heures de présence au travail ³ (F)			Rémunération globale ⁴ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	n		%	\$/heure		%	
43 509	63 521	-46,0	1 720,4	1 707,4	0,8 *	25,29	37,20	-47,1	Employés de service
39 654	54 915	-38,5	1 714,6	1 723,2	-0,5 *	23,13	31,87	-37,8	Concierge
39 256	54 325	-38,4	1 682,5	1 594,1	5,3	23,33	34,08	-46,1	Journalier/préposé terr. 2
44 138	60 680	-37,5	1 682,5	1 693,2	-0,6 *	26,23	35,84	-36,6	Préposé entretien lourd 2
40 989	57 359	-39,9	1 697,3	1 663,2	2,0	24,15	34,47	-42,8	Ouvrier entret. Mainten. 2
									Moyenne
42 662	60 559	-41,9	1 690,0	1 673,7	1,0 *	25,24	36,18	-43,3	Ouvriers
45 773	59 438	-29,9	1 676,1	1 597,7	4,7	27,31	37,20	-36,2	Conducteur véh. légers 2
53 100	64 521	-21,5	1 703,6	1 589,8	6,7	31,17	40,58	-30,2	Conducteur véh. lourds 2
51 403	66 841	-30,0	1 675,6	1 739,2	-3,8	30,68	38,43	-25,3	Électricien entretien 2
52 782	61 503	-16,5	1 683,5	1 667,6	0,9 *	31,35	36,88	-17,6	Mécanicien véh. motor. 2
50 959	61 210	-20,1	1 691,2	1 661,8	1,7 *	30,13	36,83	-22,2	Mécanicien entret. Millwright 2
41 479	60 131	-45,0	1 659,6	1 662,8	-0,2 *	24,99	36,16	-44,7	Menuisier entretien 2
50 142	67 682	-35,0	1 707,1	1 712,7	-0,3 *	29,37	39,52	-34,5	Ouvrier de voirie 2
46 840	59 980	-28,1	1 695,8	1 699,6	-0,2 *	27,62	35,29	-27,8	Ouvrier cert. Entretien 2
49 784	63 614	-27,8	1 687,9	1 657,3	1,8	29,49	38,41	-30,2	Peintre entretien 2
									Moyenne
51 146	60 452	-18,2	1 565,8	1 506,0	3,8	32,80	40,25	-22,7	Ensemble des emplois repères
									Moyenne

Annexe C-5

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2008

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

Emplois repères ^{1/} catégorie	Effectif adm. québ. ²	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	57	41 388	50 046	-20,9	262	249	41 651	50 295	-20,8	8 929	11 506
Professionnel communic. 2	710	62 413	69 468	-11,3	533	245	62 945	69 713	-10,8	12 018	20 900
Professionnel communic. 3	37	73 973	90 300	-22,1	81	0	74 055	90 300	-21,9	12 570	32 514
Professionnel gest. fin. 1	84	40 615	51 715	-27,3	143	48	40 758	51 763	-27,0	8 457	12 468
Professionnel gest. fin. 2	989	59 237	73 811	-24,6	592	205	59 829	74 016	-23,7	11 523	20 272
Professionnel gest. fin. 3	95	71 988	87 459	-21,5	79	5	72 067	87 464	-21,4	12 183	32 032
Analyste proc. adm./inform. 1	177	43 170	49 931	-15,7	186	50	43 356	49 980	-15,3	8 889	18 049
Analyste proc. adm./inform. 2	3 874	63 840	71 137	-11,4	366	138	64 205	71 275	-11,0	11 678	21 004
Analyste proc. adm./inform. 3	482	74 178	88 522	-19,3	82	181	74 260	88 703	-19,4	12 462	31 506
Ingénieur 2	417	67 474	82 672	-22,5	117	8	67 591	82 680	-22,3	11 653	29 717
Ingénieur 3	355	78 984	95 089	-20,4	87	0	79 071	95 089	-20,3	12 845	32 913
Avocat et notaire 2	608	90 756	79 561	12,3	333	55	91 089	79 616	12,6	14 703	15 262
Moyenne	...	66 093	73 838	-11,7	349	198	66 443	74 037	-11,4	11 898	20 713
Techniciens											
Technicien en administration 1-2	6 689	43 784	46 996	-7,3	476	231	44 260	47 227	-6,7	9 547	11 206
Technicien en administration 3	239	49 814	48 903	1,8 *	40	635	49 854	49 538	0,6 *	9 643	10 379
Techn. documentation 1-2	726	44 329	46 137	-4,1	493	132	44 822	46 269	-3,2 *	9 724	12 959
Techn. laboratoire 1-2	1 884	50 831	46 247	9,0 *	998	264	51 830	46 511	10,3	11 146	10 547
Technicien en droit 1-2	433	42 098	49 133	-16,7	34	292	42 132	49 425	-17,3	8 550	10 704
Technicien génie 1-2	1 242	44 137	62 525	-41,7	343	263	44 480	62 788	-41,2	9 199	22 435
Technicien génie 3	198	49 975	74 986	-50,0	40	35	50 015	75 021	-50,0	9 517	27 689
Techn. informatique 1-2	2 570	44 073	54 985	-24,8	365	231	44 438	55 216	-24,3	9 265	15 290
Techn. informatique 3	556	50 960	57 264	-12,4 *	596	0	51 556	57 264	-11,1 *	10 493	13 509
Moyenne	...	45 279	49 378	-9,1	530	220	45 809	49 598	-8,3	9 752	12 696

Rémunération annuelle (C+D)=(E)			Heures de présence au travail ³ (F)			Rémunération globale ⁴ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	n		%	\$/heure		%	
50 580	61 801	-22,2	1 535,8	1 555,5	-1,3 *	32,93	39,73	-20,6	Professionnels
74 963	90 613	-20,9	1 537,0	1 553,9	-1,1 *	48,77	58,31	-19,6	Professionnel communic. 1
86 624	122 814	-41,8	1 529,9	1 527,2	0,2 *	56,62	80,42	-42,0	Professionnel communic. 2
49 215	64 231	-30,5	1 532,5	1 555,1	-1,5 *	32,11	41,30	-28,6	Professionnel communic. 3
71 352	94 288	-32,1	1 538,9	1 578,0	-2,5	46,36	59,75	-28,9	Professionnel gest. fin. 1
84 250	119 496	-41,8	1 529,9	1 529,1	0,1 *	55,07	78,15	-41,9	Professionnel gest. fin. 2
52 245	68 029	-30,2	1 533,2	1 520,6	0,8	34,08	44,74	-31,3	Professionnel gest. fin. 3
75 884	92 278	-21,6	1 534,3	1 529,8	0,3 *	49,46	60,32	-22,0	Analyste proc. adm./inform. 1
86 722	120 208	-38,6	1 529,9	1 515,5	0,9	56,68	79,32	-39,9	Analyste proc. adm./inform. 2
79 244	112 397	-41,8	1 525,5	1 512,1	0,9 *	52	74	-43,1	Analyste proc. adm./inform. 3
91 917	128 003	-39,3	1 524,9	1 520,2	0,3 *	60,28	84,20	-39,7	Ingénieur 2
105 792	94 877	10,3	1 528,3	1 536,2	-0,5 *	69,22	61,76	10,8	Ingénieur 3
									Avocat et notaire 2
78 341	94 750	-20,9	1 533,4	1 536,6	-0,2 *	51,10	61,70	-20,8	Moyenne
									Techniciens
53 806	58 433	-8,6	1 538,9	1 570,1	-2,0 *	34,96	37,22	-6,4	Technicien en administration 1-2
59 497	59 916	-0,7 *	1 532,4	1 532,8	0,0 *	38,83	39,09	-0,7 *	Technicien en administration 3
54 546	59 228	-8,6	1 551,7	1 596,2	-2,9 *	35,15	37,11	-5,6	Techn. documentation 1-2
62 976	57 059	9,4	1 539,7	1 535,0	0,3 *	40,90	37,17	9,1	Techn. laboratoire 1-2
50 681	60 129	-18,6	1 532,4	1 554,6	-1,4	33,07	38,68	-17,0	Technicien en droit 1-2
53 679	85 223	-58,8	1 563,2	1 505,0	3,7	34,34	56,63	-64,9	Technicien génie 1-2
59 532	102 709	-72,5	1 532,4	1 468,6	4,2	38,85	69,94	-80,0	Technicien génie 3
53 703	70 505	-31,3	1 542,3	1 550,6	-0,5 *	34,82	45,47	-30,6	Techn. informatique 1-2
62 049	70 774	-14,1 *	1 549,8	1 702,2	-9,8	40,04	41,58	-3,9 *	Techn. informatique 3
55 561	62 294	-12,1	1 542,4	1 559,0	-1,1 *	36,02	40,02	-11,1	Moyenne

Annexe C-5

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2008

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

Emplois repères ^{1/} catégorie	Effectif adm. québ. ²	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											
Magasinier 1	266	31 237	47 714	-52,7	297	1 183	31 535	48 897	-55,1	7 057	11 545
Magasinier 2	909	34 087	46 308	-35,9	427	73	34 514	46 381	-34,4	7 803	17 376
Personnel soutien adm. 1	3 682	32 382	34 815	-7,5	506	245	32 888	35 060	-6,6	7 654	9 727
Personnel soutien adm. 2	11 244	35 371	45 883	-29,7	403	126	35 774	46 009	-28,6	8 058	17 125
Personnel soutien adm. 3	3 588	39 588	47 967	-21,2	481	7	40 069	47 974	-19,7	8 924	10 091
Personnel secrétariat 1	1 573	34 269	35 823	-4,5 *	273	328	34 542	36 151	-4,7 *	7 793	8 769
Personnel secrétariat 2	6 460	37 761	41 440	-9,7	174	145	37 935	41 585	-9,6	8 244	9 544
Préposé aux renseign. 2	776	38 828	49 980	-28,7	31	8	38 859	49 989	-28,6	8 177	19 031
Téléphoniste-récept. 2	1 174	30 317	31 908	-5,2	478	408	30 794	32 316	-4,9	7 235	8 754
Moyenne	...	35 796	42 877	-19,8	359	164	36 155	43 041	-19,0	8 092	12 886
Employés de service											
Gardien 2	478	32 029	39 885	-24,5	412	247	32 441	40 132	-23,7	7 555	12 129
Journalier/préposé terr. 2	1 458	31 990	39 967	-24,9	310	336	32 300	40 303	-24,8	7 354	8 984
Préposé entretien léger 2	1 485	32 048	35 624	-11,2 *	462	247	32 510	35 871	-10,3 *	7 681	8 024
Moyenne	...	33 426	38 424	-15,0	425	270	33 851	38 694	-14,3	7 829	11 213
Ouvriers											
Conducteur véh. lourds 2	410	37 622	46 636	-24,0	171	943	37 793	47 579	-25,9	7 981	11 654
Électricien entretien 2	339	43 204	56 501	-30,8	448	336	43 652	56 837	-30,2	9 448	18 476
Mécanicien véh. motor. 1	58	40 526	49 738	-22,7	81	648	40 607	50 386	-24,1	8 332	11 669
Mécanicien véh. motor. 2	76	42 522	52 387	-23,2	123	1 327	42 645	53 714	-26,0	8 758	12 841
Mécanicien entret. Millwright 2	201	42 522	52 938	-24,5	611	1 396	43 133	54 334	-26,0	9 649	11 881
Ouvrier cert. Entretien 2	861	40 666	56 085	-37,9	432	8	41 097	56 093	-36,5	9 045	22 703
Peintre entretien 2	134	37 730	51 804	-37,3	474	1 314	38 204	53 118	-39,0	8 636	12 418
Moyenne	...	40 897	53 242	-30,2	406	579	41 304	53 821	-30,3	9 005	15 835
Ensemble des emplois repères											
Moyenne	...	41 670	48 029	-15,3	411	219	42 081	48 247	-14,7	8 956	13 687

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. L'effectif présenté est celui de l'emploi. Dans le cas des emplois choisis à l'étape probabiliste de la sélection, leur poids dans la moyenne de la catégorie est supérieur à leur propre effectif (voir la section *La méthodologie* pour plus de détails).

3. Les heures de présence au travail sont obtenues en déduisant les heures chômées payées des heures régulières.

4. Le taux de rémunération globale figurant ici peut différer du ratio (rémunération annuelle/nombre d'heures de présence au travail) du fait d'un effectif apparié potentiellement différent entre le volet salarial et celui de la rémunération globale.

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

Rémunération annuelle (C+D)=(E)			Heures de présence au travail ³ (F)			Rémunération globale ⁴ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	n		%	\$/heure		%	
38 592	60 442	-56,6	1 575,2	1 752,1	-11,2	24,50	34,50	-40,8	Employés de bureau
42 317	63 757	-50,7	1 540,9	1 638,3	-6,3	27,46	38,92	-41,7	Magasinier 1
40 542	44 788	-10,5	1 535,7	1 533,8	0,1 *	26,40	29,20	-10,6	Magasinier 2
43 832	63 133	-44,0	1 532,7	1 471,1	4,0	28,60	42,92	-50,1	Personnel soutien adm. 1
48 993	58 066	-18,5 *	1 536,5	1 521,9	0,9 *	31,89	38,15	-19,7 *	Personnel soutien adm. 2
42 335	44 921	-6,1 *	1 545,6	1 553,9	-0,5 *	27,39	28,91	-5,5 *	Personnel soutien adm. 3
46 179	51 129	-10,7	1 532,5	1 585,2	-3,4	30,13	32,25	-7,0	Personnel secrétariat 1
47 036	69 020	-46,7	1 517,2	1 443,5	4,9	31,00	47,81	-54,2	Personnel secrétariat 2
38 029	41 070	-8,0	1 533,2	1 544,1	-0,7	24,80	26,60	-7,2	Préposé aux renseign. 2
44 247	55 927	-26,4	1 535,4	1 524,4	0,7 *	28,82	36,84	-27,8	Téléphoniste-récept. 2
39 995	52 261	-30,7	1 688,4	1 610,9	4,6	23,69	32,44	-36,9	Moyenne
39 654	49 287	-24,3	1 714,6	1 718,3	-0,2 *	23,13	28,68	-24,0	Employés de service
40 191	43 896	-9,2 *	1 683,2	1 589,1	5,6	23,88	27,62	-15,7 *	Gardien 2
41 681	49 907	-19,7	1 693,4	1 607,1	5,1	24,61	31,33	-27,3	Journalier/préposé terr. 2
45 773	59 233	-29,4	1 676,1	1 656,3	1,2 *	27,31	35,76	-30,9	Préposé entretien léger 2
53 100	75 313	-41,8	1 703,6	1 611,8	5,4	31,17	46,73	-49,9	Moyenne
48 939	62 055	-26,8	1 666,7	1 707,0	-2,4	29,36	36,35	-23,8	Ouvriers
51 403	66 555	-29,5	1 675,6	1 713,8	-2,3 *	30,68	38,84	-26,6	Conducteur véh. lourds 2
52 782	66 215	-25,5	1 683,5	1 643,9	2,4 *	31,35	40,28	-28,5	Électricien entretien 2
50 142	78 796	-57,1	1 707,1	1 531,5	10,3	29,37	51,45	-75,2	Mécanicien véh. motor. 1
46 840	65 536	-39,9	1 695,8	1 770,7	-4,4	27,62	37,01	-34,0	Mécanicien véh. motor. 2
50 309	69 656	-38,5	1 692,7	1 647,3	2,7	29,72	42,63	-43,4	Mécanicien entret. Millwright 2
51 038	61 934	-21,3	1 571,5	1 553,9	1,1	32,63	40,05	-22,7	Ouvrier cert. Entretien 2
									Peintre entretien 2
									Moyenne
									Ensemble des emplois repères
									Moyenne

Annexe C-6

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur universitaire, en 2008

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Effectif adm. québ. ²	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	710	62 413	61 021	2,2 *	533	152	62 945	61 173	2,8 *	12 018	14 168
Professionnel gest. fin. 2	989	59 237	61 883	-4,5	592	54	59 829	61 937	-3,5 *	11 523	14 095
Professionnel gest. fin. 3	95	71 988	78 534	-9,1	79	0	72 067	78 534	-9,0	12 183	17 588
Analyste proc. adm./inform. 1	177	43 170	55 869	-29,4	186	0	43 356	55 869	-28,9	8 889	13 087
Analyste proc. adm./inform. 2	3 874	63 840	64 471	-1,0 *	366	100	64 205	64 570	-0,6 *	11 678	14 105
Analyste proc. adm./inform. 3	482	74 178	75 385	-1,6 *	82	10	74 260	75 395	-1,5 *	12 462	15 618
Ingénieur 2	417	67 474	61 389	9,0 *	117	188	67 591	61 577	8,9 *	11 653	13 101
Avocat et notaire 2	608	90 756	85 901	5,4 *	333	119	91 089	86 020	5,6 *	14 703	17 410
Moyenne	...	66 210	66 692	-0,7 *	372	83	66 582	66 775	-0,3 *	11 947	14 881
Techniciens											
Technicien en administration 1-2	6 689	43 784	44 619	-1,9 *	476	200	44 260	44 819	-1,3 *	9 547	10 349
Techn. documentation 1-2	726	44 329	44 621	-0,7 *	493	140	44 822	44 761	0,1 *	9 724	11 095
Techn. laboratoire 1-2	1 884	50 831	44 965	11,5	998	0	51 830	44 965	13,2	11 146	10 512
Technicien génie 1-2	1 242	44 137	48 939	-10,9	343	28	44 480	48 966	-10,1	9 199	11 892
Techn. informatique 1-2	2 570	44 073	49 152	-11,5	365	34	44 438	49 186	-10,7	9 265	11 474
Moyenne	...	45 356	46 236	-1,9	513	100	45 869	46 336	-1,0 *	9 740	10 902
Employés de bureau											
Préposé photocopie 2	43	29 805	35 768	-20,0	24	124	29 829	35 892	-20,3	6 420	8 475
Personnel soutien adm. 1	3 682	32 382	34 423	-6,3	506	22	32 888	34 444	-4,7	7 654	9 102
Personnel soutien adm. 2	11 244	35 371	38 528	-8,9	403	82	35 774	38 610	-7,9	8 058	9 591
Personnel secrétariat 1	1 573	34 269	37 362	-9,0	273	19	34 542	37 381	-8,2	7 793	9 893
Personnel secrétariat 2	6 460	37 761	41 222	-9,2	174	69	37 935	41 292	-8,8	8 244	9 955
Téléphoniste-récept. 2	1 174	30 317	32 802	-8,2	478	121	30 794	32 923	-6,9 *	7 235	8 219
Moyenne	...	35 714	38 837	-8,7	357	95	36 071	38 933	-7,9	8 072	9 556

Rémunération annuelle (C+D)=(E)			Heures de présence au travail ³ (F)			Rémunération globale ⁴ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	n		%	\$/heure		%	
74 963	75 341	-0,5 *	1 537,0	1 506,4	2,0	48,77	50,02	-2,5 *	Professionnels
71 352	76 032	-6,6	1 538,9	1 494,3	2,9	46,36	50,88	-9,7	Professionnel communic. 2
84 250	96 123	-14,1	1 529,9	1 510,1	1,3 *	55,07	63,65	-15,6	Professionnel gest. fin. 2
52 245	68 955	-32,0	1 533,2	1 498,7	2,2	34,08	46,01	-35,0	Professionnel gest. fin. 3
75 884	78 675	-3,7	1 534,3	1 493,8	2,6	49,46	52,67	-6,5	Analyste proc. adm./inform. 1
86 722	91 012	-4,9	1 529,9	1 455,2	4,9	56,68	62,54	-10,3	Analyste proc. adm./inform. 2
79 244	74 677	5,8 *	1 525,5	1 493,0	2,1	51,95	50,02	3,7 *	Analyste proc. adm./inform. 3
105 792	103 430	2,2 *	1 528,3	1 480,6	3,1	69,22	69,86	-0,9 *	Ingénieur 2
									Avocat et notaire 2
78 529	81 656	-4,0	1 533,8	1 493,8	2,6	51,21	54,68	-6,8	Moyenne
53 806	55 169	-2,5 *	1 538,9	1 508,0	2,0	34,96	36,58	-4,6	Techniciens
54 546	55 856	-2,4	1 551,7	1 497,1	3,5	35,15	37,31	-6,1	Technicien en administration 1-2
62 976	55 477	11,9	1 539,7	1 530,8	0,6 *	40,90	36,24	11,4	Techn. documentation 1-2
53 679	60 858	-13,4	1 563,2	1 530,4	2,1	34,34	39,77	-15,8	Techn. laboratoire 1-2
53 703	60 660	-13,0	1 542,3	1 542,2	0,0 *	34,82	39,33	-13,0	Technicien génie 1-2
55 609	57 238	-2,9	1 542,5	1 520,2	1,4	36,05	37,66	-4,4	Techn. informatique 1-2
									Moyenne
36 249	44 368	-22,4	1 517,2	1 548,0	-2,0 *	23,89	28,66	-20,0	Employés de bureau
40 542	43 546	-7,4	1 535,7	1 503,6	2,1	26,40	28,96	-9,7	Préposé photocopie 2
43 832	48 201	-10,0	1 532,7	1 490,0	2,8	28,60	32,35	-13,1	Personnel soutien adm. 1
42 335	47 273	-11,7	1 545,6	1 480,7	4,2	27,39	31,93	-16,6	Personnel soutien adm. 2
46 179	51 246	-11,0	1 532,5	1 499,4	2,2	30,13	34,18	-13,4	Personnel secrétariat 1
38 029	41 142	-8,2	1 533,2	1 522,6	0,7	24,80	27,02	-8,9	Personnel secrétariat 2
44 143	48 489	-9,8	1 534,3	1 499,1	2,3	28,77	32,35	-12,4	Téléphoniste-récept. 2
									Moyenne

Annexe C-6

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur universitaire, en 2008

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

Emplois repères ^{1/} catégorie	Effectif adm. québ. ²	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	478	32 029	37 394	-16,8	412	0	32 441	37 394	-15,3	7 555	9 918
Journalier/préposé terr. 2	1 458	31 990	36 782	-15,0	310	0	32 300	36 782	-13,9	7 354	9 424
Préposé entretien lourd 2	2 611	31 280	33 896	-8,4	453	0	31 733	33 896	-6,8	7 523	8 802
Ouvrier entret. Mainten. 2	394	35 325	37 555	-6,3	512	218	35 837	37 772	-5,4 *	8 301	9 585
Moyenne	...	32 464	34 071	-5,0	437	23	32 901	34 094	-3,6	7 689	8 754
Ouvriers											
Électricien entretien 2	339	43 204	46 508	-7,6	448	0	43 652	46 508	-6,5	9 448	10 778
Mécanicien entret. Millwright 2	201	42 522	42 764	-0,6 *	611	0	43 133	42 764	0,9 *	9 649	10 876
Menuisier entretien 2	336	41 120	40 851	0,7 *	537	0	41 657	40 851	1,9 *	9 302	9 506
Peintre entretien 2	134	37 730	40 387	-7,0	474	0	38 204	40 387	-5,7	8 636	9 944
Moyenne	...	41 054	42 025	-2,4	491	95	41 545	42 120	-1,4 *	9 195	9 848
Ensemble des emplois repères											
Moyenne	...	41 831	43 803	-4,7	411	86	42 242	43 889	-3,9	8 977	10 490

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. L'effectif présenté est celui de l'emploi. Dans le cas des emplois choisis à l'étape probabiliste de la sélection, leur poids dans la moyenne de la catégorie est supérieur à leur propre effectif (voir la section *La méthodologie* pour plus de détails).

3. Les heures de présence au travail sont obtenues en déduisant les heures chômées payées des heures régulières.

4. Le taux de rémunération globale figurant ici peut différer du ratio (rémunération annuelle/nombre d'heures de présence au travail) du fait d'un effectif apparié potentiellement différent entre le volet salarial et celui de la rémunération globale.

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

Rémunération annuelle (C+D)=(E)			Heures de présence au travail ³ (F)			Rémunération globale ⁴ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	n		%	\$/heure		%	
39 995	47 312	-18,3	1 688,4	1 570,0	7,0 *	23,69	30,13	-27,2	Employés de service
39 654	46 206	-16,5	1 714,6	1 680,9	2,0	23,13	27,49	-18,9	Gardien 2
39 256	42 698	-8,8	1 682,5	1 599,7	4,9	23,33	26,69	-14,4	Journalier/préposé terr. 2
44 138	47 357	-7,3	1 682,5	1 628,0	3,2	26,23	29,09	-10,9	Préposé entretien lourd 2
									Ouvrier entret. Mainten. 2
40 590	42 847	-5,6	1 688,9	1 596,5	5,5	24,04	26,81	-11,5	Moyenne
									Ouvriers
53 100	57 286	-7,9	1 703,6	1 663,1	2,4 *	31,17	34,44	-10,5	Électricien entretien 2
52 782	53 641	-1,6 *	1 683,5	1 595,3	5,2	31,35	33,62	-7,2	Mécanicien entret. Millwright 2
50 959	50 357	1,2 *	1 691,2	1 550,7	8,3	30,13	32,47	-7,8	Menuisier entretien 2
46 840	50 332	-7,5	1 695,8	1 672,0	1,4 *	27,62	30,10	-9,0	Peintre entretien 2
50 739	51 969	-2,4 *	1 696,9	1 633,4	3,7	29,90	31,84	-6,5	Moyenne
									Ensemble des emplois repères
51 219	54 380	-6,2	1 560,8	1 520,2	2,6	32,93	35,86	-8,9	Moyenne

Annexe C-7

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et administration fédérale, en 2008

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Effectif adm. québ. ²	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	57	41 388	50 401	-21,8	262	0	41 651	50 401	-21,0	8 929	13 225
Professionnel communic. 2	710	62 413	66 156	-6,0	533	0	62 945	66 156	-5,1	12 018	17 486
Professionnel communic. 3	37	73 973	79 601	-7,6	81	0	74 055	79 601	-7,5	12 570	21 082
Professionnel gest. fin. 1	84	40 615	53 758	-32,4	143	0	40 758	53 758	-31,9	8 457	14 137
Professionnel gest. fin. 2	989	59 237	66 184	-11,7	592	0	59 829	66 184	-10,6	11 523	17 492
Professionnel gest. fin. 3	95	71 988	81 312	-13,0	79	0	72 067	81 312	-12,8	12 183	21 540
Analyste proc. adm./inform. 1	177	43 170	55 919	-29,5	186	0	43 356	55 919	-29,0	8 889	14 808
Analyste proc. adm./inform. 2	3 874	63 840	68 774	-7,7	366	0	64 205	68 774	-7,1	11 678	18 284
Analyste proc. adm./inform. 3	482	74 178	82 361	-11,0	82	0	74 260	82 361	-10,9	12 462	21 935
Ingénieur 1	37	41 551	58 869	-41,7	46	0	41 596	58 869	-41,5	8 227	15 528
Ingénieur 2	417	67 474	88 832	-31,7	117	0	67 591	88 832	-31,4	11 653	23 550
Ingénieur 3	355	78 984	106 018	-34,2	87	0	79 071	106 018	-34,1	12 845	28 146
Professionnel sc. phys. 1	12	42 951	54 293	-26,4	129	0	43 080	54 293	-26,0	8 631	14 287
Professionnel sc. phys. 2	397	68 844	72 745	-5,7	683	0	69 527	72 745	-4,6	12 371	19 249
Professionnel sc. phys. 3	50	74 412	91 303	-22,7	82	0	74 494	91 303	-22,6	12 518	24 211
Avocat et notaire 1	28	51 145	67 186	-31,4	141	0	51 286	67 186	-31,0	10 006	17 756
Avocat et notaire 2	608	90 756	100 396	-10,6	333	0	91 089	100 396	-10,2	14 703	26 643
Biologiste 2	131	65 211	73 131	-12,1	72	0	65 282	73 131	-12,0	11 383	19 352
Biologiste 3	12	76 662	86 290	-12,6	84	0	76 747	86 290	-12,4	12 646	22 871
Moyenne	...	65 950	73 699	-11,7	348	0	66 298	73 699	-11,2	11 878	19 550
Techniciens											
Techn. documentation 1-2	726	44 329	49 674	-12,1	493	0	44 822	49 674	-10,8	9 724	13 027
Techn. laboratoire 1-2	1 884	50 831	51 167	-0,7	998	0	51 830	51 167	1,3	11 146	13 510
Technicien en droit 1-2	433	42 098	58 468	-38,9	34	0	42 132	58 468	-38,8	8 550	15 420
Technicien génie 1-2	1 242	44 137	61 941	-40,3	343	0	44 480	61 941	-39,3	9 199	16 424
Technicien génie 3	198	49 975	72 250	-44,6	40	0	50 015	72 250	-44,5	9 517	19 200
Pilote d'aéronefs-Hélic. 2	3	63 720	81 752	-28,3	51	0	63 771	81 752	-28,2	11 161	21 657
Moyenne	...	46 906	55 660	-18,7	582	0	47 487	55 660	-17,2	10 009	14 704

Rémunération annuelle (C+D)=(E)			Heures de présence au travail ³ (F)			Rémunération globale ⁴ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	n		%	\$/heure		%	
									Professionnels
50 580	63 625	-25,8	1 535,8	1 636,4	-6,6	32,93	38,88	-18,1	Professionnel communic. 1
74 963	83 642	-11,6	1 537,0	1 623,9	-5,7	48,77	51,51	-5,6	Professionnel communic. 2
86 624	100 683	-16,2	1 529,9	1 620,4	-5,9	56,62	62,13	-9,7	Professionnel communic. 3
49 215	67 895	-38,0	1 532,5	1 625,9	-6,1	32,11	41,76	-30,0	Professionnel gest. fin. 1
71 352	83 675	-17,3	1 538,9	1 627,0	-5,7	46,36	51,43	-10,9	Professionnel gest. fin. 2
84 250	102 851	-22,1	1 529,9	1 611,9	-5,4	55,07	63,81	-15,9	Professionnel gest. fin. 3
52 245	70 727	-35,4	1 533,2	1 627,2	-6,1	34,08	43,47	-27,6	Analyste proc. adm./inform. 1
75 884	87 058	-14,7	1 534,3	1 620,4	-5,6	49,46	53,73	-8,6	Analyste proc. adm./inform. 2
86 722	104 296	-20,3	1 529,9	1 609,4	-5,2	56,68	64,80	-14,3	Analyste proc. adm./inform. 3
49 824	74 397	-49,3	1 524,9	1 647,0	-8,0	32,67	45,17	-38,3	Ingénieur 1
79 244	112 382	-41,8	1 525,5	1 629,5	-6,8	51,95	68,97	-32,8	Ingénieur 2
91 917	134 163	-46,0	1 524,9	1 603,2	-5,1	60,28	83,69	-38,8	Ingénieur 3
51 711	68 580	-32,6	1 531,9	1 644,7	-7,4	33,76	41,70	-23,5	Professionnel sc. phys. 1
81 898	91 994	-12,3	1 539,1	1 630,3	-5,9	53,21	56,43	-6,0	Professionnel sc. phys. 2
87 012	115 515	-32,8	1 529,9	1 613,7	-5,5	56,87	71,58	-25,9	Professionnel sc. phys. 3
61 291	84 941	-38,6	1 527,0	1 649,3	-8,0	40,14	51,50	-28,3	Avocat et notaire 1
105 792	127 039	-20,1	1 528,3	1 614,7	-5,6	69,22	78,68	-13,7	Avocat et notaire 2
76 665	92 483	-20,6	1 529,9	1 615,6	-5,6	50,11	57,24	-14,2	Biologiste 2
89 393	109 160	-22,1	1 529,9	1 603,4	-4,8	58,43	68,08	-16,5	Biologiste 3
78 177	93 250	-19,3	1 533,4	1 620,9	-5,7	50,99	57,56	-12,9	Moyenne
									Techniciens
54 546	62 701	-15,0	1 551,7	1 607,0	-3,6	35,15	39,02	-11,0	Techn. documentation 1-2
62 976	64 677	-2,7	1 539,7	1 618,1	-5,1	40,90	39,97	2,3	Techn. laboratoire 1-2
50 681	73 889	-45,8	1 532,4	1 610,5	-5,1	33,07	45,88	-38,7	Technicien en droit 1-2
53 679	78 365	-46,0	1 563,2	1 604,4	-2,6	34,34	48,84	-42,2	Technicien génie 1-2
59 532	91 450	-53,6	1 532,4	1 603,4	-4,6	38,85	57,04	-46,8	Technicien génie 3
74 932	103 409	-38,0	1 532,4	1 588,3	-3,6	48,90	65,11	-33,1	Pilote d'aéronefs-Hélic. 2
57 496	70 364	-22,4	1 546,7	1 611,1	-4,2	37,19	43,69	-17,5	Moyenne

Annexe C-7

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et administration fédérale, en 2008

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

Emplois repères ^{1/} catégorie	Effectif adm. québ. ²	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											
Magasinier 1	266	31 237	37 952	-21,5	297	0	31 535	37 952	-20,4	7 057	9 983
Magasinier 2	909	34 087	41 588	-22,0	427	0	34 514	41 588	-20,5	7 803	10 943
Magasinier 3	41	41 498	51 269	-23,5	344	0	41 842	51 269	-22,5	9 028	13 533
Personnel soutien adm. 1	3 682	32 382	34 068	-5,2	506	0	32 888	34 068	-3,6	7 654	8 896
Personnel soutien adm. 2	11 244	35 371	41 246	-16,6	403	0	35 774	41 246	-15,3	8 058	10 775
Personnel soutien adm. 3	3 588	39 588	46 399	-17,2	481	0	40 069	46 399	-15,8	8 924	12 131
Personnel secrétariat 1	1 573	34 269	40 273	-17,5	273	0	34 542	40 273	-16,6	7 793	10 537
Personnel secrétariat 2	6 460	37 761	42 259	-11,9	174	0	37 935	42 259	-11,4	8 244	11 035
Acheteur 2	55	39 717	45 139	-13,7	353	0	40 070	45 139	-12,7	8 845	11 805
Moyenne	...	35 960	41 155	-14,4	365	0	36 325	41 155	-13,3	8 132	10 755
Employés de service											
Préposé buanderie 2	720	32 290	45 963	-42,3	468	0	32 758	45 963	-40,3	7 731	12 076
Concierge	2 203	35 266	40 353	-14,4	317	0	35 583	40 353	-13,4	7 925	10 607
Cuisinier 1	18	37 386	44 387	-18,7	336	0	37 723	44 387	-17,7	8 363	11 657
Cuisinier 2	937	39 105	46 268	-18,3	530	0	39 635	46 268	-16,7	8 979	12 160
Cuisinier 3	22	40 682	50 391	-23,9	274	0	40 956	50 391	-23,0	8 767	13 292
Journalier/préposé terr. 2	1 458	31 990	37 739	-18,0	310	0	32 300	37 739	-16,8	7 354	9 925
Préposé cuisine/café. 2	2 490	33 125	33 270	-0,4	473	0	33 599	33 270	1,0	7 885	8 730
Préposé entretien lourd 2	2 611	31 280	38 486	-23,0	453	0	31 733	38 486	-21,3	7 523	10 121
Moyenne	...	33 283	38 528	-15,8	422	0	33 706	38 528	-14,3	7 802	10 125
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	155	34 358	38 969	-13,4	401	0	34 759	38 969	-12,1	7 903	10 254
Conducteur véh. lourds 2	410	37 622	41 220	-9,6	171	0	37 793	41 220	-9,1	7 981	10 836
Électricien entretien 2	339	43 204	55 603	-28,7	448	0	43 652	55 603	-27,4	9 448	14 724
Électricien entretien 3	91	45 211	57 631	-27,5	594	0	45 805	57 631	-25,8	9 956	15 281
Mécanicien véh. motor. 2	76	42 522	48 002	-12,9	123	0	42 645	48 002	-12,6	8 758	12 637
Mécanicien entret. Millwright 2	201	42 522	47 346	-11,3	611	0	43 133	47 346	-9,8	9 649	12 456
Menuisier entretien 2	336	41 120	51 418	-25,0	537	0	41 657	51 418	-23,4	9 302	13 574
Peintre entretien 2	134	37 730	46 336	-22,8	474	0	38 204	46 336	-21,3	8 636	12 179
Machiniste 2	48	42 522	47 273	-11,2	497	0	43 019	47 273	-9,9	9 451	12 436
Moyenne	...	41 024	47 825	-16,6	433	0	41 457	47 825	-15,4	9 068	12 604
Ensemble des emplois repères											
Moyenne	...	41 447	47 439	-14,5	396	0	41 843	47 439	-13,4	8 874	12 475

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. L'effectif présenté est celui de l'emploi. Dans le cas des emplois choisis à l'étape probabiliste de la sélection, leur poids dans la moyenne de la catégorie est supérieur à leur propre effectif (voir la section *La méthodologie* pour plus de détails).

3. Les heures de présence au travail sont obtenues en déduisant les heures chômées payées des heures régulières.

4. Le taux de rémunération globale figurant ici peut différer du ratio (rémunération annuelle/nombre d'heures de présence au travail) du fait d'un effectif apparié potentiellement différent entre le volet salarial et celui de la rémunération globale.

Rémunération annuelle (C+D)=(E)			Heures de présence au travail ³ (F)			Rémunération globale ⁴ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	n		%	\$/heure		%	
38 592	47 935	-24,2	1 575,2	1 744,8	-10,8	24,50	27,47	-12,1	Employés de bureau
42 317	52 531	-24,1	1 540,9	1 714,8	-11,3	27,46	30,63	-11,6	Magasinier 1
50 869	64 802	-27,4	1 552,2	1 695,3	-9,2	32,77	38,22	-16,6	Magasinier 2
40 542	42 964	-6,0	1 535,7	1 611,7	-4,9	26,40	26,66	-1,0	Magasinier 3
43 832	52 021	-18,7	1 532,7	1 612,9	-5,2	28,60	32,25	-12,8	Personnel soutien adm. 1
48 993	58 530	-19,5	1 536,5	1 611,2	-4,9	31,89	36,33	-13,9	Personnel soutien adm. 2
42 335	50 810	-20,0	1 545,6	1 598,8	-3,4	27,39	31,78	-16,0	Personnel soutien adm. 3
46 179	53 295	-15,4	1 532,5	1 596,4	-4,2	30,13	33,38	-10,8	Personnel secrétariat 1
48 915	56 944	-16,4	1 549,3	1 623,8	-4,8	31,57	35,07	-11,1	Personnel secrétariat 2
									Acheteur 2
44 457	51 911	-16,8	1 535,0	1 612,7	-5,1	28,96	32,20	-11,2	Moyenne
									Employés de service
40 489	58 039	-43,3	1 682,6	1 751,2	-4,1	24,06	33,14	-37,7	Préposé buanderie 2
43 509	50 960	-17,1	1 720,4	1 721,2	0,0	25,29	29,61	-17,1	Concierge
46 086	56 044	-21,6	1 720,4	1 727,6	-0,4	26,79	32,44	-21,1	Cuisinier 1
48 614	58 428	-20,2	1 682,8	1 729,1	-2,8	28,89	33,79	-17,0	Cuisinier 2
49 723	63 683	-28,1	1 703,8	1 722,1	-1,1	29,18	36,98	-26,7	Cuisinier 3
39 654	47 664	-20,2	1 714,6	1 720,8	-0,4	23,13	27,70	-19,8	Journalier/préposé terr. 2
41 484	42 000	-1,2	1 682,7	1 733,9	-3,0	24,65	24,22	1,7	Préposé cuisine/café. 2
39 256	48 607	-23,8	1 682,5	1 610,5	4,3	23,33	30,18	-29,4	Préposé entretien lourd 2
41 508	48 653	-17,2	1 693,7	1 686,3	0,4	24,51	28,87	-17,8	Moyenne
									Ouvriers
42 662	49 223	-15,4	1 690,0	1 696,8	-0,4	25,24	29,01	-14,9	Conducteur véh. légers 2
45 773	52 057	-13,7	1 676,1	1 718,1	-2,5	27,31	30,30	-10,9	Conducteur véh. lourds 2
53 100	70 327	-32,4	1 703,6	1 713,5	-0,6	31,17	41,04	-31,7	Électricien entretien 2
55 762	72 912	-30,8	1 680,3	1 718,8	-2,3	33,19	42,42	-27,8	Électricien entretien 3
51 403	60 639	-18,0	1 675,6	1 730,2	-3,3	30,68	35,05	-14,2	Mécanicien véh. motor. 2
52 782	59 803	-13,3	1 683,5	1 710,8	-1,6	31,35	34,96	-11,5	Mécanicien entret. Millwright 2
50 959	64 992	-27,5	1 691,2	1 722,3	-1,8	30,13	37,74	-25,2	Menuisier entretien 2
46 840	58 515	-24,9	1 695,8	1 744,2	-2,9	27,62	33,55	-21,5	Peintre entretien 2
52 470	59 710	-13,8	1 699,4	1 722,7	-1,4	30,88	34,66	-12,3	Machiniste 2
50 525	60 429	-19,6	1 689,2	1 718,6	-1,7	29,91	35,16	-17,6	Moyenne
									Ensemble des emplois repères
50 717	59 914	-18,1	1 576,5	1 634,4	-3,7	32,35	36,74	-13,5	Moyenne

Annexe C-8

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2008

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Effectif adm. québ. ²	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	57	41 388	49 085	-18,6	262	138	41 651	49 223	-18,2	8 929	13 149
Professionnel communic. 2	710	62 413	65 134	-4,4	533	97	62 945	65 231	-3,6	12 018	17 303
Professionnel communic. 3	37	73 973	83 306	-12,6	81	36	74 055	83 342	-12,5	12 570	25 342
Professionnel gest. fin. 1	84	40 615	51 983	-28,0	143	27	40 758	52 010	-27,6	8 457	12 950
Professionnel gest. fin. 2	989	59 237	64 734	-9,3	592	145	59 829	64 879	-8,4	11 523	16 848
Professionnel gest. fin. 3	95	71 988	84 688	-17,6	79	33	72 067	84 721	-17,6	12 183	27 060
Analyste proc. adm./inform. 1	177	43 170	54 369	-25,9	186	42	43 356	54 411	-25,5	8 889	15 233
Analyste proc. adm./inform. 2	3 874	63 840	69 515	-8,9	366	216	64 205	69 730	-8,6	11 678	18 017
Analyste proc. adm./inform. 3	482	74 178	84 075	-13,3	82	50	74 260	84 125	-13,3	12 462	25 206
Ingénieur 1	37	41 551	59 677	-43,6	46	0	41 596	59 677	-43,5	8 227	21 264
Ingénieur 2	417	67 474	83 914	-24,4	117	30	67 591	83 945	-24,2	11 653	28 668
Ingénieur 3	355	78 984	101 689	-28,7	87	1	79 071	101 690	-28,6	12 845	33 559
Avocat et notaire 2	608	90 756	94 575	-4,2	333	194	91 089	94 769	-4,0	14 703	24 342
Moyenne	...	65 950	73 071	-10,8	348	134	66 298	73 205	-10,4	11 878	19 905
Techniciens											
Technicien en administration 1-2	6 689	43 784	46 338	-5,8	476	284	44 260	46 622	-5,3	9 547	12 623
Technicien en administration 3	239	49 814	52 618	-5,6 *	40	264	49 854	52 882	-6,1 *	9 643	13 235
Techn. documentation 1-2	726	44 329	45 398	-2,4	493	187	44 822	45 585	-1,7 *	9 724	12 146
Techn. laboratoire 1-2	1 884	50 831	52 738	-3,8 *	998	260	51 830	52 998	-2,3 *	11 146	13 909
Techn. laboratoire 3	415	53 596	53 754	-0,3 *	1 042	60	54 638	53 815	1,5 *	11 490	12 028
Technicien en droit 1-2	433	42 098	54 079	-28,5	34	167	42 132	54 245	-28,8	8 550	14 213
Technicien génie 1-2	1 242	44 137	60 532	-37,1	343	222	44 480	60 754	-36,6	9 199	17 207
Technicien génie 3	198	49 975	69 687	-39,4	40	51	50 015	69 738	-39,4	9 517	20 458
Techn. informatique 1-2	2 570	44 073	50 142	-13,8	365	209	44 438	50 351	-13,3	9 265	12 723
Techn. informatique 3	556	50 960	50 385	1,1 *	596	362	51 556	50 747	1,6 *	10 493	10 385
Technicien en loisir 1-2	458	44 080	39 041	11,4	738	255	44 818	39 296	12,3	9 963	9 300
Moyenne	...	45 284	50 435	-11,4	530	237	45 814	50 672	-10,6	9 752	13 333
Employés de bureau											
Préposé photocopie 2	43	29 805	36 775	-23,4	24	269	29 829	37 044	-24,2	6 420	9 574
Magasinier 1	266	31 237	45 900	-46,9	297	418	31 535	46 318	-46,9	7 057	11 546
Magasinier 2	909	34 087	45 411	-33,2	427	167	34 514	45 579	-32,1	7 803	11 049
Magasinier 3	41	41 498	51 154	-23,3	344	307	41 842	51 461	-23,0	9 028	12 004
Op. duplicateur 1-2	122	33 198	43 355	-30,6	344	177	33 542	43 532	-29,8	7 589	10 943
Personnel soutien adm. 1	3 682	32 382	36 176	-11,7	506	191	32 888	36 367	-10,6	7 654	9 824
Personnel soutien adm. 2	11 244	35 371	42 200	-19,3	403	104	35 774	42 304	-18,3	8 058	11 865
Personnel secrétariat 1	1 573	34 269	38 637	-12,7	273	117	34 542	38 753	-12,2	7 793	10 231
Personnel secrétariat 2	6 460	37 761	41 442	-9,7	174	334	37 935	41 776	-10,1	8 244	10 627
Préposé aux renseign. 2	776	38 828	44 382	-14,3	31	15	38 859	44 397	-14,3	8 177	12 868
Préposé aux renseign. 3	85	43 055	58 777	-36,5	34	0	43 089	58 777	-36,4	8 937	13 650
Préposé télécomm. 1-2	6	30 309	40 661	-34,2	24	464	30 333	41 125	-35,6	6 521	9 793
Téléphoniste-récept. 2	1 174	30 317	34 350	-13,3	478	304	30 794	34 654	-12,5	7 235	8 877
Acheteur 2	55	39 717	47 288	-19,1	353	314	40 070	47 602	-18,8	8 845	12 147
Moyenne	...	35 735	41 476	-16,1	355	169	36 090	41 645	-15,4	8 074	11 120

Rémunération annuelle (C+D)=(E)			Heures de présence au travail ³ (F)			Rémunération globale ⁴ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	n		%	\$/heure		%	
50 580	62 372	-23,3	1 535,8	1 603,3	-4,4	32,93	38,90	-18,1	Professionnels
74 963	82 534	-10,1	1 537,0	1 580,1	-2,8	48,77	52,23	-7,1	Professionnel communic. 1
86 624	108 684	-25,5	1 529,9	1 586,4	-3,7	56,62	68,51	-21,0	Professionnel communic. 2
49 215	64 960	-32,0	1 532,5	1 631,6	-6,5	32,11	39,81	-24,0	Professionnel communic. 3
71 352	81 727	-14,5	1 538,9	1 579,5	-2,6	46,36	51,74	-11,6	Professionnel gest. fin. 1
84 250	111 781	-32,7	1 529,9	1 563,8	-2,2 *	55,07	71,48	-29,8	Professionnel gest. fin. 2
52 245	69 644	-33,3	1 533,2	1 605,8	-4,7	34,08	43,37	-27,3	Professionnel gest. fin. 3
75 884	87 747	-15,6	1 534,3	1 558,2	-1,6	49,46	56,31	-13,9	Analyste proc. adm./inform. 1
86 722	109 330	-26,1	1 529,9	1 579,7	-3,3	56,68	69,21	-22,1	Analyste proc. adm./inform. 2
49 824	80 941	-62,5	1 524,9	1 648,2	-8,1	32,67	49,11	-50,3	Analyste proc. adm./inform. 3
79 244	112 613	-42,1	1 525,5	1 557,8	-2,1 *	51,95	72,29	-39,2	Ingénieur 1
91 917	135 248	-47,1	1 524,9	1 565,7	-2,7 *	60,28	86,38	-43,3	Ingénieur 2
105 792	119 111	-12,6	1 528,3	1 587,9	-3,9	69,22	75,01	-8,4	Ingénieur 3
78 177	93 110	-19,1	1 533,4	1 576,2	-2,8	50,99	59,09	-15,9	Avocat et notaire 2
53 806	59 245	-10,1	1 538,9	1 539,2	0,0 *	34,96	38,49	-10,1	Moyenne
59 497	66 117	-11,1 *	1 532,4	1 502,3	2,0	38,83	44,01	-13,4 *	Techniciens
54 546	57 730	-5,8	1 551,7	1 505,9	3,0	35,15	38,34	-9,1	Technicien en administration 1-2
62 976	66 908	-6,2 *	1 539,7	1 713,6	-11,3	40,90	39,04	4,5 *	Technicien en administration 3
66 128	65 843	0,4 *	1 539,7	1 526,9	0,8	42,95	43,12	-0,4 *	Techn. documentation 1-2
50 681	68 458	-35,1	1 532,4	1 570,8	-2,5	33,07	43,58	-31,8	Techn. laboratoire 1-2
53 679	77 962	-45,2	1 563,2	1 630,8	-4,3	34,34	47,81	-39,2	Techn. laboratoire 3
59 532	90 196	-51,5	1 532,4	1 559,2	-1,7 *	38,85	57,85	-48,9	Technicien en droit 1-2
53 703	63 074	-17,4	1 542,3	1 571,5	-1,9	34,82	40,14	-15,3	Technicien génie 1-2
62 049	61 132	1,5 *	1 549,8	1 546,6	0,2 *	40,04	39,53	1,3 *	Technicien génie 3
54 782	48 597	11,3	1 549,1	1 555,0	-0,4	35,36	31,25	11,6	Techn. informatique 1-2
55 566	64 005	-15,2	1 542,4	1 580,2	-2,5	36,03	40,42	-12,2	Techn. informatique 3
36 249	46 618	-28,6	1 517,2	1 511,2	0,4 *	23,89	30,85	-29,1	Technicien en loisir 1-2
38 592	57 863	-49,9	1 575,2	1 740,0	-10,5	24,50	33,25	-35,7	Moyenne
42 317	56 627	-33,8	1 540,9	1 742,5	-13,1	27,46	32,50	-18,3	Employés de bureau
50 869	63 466	-24,8	1 552,2	1 724,1	-11,1	32,77	36,81	-12,3	Préposé photocopie 2
41 131	54 474	-32,4	1 546,6	1 581,9	-2,3 *	26,59	34,44	-29,5	Magasinier 1
40 542	46 191	-13,9	1 535,7	1 540,2	-0,3 *	26,40	29,99	-13,6	Magasinier 2
43 832	54 169	-23,6	1 532,7	1 552,1	-1,3	28,60	34,90	-22,0	Magasinier 3
42 335	48 984	-15,7	1 545,6	1 494,5	3,3	27,39	32,78	-19,7	Op. duplicateur 1-2
46 179	52 402	-13,5	1 532,5	1 494,3	2,5	30,13	35,07	-16,4	Personnel soutien adm. 1
47 036	57 265	-21,7	1 517,2	1 599,9	-5,4	31,00	35,79	-15,5	Personnel soutien adm. 2
52 026	72 427	-39,2	1 517,2	1 500,9	1,1 *	34,29	48,25	-40,7	Personnel secrétariat 1
36 854	50 918	-38,2	1 553,4	1 609,9	-3,6 *	23,73	31,63	-33,3	Personnel secrétariat 2
38 029	43 531	-14,5	1 533,2	1 556,0	-1,5 *	24,80	27,98	-12,8	Préposé aux renseign. 2
48 915	59 749	-22,1	1 549,3	1 655,1	-6,8	31,57	36,10	-14,3	Préposé aux renseign. 3
44 164	52 765	-19,5	1 535,2	1 551,4	-1,1	28,77	34,01	-18,2	Préposé télécomm. 1-2
									Téléphoniste-récept. 2
									Acheteur 2
									Moyenne

Annexe C-8

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2008

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

Emplois repères ^{1/} catégorie	Effectif adm. québ. ²	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											
Préposé buanderie 2	720	32 290	30 405	5,8 *	468	211	32 758	30 617	6,5 *	7 731	7 509
Concierge	2 203	35 266	41 615	-18,0	317	223	35 583	41 838	-17,6	7 925	11 511
Cuisinier 1	18	37 386	28 247	24,4	336	171	37 723	28 418	24,7	8 363	6 420
Cuisinier 2	937	39 105	41 525	-6,2 *	530	182	39 635	41 706	-5,2 *	8 979	9 865
Cuisinier 3	22	40 682	41 634	-2,3 *	274	189	40 956	41 823	-2,1 *	8 767	9 545
Gardien 2	478	32 029	29 768	7,1	412	156	32 441	29 924	7,8	7 555	4 986
Journalier/préposé terr. 2	1 458	31 990	42 231	-32,0	310	191	32 300	42 422	-31,3	7 354	10 489
Préposé cuisine/café. 2	2 490	33 125	29 894	9,8 *	473	156	33 599	30 050	10,6 *	7 885	8 093
Préposé entretien lourd 2	2 611	31 280	35 657	-14,0	453	150	31 733	35 807	-12,8	7 523	8 967
Ouvrier entret. Mainten. 2	394	35 325	38 629	-9,4	512	190	35 837	38 819	-8,3 *	8 301	11 730
Préposé entretien léger 2	1 485	32 048	34 087	-6,4 *	462	305	32 510	34 392	-5,8 *	7 681	7 809
Moyenne	...	33 364	36 213	-8,5	428	193	33 792	36 407	-7,7	7 824	9 273
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	155	34 358	40 696	-18,4	401	133	34 759	40 829	-17,5	7 903	10 574
Conducteur véh. lourds 2	410	37 622	49 490	-31,5	171	311	37 793	49 801	-31,8	7 981	12 483
Électricien entretien 2	339	43 204	58 305	-35,0	448	170	43 652	58 475	-34,0	9 448	16 296
Électricien entretien 3	91	45 211	62 523	-38,3	594	20	45 805	62 544	-36,5	9 956	23 771
Mécanicien véh. motor. 1	58	40 526	47 460	-17,1	81	491	40 607	47 951	-18,1	8 332	10 656
Mécanicien véh. motor. 2	76	42 522	52 478	-23,4	123	417	42 645	52 895	-24,0	8 758	13 517
Mécanicien entret. Millwright 2	201	42 522	55 416	-30,3	611	130	43 133	55 545	-28,8	9 649	14 315
Menuisier entretien 2	336	41 120	47 743	-16,1	537	152	41 657	47 895	-15,0	9 302	12 831
Ouvrier de voirie 2	141	34 417	45 006	-30,8	24	312	34 442	45 318	-31,6	7 037	14 812
Ouvrier cert. Entretien 2	861	40 666	60 338	-48,4	432	40	41 097	60 379	-46,9	9 045	14 827
Peintre entretien 2	134	37 730	51 749	-37,2	474	656	38 204	52 405	-37,2	8 636	13 864
Machiniste 2	48	42 522	57 070	-34,2	497	150	43 019	57 220	-33,0	9 451	13 526
Moyenne	...	40 793	53 691	-31,6	380	177	41 172	53 868	-30,8	8 933	14 033
Ensemble des emplois repères											
Moyenne	...	41 510	47 163	-13,6	408	185	41 918	47 348	-13,0	8 928	12 543

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. L'effectif présenté est celui de l'emploi. Dans le cas des emplois choisis à l'étape probabiliste de la sélection, leur poids dans la moyenne de la catégorie est supérieur à leur propre effectif (voir la section *La méthodologie* pour plus de détails).

3. Les heures de présence au travail sont obtenues en déduisant les heures chômées payées des heures régulières.

4. Le taux de rémunération globale figurant ici peut différer du ratio (rémunération annuelle/nombre d'heures de présence au travail) du fait d'un effectif apparié potentiellement différent entre le volet salarial et celui de la rémunération globale.

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

Rémunération annuelle (C+D)=(E)			Heures de présence au travail ³ (F)			Rémunération globale ⁴ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	n		%	\$/heure		%	
Employés de service									
40 489	38 126	5,8 *	1 682,6	1 707,4	-1,5 *	24,06	22,33	7,2 *	Préposé buanderie 2
43 509	53 349	-22,6	1 720,4	1 845,0	-7,2 *	25,29	28,92	-14,3	Concierge
46 086	34 838	24,4	1 720,4	1 797,0	-4,4	26,79	19,39	27,6	Cuisinier 1
48 614	51 571	-6,1 *	1 682,8	1 782,5	-5,9	28,89	28,93	-0,1 *	Cuisinier 2
49 723	51 367	-3,3 *	1 703,8	1 761,0	-3,4	29,18	29,17	0,0 *	Cuisinier 3
39 995	34 910	12,7	1 688,4	1 856,2	-9,9	23,69	18,81	20,6	Gardien 2
39 654	52 910	-33,4	1 714,6	1 721,3	-0,4 *	23,13	30,74	-32,9	Journalier/préposé terr. 2
41 484	38 143	8,1 *	1 682,7	1 724,1	-2,5 *	24,65	22,12	10,3 *	Préposé cuisine/café. 2
39 256	44 774	-14,1	1 682,5	1 688,0	-0,3 *	23,33	26,52	-13,7	Préposé entretien lourd 2
44 138	50 549	-14,5	1 682,5	1 713,9	-1,9 *	26,23	29,49	-12,4 *	Ouvrier entret. Mainten. 2
40 191	42 201	-5,0 *	1 683,2	1 723,5	-2,4 *	23,88	24,49	-2,5 *	Préposé entretien léger 2
41 616	45 680	-9,8	1 692,8	1 744,2	-3,0	24,58	26,17	-6,5	Moyenne
Ouvriers									
42 662	51 403	-20,5	1 690,0	1 736,8	-2,8 *	25,24	29,60	-17,2	Conducteur véh. légers 2
45 773	62 284	-36,1	1 676,1	1 865,1	-11,3	27,31	33,39	-22,3	Conducteur véh. lourds 2
53 100	74 771	-40,8	1 703,6	1 724,7	-1,2 *	31,17	43,35	-39,1	Électricien entretien 2
55 762	86 314	-54,8	1 680,3	1 554,6	7,5	33,19	55,52	-67,3	Électricien entretien 3
48 939	58 607	-19,8	1 666,7	1 743,4	-4,6	29,36	33,62	-14,5	Mécanicien véh. motor. 1
51 403	66 412	-29,2	1 675,6	1 772,7	-5,8	30,68	37,46	-22,1	Mécanicien véh. motor. 2
52 782	69 860	-32,4	1 683,5	1 779,5	-5,7	31,35	39,26	-25,2	Mécanicien entret. Millwright 2
50 959	60 726	-19,2	1 691,2	1 673,0	1,1 *	30,13	36,30	-20,5	Menuisier entretien 2
41 479	60 131	-45,0	1 659,6	1 662,8	-0,2 *	24,99	36,16	-44,7	Ouvrier de voirie 2
50 142	75 206	-50,0	1 707,1	1 728,4	-1,2 *	29,37	43,51	-48,1	Ouvrier cert. Entretien 2
46 840	66 269	-41,5	1 695,8	1 724,9	-1,7 *	27,62	38,42	-39,1	Peintre entretien 2
52 470	70 746	-34,8	1 699,4	1 728,4	-1,7 *	30,88	40,93	-32,6	Machiniste 2
50 106	67 902	-35,5	1 689,3	1 726,5	-2,2	29,66	39,41	-32,9	Moyenne
Ensemble des emplois repères									
50 846	59 891	-17,8	1 573,3	1 605,1	-2,0	32,48	37,48	-15,4	Moyenne

Annexe C-9

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2008

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Effectif adm. québ. ²	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	57	41 388	48 062	-16,1	262	75	41 651	48 137	-15,6	8 929	11 350
Professionnel communic. 2	710	62 413	63 487	-1,7 *	533	179	62 945	63 667	-1,1 *	12 018	15 929
Professionnel communic. 3	37	73 973	95 099	-28,6	81	0	74 055	95 099	-28,4	12 570	29 296
Professionnel gest. fin. 1	84	40 615	43 987	-8,3	143	15	40 758	44 002	-8,0	8 457	8 167
Professionnel gest. fin. 2	989	59 237	63 196	-6,7	592	58	59 829	63 254	-5,7	11 523	13 820
Professionnel gest. fin. 3	95	71 988	90 958	-26,4	79	27	72 067	90 984	-26,2	12 183	15 384
Analyste proc. adm./inform. 1	177	43 170	46 042	-6,7	186	15	43 356	46 057	-6,2	8 889	9 203
Analyste proc. adm./inform. 2	3 874	63 840	71 164	-11,5	366	53	64 205	71 218	-10,9	11 678	13 869
Analyste proc. adm./inform. 3	482	74 178	91 276	-23,0	82	19	74 260	91 295	-22,9	12 462	16 864
Ingénieur 1	37	41 551	50 455	-21,4	46	80	41 596	50 535	-21,5	8 227	10 541
Ingénieur 2	417	67 474	76 978	-14,1	117	70	67 591	77 048	-14,0	11 653	16 094
Ingénieur 3	355	78 984	101 027	-27,9	87	21	79 071	101 049	-27,8	12 845	19 480
Professionnel sc. phys. 1	12	42 951	42 755	0,5 *	129	12	43 080	42 767	0,7 *	8 631	8 269
Professionnel sc. phys. 2	397	68 844	73 106	-6,2 *	683	150	69 527	73 256	-5,4 *	12 371	17 189
Professionnel sc. phys. 3	50	74 412	92 626	-24,5	82	318	74 494	92 944	-24,8	12 518	19 647
Avocat et notaire 1	28	51 145	55 738	-9,0 *	141	103	51 286	55 841	-8,9 *	10 006	15 232
Avocat et notaire 2	608	90 756	96 220	-6,0	333	41	91 089	96 261	-5,7	14 703	15 630
Moyenne	...	65 992	73 188	-10,9	350	101	66 342	73 289	-10,5	11 888	14 517
Techniciens											
Technicien en administration 1-2	6 689	43 784	41 986	4,1	476	100	44 260	42 086	4,9	9 547	8 499
Technicien en administration 3	239	49 814	53 176	-6,7	40	242	49 854	53 418	-7,1	9 643	10 032
Techn. documentation 1-2	726	44 329	39 594	10,7 *	493	38	44 822	39 632	11,6 *	9 724	8 648
Techn. laboratoire 1-2	1 884	50 831	51 095	-0,5 *	998	16	51 830	51 112	1,4 *	11 146	11 119
Technicien en droit 1-2	433	42 098	58 013	-37,8	34	25	42 132	58 037	-37,8	8 550	10 546
Technicien génie 1-2	1 242	44 137	53 859	-22,0	343	50	44 480	53 909	-21,2	9 199	11 266
Technicien génie 3	198	49 975	71 831	-43,7	40	29	50 015	71 860	-43,7	9 517	13 796
Techn. informatique 1-2	2 570	44 073	49 680	-12,7	365	63	44 438	49 743	-11,9	9 265	10 471
Techn. informatique 3	556	50 960	69 010	-35,4	596	2	51 556	69 012	-33,9	10 493	15 701
Techn. hygiène du trav. 1-2	176	43 602	37 787	13,3	903	266	44 504	38 053	14,5	10 018	9 050
Moyenne	...	45 068	46 577	-3,3	517	78	45 584	46 655	-2,3 *	9 707	9 708
Employés de bureau											
Préposé photocopie 2	43	29 805	27 603	7,4 *	24	9	29 829	27 613	7,4 *	6 420	5 158
Magasinier 1	266	31 237	30 930	1,0 *	297	63	31 535	30 992	1,7 *	7 057	6 255
Magasinier 2	909	34 087	36 146	-6,0 *	427	146	34 514	36 292	-5,2 *	7 803	7 685
Magasinier 3	41	41 498	44 142	-6,4 *	344	79	41 842	44 221	-5,7 *	9 028	6 826
Personnel soutien adm. 1	3 682	32 382	29 384	9,3	506	50	32 888	29 435	10,5	7 654	6 298
Personnel soutien adm. 2	11 244	35 371	33 313	5,8	403	68	35 774	33 382	6,7	8 058	7 384
Personnel soutien adm. 3	3 588	39 588	37 879	4,3 *	481	77	40 069	37 956	5,3 *	8 924	8 559
Personnel secrétariat 1	1 573	34 269	34 175	0,3 *	273	56	34 542	34 231	0,9 *	7 793	6 984
Personnel secrétariat 2	6 460	37 761	43 033	-14,0	174	77	37 935	43 110	-13,6	8 244	9 344
Préposé aux renseign. 2	776	38 828	21 890	43,6	31	12	38 859	21 903	43,6	8 177	3 673
Préposé télécomm. 1-2	6	30 309	40 746	-34,4	24	18	30 333	40 764	-34,4	6 521	7 688
Téléphoniste-récept. 2	1 174	30 317	31 350	-3,4 *	478	44	30 794	31 394	-1,9 *	7 235	6 581
Acheteur 2	55	39 717	41 971	-5,7 *	353	140	40 070	42 110	-5,1 *	8 845	9 248
Moyenne	...	35 734	35 209	1,5 *	355	67	36 089	35 276	2,3 *	8 073	7 636

Rémunération annuelle (C+D)=(E)			Heures de présence au travail ³ (F)			Rémunération globale ⁴ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	n		%	\$/heure		%	
Professionnels									
50 580	59 487	-17,6	1 535,8	1 551,5	-1,0 *	32,93	38,34	-16,4	Professionnel communic. 1
74 963	79 596	-6,2 *	1 537,0	1 637,6	-6,5	48,77	48,61	0,3 *	Professionnel communic. 2
86 624	124 395	-43,6	1 529,9	1 658,9	-8,4	56,62	74,99	-32,4	Professionnel communic. 3
49 215	52 169	-6,0 *	1 532,5	1 696,1	-10,7	32,11	30,76	4,2 *	Professionnel gest. fin. 1
71 352	77 075	-8,0	1 538,9	1 707,8	-11,0	46,36	45,13	2,7 *	Professionnel gest. fin. 2
84 250	106 368	-26,3	1 529,9	1 702,0	-11,3	55,07	62,49	-13,5	Professionnel gest. fin. 3
52 245	55 260	-5,8 *	1 533,2	1 673,8	-9,2	34,08	33,01	3,1 *	Analyste proc. adm./inform. 1
75 884	85 087	-12,1	1 534,3	1 676,3	-9,3	49,46	50,76	-2,6 *	Analyste proc. adm./inform. 2
86 722	108 159	-24,7	1 529,9	1 677,8	-9,7	56,68	64,46	-13,7	Analyste proc. adm./inform. 3
49 824	61 076	-22,6	1 524,9	1 775,0	-16,4	32,67	34,41	-5,3	Ingénieur 1
79 244	93 142	-17,5	1 525,5	1 745,4	-14,4	51,95	53,37	-2,7 *	Ingénieur 2
91 917	120 529	-31,1	1 524,9	1 713,2	-12,3	60,28	70,35	-16,7	Ingénieur 3
51 711	51 036	1,3 *	1 531,9	1 827,7	-19,3	33,76	27,92	17,3	Professionnel sc. phys. 1
81 898	90 445	-10,4 *	1 539,1	1 743,2	-13,3	53,21	51,88	2,5 *	Professionnel sc. phys. 2
87 012	112 591	-29,4	1 529,9	1 722,2	-12,6	56,87	65,38	-14,9 *	Professionnel sc. phys. 3
61 291	71 072	-16,0	1 527,0	1 596,4	-4,5 *	40,14	44,52	-10,9 *	Avocat et notaire 1
105 792	111 892	-5,8	1 528,3	1 608,8	-5,3	69,22	69,55	-0,5 *	Avocat et notaire 2
78 230	87 806	-12,2	1 533,5	1 671,4	-9,0	51,02	52,57	-3,0 *	Moyenne
Techniciens									
53 806	50 584	6,0	1 538,9	1 697,4	-10,3	34,96	29,80	14,8	Technicien en administration 1-2
59 497	63 450	-6,6 *	1 532,4	1 643,6	-7,3	38,83	38,61	0,6 *	Technicien en administration 3
54 546	48 280	11,5 *	1 551,7	1 622,7	-4,6	35,15	29,75	15,4 *	Techn. documentation 1-2
62 976	62 230	1,2 *	1 539,7	1 772,0	-15,1	40,90	35,12	14,1	Techn. laboratoire 1-2
50 681	68 583	-35,3	1 532,4	1 582,2	-3,2	33,07	43,35	-31,1	Technicien en droit 1-2
53 679	65 175	-21,4	1 563,2	1 751,5	-12,1	34,34	37,21	-8,4 *	Technicien génie 1-2
59 532	85 657	-43,9	1 532,4	1 707,5	-11,4	38,85	50,16	-29,1	Technicien génie 3
53 703	60 214	-12,1	1 542,3	1 717,4	-11,3	34,82	35,06	-0,7 *	Techn. informatique 1-2
62 049	84 712	-36,5	1 549,8	1 798,4	-16,0	40,04	47,11	-17,7	Techn. informatique 3
54 522	47 103	13,6	1 540,2	1 749,1	-13,6	35,40	26,93	23,9	Techn. hygiène du trav. 1-2
55 292	56 364	-1,9 *	1 542,5	1 714,2	-11,1	35,85	32,87	8,3	Moyenne
Employés de bureau									
36 249	32 771	9,6 *	1 517,2	1 750,4	-15,4	23,89	18,72	21,6	Préposé photocopie 2
38 592	37 247	3,5 *	1 575,2	1 816,3	-15,3	24,50	20,51	16,3	Magasinier 1
42 317	43 977	-3,9 *	1 540,9	1 746,0	-13,3	27,46	25,19	8,3 *	Magasinier 2
50 869	51 048	-0,4 *	1 552,2	1 759,6	-13,4	32,77	29,01	11,5	Magasinier 3
40 542	35 733	11,9	1 535,7	1 723,3	-12,2	26,40	20,74	21,5	Personnel soutien adm. 1
43 832	40 765	7,0	1 532,7	1 701,4	-11,0	28,60	23,96	16,2	Personnel soutien adm. 2
48 993	46 515	5,1 *	1 536,5	1 679,2	-9,3	31,89	27,70	13,1	Personnel soutien adm. 3
42 335	41 215	2,6 *	1 545,6	1 709,8	-10,6	27,39	24,10	12,0	Personnel secrétariat 1
46 179	52 454	-13,6	1 532,5	1 671,5	-9,1	30,13	31,38	-4,1 *	Personnel secrétariat 2
47 036	25 576	45,6	1 517,2	1 698,6	-12,0	31,00	15,06	51,4	Préposé aux renseign. 2
36 854	48 452	-31,5	1 553,4	1 851,9	-19,2	23,73	26,16	-10,3 *	Préposé télécomm. 1-2
38 029	37 976	0,1 *	1 533,2	1 723,8	-12,4	24,80	22,03	11,2	Téléphoniste-récept. 2
48 915	51 358	-5,0 *	1 549,3	1 738,5	-12,2	31,57	29,54	6,4 *	Acheteur 2
44 162	42 912	2,8	1 535,2	1 699,6	-10,7	28,77	25,29	12,1	Moyenne

Annexe C-9

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2008

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

Emplois repères ^{1/} catégorie	Effectif adm. québ. ²	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											
Concierge	2 203	35 266	26 837	23,9	317	0	35 583	26 837	24,6	7 925	4 256
Cuisinier 1	18	37 386	20 290	45,7	336	144	37 723	20 433	45,8	8 363	3 331
Cuisinier 2	937	39 105	22 647	42,1	530	8	39 635	22 655	42,8	8 979	3 813
Cuisinier 3	22	40 682	39 302	3,4 *	274	27	40 956	39 329	4,0 *	8 767	7 226
Gardien 2	478	32 029	30 150	5,9 *	412	39	32 441	30 189	6,9	7 555	5 960
Journalier/préposé terr. 2	1 458	31 990	34 598	-8,2 *	310	93	32 300	34 691	-7,4 *	7 354	6 734
Préposé cuisine/café. 2	2 490	33 125	17 364	47,6	473	7	33 599	17 371	48,3	7 885	2 875
Préposé entretien lourd 2	2 611	31 280	22 376	28,5	453	6	31 733	22 382	29,5	7 523	4 139
Ouvrier entret. Maint. 2	394	35 325	29 671	16,0	512	27	35 837	29 698	17,1	8 301	5 235
Préposé entretien léger 2	1 485	32 048	24 590	23,3	462	33	32 510	24 624	24,3	7 681	3 909
Moyenne	...	33 364	24 378	26,9	428	20	33 792	24 398	27,8	7 824	4 215
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	155	34 358	34 801	-1,3 *	401	226	34 759	35 028	-0,8 *	7 903	6 468
Conducteur véh. lourds 2	410	37 622	37 629	0,0 *	171	22	37 793	37 652	0,4 *	7 981	8 029
Électricien entretien 2	339	43 204	50 025	-15,8	448	256	43 652	50 281	-15,2	9 448	11 768
Mécanicien véh. motor. 1	58	40 526	38 768	4,3 *	81	0	40 607	38 768	4,5 *	8 332	7 614
Mécanicien véh. motor. 2	76	42 522	43 729	-2,8 *	123	20	42 645	43 750	-2,6 *	8 758	9 041
Mécanicien entret. Millwright 2	201	42 522	47 392	-11,5 *	611	163	43 133	47 555	-10,3 *	9 649	10 749
Menuisier entretien 2	336	41 120	38 635	6,0 *	537	4	41 657	38 639	7,2 *	9 302	6 834
Ouvrier cert. Entretien 2	861	40 666	44 207	-8,7	432	0	41 097	44 207	-7,6 *	9 045	10 953
Machiniste 2	48	42 522	43 055	-1,3 *	497	0	43 019	43 055	-0,1 *	9 451	9 385
Moyenne	...	40 918	43 455	-6,2	419	59	41 337	43 514	-5,3	9 032	9 380
Ensemble des emplois repères											
Moyenne	...	41 424	40 933	1,2 *	407	65	41 831	40 998	2,0	8 916	8 423

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. L'effectif présenté est celui de l'emploi. Dans le cas des emplois choisis à l'étape probabiliste de la sélection, leur poids dans la moyenne de la catégorie est supérieur à leur propre effectif (voir la section *La méthodologie* pour plus de détails).

3. Les heures de présence au travail sont obtenues en déduisant les heures chômées payées des heures régulières.

4. Le taux de rémunération globale figurant ici peut différer du ratio (rémunération annuelle/nombre d'heures de présence au travail) du fait d'un effectif apparié potentiellement différent entre le volet salarial et celui de la rémunération globale.

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

Rémunération annuelle (C+D)=(E)			Heures de présence au travail ³ (F)			Rémunération globale ⁴ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	n		%	\$/heure		%	
Employés de service									
43 509	31 093	28,5	1 720,4	1 796,0	-4,4	25,29	17,31	31,5	Concierge
46 086	23 765	48,4	1 720,4	1 854,7	-7,8	26,79	12,81	52,2	Cuisinier 1
48 614	26 468	45,6	1 682,8	1 764,0	-4,8	28,89	15,00	48,1	Cuisinier 2
49 723	46 555	6,4	1 703,8	1 830,2	-7,4	29,18	25,44	12,8	Cuisinier 3
39 995	36 148	9,6	1 688,4	1 820,5	-7,8	23,69	19,86	16,2	Gardien 2
39 654	41 425	-4,5 *	1 714,6	1 827,8	-6,6	23,13	22,66	2,0 *	Journalier/préposé terr. 2
41 484	20 246	51,2	1 682,7	1 695,4	-0,8 *	24,65	11,94	51,6	Préposé cuisine/café. 2
39 256	26 522	32,4	1 682,5	1 713,7	-1,9 *	23,33	15,48	33,7	Préposé entretien lourd 2
44 138	34 933	20,9	1 682,5	1 727,4	-2,7 *	26,23	20,22	22,9	Ouvrier entret. Mainten. 2
40 191	28 533	29,0	1 683,2	1 810,0	-7,5	23,88	15,76	34,0	Préposé entretien léger 2
41 616	28 613	31,2	1 692,8	1 764,1	-4,2	24,58	16,17	34,2	Moyenne
Ouvriers									
42 662	41 496	2,7 *	1 690,0	1 808,2	-7,0	25,24	22,95	9,1 *	Conducteur véh. légers 2
45 773	45 681	0,2 *	1 676,1	2 109,3	-25,8	27,31	21,66	20,7	Conducteur véh. lourds 2
53 100	62 049	-16,9	1 703,6	1 838,7	-7,9	31,17	33,75	-8,3	Électricien entretien 2
48 939	46 382	5,2 *	1 666,7	1 849,6	-11,0	29,36	25,08	14,6	Mécanicien véh. motor. 1
51 403	52 790	-2,7 *	1 675,6	1 788,6	-6,7	30,68	29,51	3,8 *	Mécanicien véh. motor. 2
52 782	58 305	-10,5 *	1 683,5	1 809,6	-7,5	31,35	32,22	-2,8 *	Mécanicien entret. Millwright 2
50 959	45 473	10,8	1 691,2	1 817,8	-7,5	30,13	25,02	17,0	Menuisier entretien 2
50 142	55 160	-10,0	1 707,1	1 695,4	0,7 *	29,37	32,54	-10,8 *	Ouvrier cert. Entretien 2
52 470	52 440	0,1 *	1 699,4	1 853,8	-9,1	30,88	28,29	8,4 *	Machiniste 2
50 369	52 894	-5,0	1 692,5	1 827,3	-8,0	29,76	29,12	2,1 *	Moyenne
Ensemble des emplois repères									
50 747	49 421	2,6	1 573,0	1 717,3	-9,2	32,42	28,92	10,8	Moyenne

Annexe C-10

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2008

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Effectif adm. québ. ²	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	710	62 413	73 193	-17,3 *	533	784	62 945	73 976	-17,5 *	12 018	16 650
Professionnel gest. fin. 2	989	59 237	70 514	-19,0 *	592	487	59 829	71 001	-18,7 *	11 523	19 268
Analyste proc. adm./inform. 1	177	43 170	50 505	-17,0 *	186	356	43 356	50 861	-17,3 *	8 889	11 892
Analyste proc. adm./inform. 2	3 874	63 840	67 821	-6,2	366	577	64 205	68 399	-6,5	11 678	12 858
Ingénieur 1	37	41 551	61 945	-49,1	46	0	41 596	61 945	-48,9	8 227	21 508
Ingénieur 2	417	67 474	84 619	-25,4	117	0	67 591	84 619	-25,2	11 653	28 460
Moyenne	...	66 051	72 400	-9,6	351	516	66 402	72 916	-9,8	11 920	17 638
Techniciens											
Technicien en administration 1-2	6 689	43 784	44 864	-2,5 *	476	251	44 260	45 116	-1,9 *	9 547	13 601
Technicien en administration 3	239	49 814	40 622	18,5	40	498	49 854	41 121	17,5 *	9 643	10 669
Techn. documentation 1-2	726	44 329	45 064	-1,7 *	493	313	44 822	45 377	-1,2 *	9 724	11 028
Techn. laboratoire 1-2	1 884	50 831	54 027	-6,3 *	998	276	51 830	54 302	-4,8 *	11 146	13 930
Technicien génie 1-2	1 242	44 137	61 125	-38,5	343	212	44 480	61 337	-37,9	9 199	14 186
Technicien génie 3	198	49 975	60 972	-22,0	40	239	50 015	61 211	-22,4	9 517	11 607
Techn. informatique 1-2	2 570	44 073	48 171	-9,3	365	206	44 438	48 377	-8,9	9 265	11 793
Technicien en loisir 1-2	458	44 080	40 143	8,9	738	429	44 818	40 572	9,5	9 963	9 127
Moyenne	...	45 394	49 605	-9,3	548	251	45 942	49 856	-8,5	9 795	13 311
Employés de bureau											
Magasinier 1	266	31 237	47 314	-51,5	297	111	31 535	47 425	-50,4	7 057	11 905
Magasinier 2	909	34 087	46 392	-36,1	427	190	34 514	46 583	-35,0	7 803	9 749
Magasinier 3	41	41 498	51 118	-23,2	344	404	41 842	51 522	-23,1	9 028	11 521
Personnel soutien adm. 1	3 682	32 382	39 149	-20,9	506	180	32 888	39 329	-19,6	7 654	10 421
Personnel soutien adm. 2	11 244	35 371	45 381	-28,3	403	146	35 774	45 527	-27,3	8 058	12 132
Personnel soutien adm. 3	3 588	39 588	45 492	-14,9	481	38	40 069	45 530	-13,6	8 924	10 944
Personnel secrétariat 1	1 573	34 269	50 473	-47,3	273	156	34 542	50 629	-46,6	7 793	12 295
Personnel secrétariat 2	6 460	37 761	44 218	-17,1	174	480	37 935	44 699	-17,8	8 244	10 684
Préposé aux renseign. 2	776	38 828	42 139	-8,5	31	10	38 859	42 149	-8,5	8 177	9 808
Préposé télécomm. 1-2	6	30 309	40 594	-33,9	24	255	30 333	40 849	-34,7	6 521	8 780
Téléphoniste-récept. 2	1 174	30 317	37 989	-25,3	478	118	30 794	38 107	-23,7	7 235	9 262
Moyenne	...	35 745	44 301	-23,9	355	212	36 100	44 513	-23,3	8 076	11 227

Rémunération annuelle (C+D)=(E)			Heures de présence au travail ³ (F)			Rémunération globale ⁴ (G)			Emplois repères ^{1/} catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	n		%	\$/heure		%	
74 963	90 626	-20,9 *	1 537,0	1 526,7	0,7 *	48,77	59,36	-21,7 *	Professionnels
71 352	90 269	-26,5 *	1 538,9	1 613,9	-4,9 *	46,36	55,93	-20,6 *	Professionnel communic. 2
52 245	62 753	-20,1 *	1 533,2	1 621,9	-5,8	34,08	38,69	-13,5 *	Professionnel gest. fin. 2
75 884	81 257	-7,1	1 534,3	1 573,4	-2,5 *	49,46	51,64	-4,4 *	Analyste proc. adm./inform. 1
49 824	83 453	-67,5	1 524,9	1 733,3	-13,7	32,67	48,15	-47,4	Analyste proc. adm./inform. 2
79 244	113 080	-42,7	1 525,5	1 695,7	-11,2	51,95	66,69	-28,4	Ingénieur 1
									Ingénieur 2
78 321	90 554	-15,6	1 533,4	1 591,5	-3,8	51,09	56,82	-11,2	Moyenne
									Techniciens
53 806	58 717	-9,1	1 538,9	1 653,7	-7,5	34,96	35,51	-1,5 *	Technicien en administration 1-2
59 497	51 790	13,0 *	1 532,4	1 530,1	0,2 *	38,83	33,85	12,8 *	Technicien en administration 3
54 546	56 406	-3,4 *	1 551,7	1 582,4	-2,0 *	35,15	35,65	-1,4 *	Techn. documentation 1-2
62 976	68 233	-8,3 *	1 539,7	1 762,6	-14,5	40,90	38,71	5,4 *	Techn. laboratoire 1-2
53 679	75 523	-40,7	1 563,2	1 760,6	-12,6	34,34	42,90	-24,9	Technicien génie 1-2
59 532	72 818	-22,3	1 532,4	1 733,8	-13,1	38,85	42,00	-8,1	Technicien génie 3
53 703	60 170	-12,0	1 542,3	1 616,4	-4,8	34,82	37,23	-6,9 *	Techn. informatique 1-2
54 782	49 698	9,3	1 549,1	1 573,5	-1,6	35,36	31,59	10,7	Technicien en loisir 1-2
55 737	63 166	-13,3	1 542,8	1 658,1	-7,5	36,13	38,05	-5,3	Moyenne
									Employés de bureau
38 592	59 329	-53,7	1 575,2	1 735,2	-10,2	24,50	34,19	-39,6	Magasinier 1
42 317	56 332	-33,1	1 540,9	1 779,8	-15,5	27,46	31,65	-15,3	Magasinier 2
50 869	63 043	-23,9	1 552,2	1 733,2	-11,7	32,77	36,37	-11,0	Magasinier 3
40 542	49 750	-22,7	1 535,7	1 672,3	-8,9	26,40	29,75	-12,7 *	Personnel soutien adm. 1
43 832	57 659	-31,5	1 532,7	1 592,5	-3,9	28,60	36,21	-26,6	Personnel soutien adm. 2
48 993	56 474	-15,3	1 536,5	1 670,8	-8,7	31,89	33,80	-6,0 *	Personnel soutien adm. 3
42 335	62 924	-48,6	1 545,6	1 578,3	-2,1 *	27,39	39,87	-45,6	Personnel secrétariat 1
46 179	55 382	-19,9	1 532,5	1 574,7	-2,8	30,13	35,17	-16,7 *	Personnel secrétariat 2
47 036	51 957	-10,5	1 517,2	1 704,8	-12,4	31,00	30,48	1,7 *	Préposé aux renseign. 2
36 854	49 629	-34,7	1 553,4	1 751,9	-12,8	23,73	28,33	-19,4	Préposé télécomm. 1-2
38 029	47 369	-24,6	1 533,2	1 627,9	-6,2	24,80	29,10	-17,3	Téléphoniste-récept. 2
44 176	55 740	-26,2	1 535,1	1 619,7	-5,5	28,78	34,48	-19,8	Moyenne

Annexe C-10

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2008

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

Emplois repères ^{1/} catégorie	Effectif adm. québ. ²	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											
Préposé buanderie 2	720	32 290	28 669	11,2	468	235	32 758	28 904	11,8	7 731	7 000
Concierge	2 203	35 266	39 639	-12,4	317	34	35 583	39 673	-11,5 *	7 925	9 324
Cuisinier 1	18	37 386	27 068	27,6	336	172	37 723	27 240	27,8	8 363	6 050
Cuisinier 2	937	39 105	40 993	-4,8 *	530	192	39 635	41 185	-3,9 *	8 979	9 642
Cuisinier 3	22	40 682	38 648	5,0 *	274	259	40 956	38 908	5,0 *	8 767	8 321
Gardien 2	478	32 029	28 553	10,9	412	154	32 441	28 707	11,5	7 555	4 144
Journalier/préposé terr. 2	1 458	31 990	44 460	-39,0	310	22	32 300	44 483	-37,7	7 354	8 573
Préposé cuisine/cafét. 2	2 490	33 125	27 668	16,5	473	200	33 599	27 868	17,1	7 885	6 465
Préposé entretien lourd 2	2 611	31 280	35 376	-13,1	453	161	31 733	35 537	-12,0	7 523	8 698
Ouvrier entret. Maint. 2	394	35 325	32 898	6,9 *	512	125	35 837	33 023	7,9 *	8 301	7 962
Préposé entretien léger 2	1 485	32 048	33 666	-5,0 *	462	293	32 510	33 959	-4,5 *	7 681	7 519
Moyenne	...	33 364	35 072	-5,1	428	151	33 792	35 222	-4,2 *	7 824	7 997
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	155	34 358	38 955	-13,4	401	88	34 759	39 043	-12,3	7 903	9 176
Conducteur véh. lourds 2	410	37 622	50 567	-34,4	171	238	37 793	50 805	-34,4	7 981	12 319
Électricien entretien 2	339	43 204	60 802	-40,7	448	81	43 652	60 883	-39,5	9 448	16 347
Électricien entretien 3	91	45 211	59 747	-32,2	594	173	45 805	59 921	-30,8	9 956	13 825
Mécanicien véh. motor. 1	58	40 526	40 272	0,6 *	81	0	40 607	40 272	0,8 *	8 332	7 374
Mécanicien véh. motor. 2	76	42 522	52 784	-24,1	123	57	42 645	52 841	-23,9	8 758	13 549
Mécanicien entret. Millwright 2	201	42 522	55 888	-31,4	611	96	43 133	55 984	-29,8	9 649	14 341
Menuisier entretien 2	336	41 120	48 743	-18,5 *	537	159	41 657	48 901	-17,4 *	9 302	11 602
Ouvrier cert. Entretien 2	861	40 666	62 727	-54,3	432	14	41 097	62 741	-52,7	9 045	12 054
Peintre entretien 2	134	37 730	61 038	-61,8	474	27	38 204	61 065	-59,8	8 636	18 047
Machiniste 2	48	42 522	59 925	-40,9	497	12	43 019	59 938	-39,3	9 451	14 914
Moyenne	...	40 918	55 997	-36,9	419	79	41 337	56 076	-35,7	9 032	13 152
Ensemble des emplois repères											
Moyenne	...	41 067	47 467	-15,6	415	236	41 482	47 703	-15,0	8 886	11 898

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. L'effectif présenté est celui de l'emploi. Dans le cas des emplois choisis à l'étape probabiliste de la sélection, leur poids dans la moyenne de la catégorie est supérieur à leur propre effectif (voir la section *La méthodologie* pour plus de détails).

3. Les heures de présence au travail sont obtenues en déduisant les heures chômées payées des heures régulières.

4. Le taux de rémunération globale figurant ici peut différer du ratio (rémunération annuelle/nombre d'heures de présence au travail) du fait d'un effectif apparié potentiellement différent entre le volet salarial et celui de la rémunération globale.

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

Rémunération annuelle (C+D)=(E)			Heures de présence au travail ³ (F)			Rémunération globale ⁴ (G)			Emplois repères ^{1/} catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	n		%	\$/heure		%	
40 489	35 904	11,3	1 682,6	1 702,5	-1,2 *	24,06	21,09	12,4	Employés de service
43 509	48 997	-12,6	1 720,4	1 911,4	-11,1 *	25,29	25,63	-1,4 *	Préposé buanderie 2
46 086	33 291	27,8	1 720,4	1 802,3	-4,8	26,79	18,47	31,0	Concierge
48 614	50 827	-4,6 *	1 682,8	1 789,6	-6,4	28,89	28,40	1,7 *	Cuisinier 1
49 723	47 229	5,0 *	1 703,8	1 776,6	-4,3	29,18	26,58	8,9	Cuisinier 2
39 995	32 850	17,9	1 688,4	1 890,4	-12,0	23,69	17,38	26,6	Cuisinier 3
39 654	53 056	-33,8	1 714,6	1 721,1	-0,4 *	23,13	30,83	-33,3	Gardien 2
41 484	34 333	17,2	1 682,7	1 759,2	-4,5	24,65	19,52	20,8	Journalier/préposé terr. 2
39 256	44 235	-12,7	1 682,5	1 709,9	-1,6	23,33	25,87	-10,9	Préposé cuisine/café. 2
44 138	40 985	7,1 *	1 682,5	1 805,4	-7,3	26,23	22,70	13,5	Préposé entretien lourd 2
40 191	41 478	-3,2 *	1 683,2	1 738,0	-3,3 *	23,88	23,87	0,1 *	Ouvrier entret. Mainten. 2
41 616	43 219	-3,9 *	1 692,8	1 775,0	-4,9	24,58	24,36	0,9 *	Préposé entretien léger 2
42 662	48 219	-13,0	1 690,0	1 751,9	-3,7 *	25,24	27,52	-9,0 *	Moyenne
45 773	63 125	-37,9	1 676,1	1 931,3	-15,2	27,31	32,69	-19,7 *	Ouvriers
53 100	77 230	-45,4	1 703,6	1 776,8	-4,3	31,17	43,47	-39,5	Conducteur véh. légers 2
55 762	73 746	-32,3	1 680,3	1 764,0	-5,0	33,19	41,81	-26,0	Conducteur véh. lourds 2
48 939	47 646	2,6 *	1 666,7	1 809,6	-8,6	29,36	26,33	10,3	Électricien entretien 2
51 403	66 390	-29,2	1 675,6	1 802,7	-7,6	30,68	36,83	-20,1	Électricien entretien 3
52 782	70 325	-33,2	1 683,5	1 785,5	-6,1	31,35	39,39	-25,6	Mécanicien véh. motor. 1
50 959	60 503	-18,7 *	1 691,2	1 743,3	-3,1 *	30,13	34,71	-15,2 *	Mécanicien véh. motor. 2
50 142	74 796	-49,2	1 707,1	1 797,7	-5,3	29,37	41,61	-41,6	Mécanicien entret. Millwright 2
46 840	79 112	-68,9	1 695,8	1 699,4	-0,2 *	27,62	46,55	-68,5	Menuisier entretien 2
52 470	74 851	-42,7	1 699,4	1 687,8	0,7 *	30,88	44,35	-43,6	Ouvrier cert. Entretien 2
50 369	69 228	-37,4	1 692,5	1 783,9	-5,4	29,76	38,91	-30,7	Peintre entretien 2
50 368	59 602	-18,3	1 573,9	1 662,4	-5,6	32,16	36,09	-12,2	Machiniste 2
									Moyenne
									Ensemble des emplois repères
									Moyenne

Annexe C-11

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2008

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Effectif adm. québ. ²	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	57	41 388	39 815	3,8 *	262	0	41 651	39 815	4,4 *	8 929	11 160
Professionnel communic. 2	710	62 413	63 444	-1,7 *	533	75	62 945	63 519	-0,9 *	12 018	15 478
Professionnel communic. 3	37	73 973	94 402	-27,6	81	0	74 055	94 402	-27,5	12 570	29 577
Professionnel gest. fin. 1	84	40 615	43 609	-7,4	143	14	40 758	43 623	-7,0	8 457	7 911
Professionnel gest. fin. 2	989	59 237	62 745	-5,9	592	47	59 829	62 791	-5,0 *	11 523	13 553
Professionnel gest. fin. 3	95	71 988	91 740	-27,4	79	21	72 067	91 762	-27,3	12 183	14 163
Analyste proc. adm./inform. 1	177	43 170	45 435	-5,2	186	10	43 356	45 445	-4,8 *	8 889	8 859
Analyste proc. adm./inform. 2	3 874	63 840	71 432	-11,9	366	41	64 205	71 474	-11,3	11 678	13 691
Analyste proc. adm./inform. 3	482	74 178	92 941	-25,3	82	5	74 260	92 946	-25,2	12 462	16 671
Ingénieur 1	37	41 551	50 385	-21,3	46	77	41 596	50 462	-21,3	8 227	10 574
Ingénieur 2	417	67 474	77 177	-14,4	117	62	67 591	77 239	-14,3	11 653	16 163
Ingénieur 3	355	78 984	101 665	-28,7	87	19	79 071	101 685	-28,6	12 845	19 678
Professionnel sc. phys. 1	12	42 951	42 755	0,5 *	129	12	43 080	42 767	0,7 *	8 631	8 269
Professionnel sc. phys. 2	397	68 844	73 322	-6,5 *	683	132	69 527	73 455	-5,6 *	12 371	17 381
Professionnel sc. phys. 3	50	74 412	92 834	-24,8	82	343	74 494	93 177	-25,1	12 518	19 536
Avocat et notaire 2	608	90 756	97 320	-7,2	333	22	91 089	97 343	-6,9	14 703	15 540
Moyenne	...	66 042	73 726	-11,6	369	48	66 411	73 774	-11,1	11 921	14 642
Techniciens											
Technicien en administration 1-2	6 689	43 784	41 483	5,3	476	102	44 260	41 585	6,0	9 547	8 317
Technicien en administration 3	239	49 814	50 913	-2,2 *	40	58	49 854	50 971	-2,2 *	9 643	8 954
Techn. documentation 1-2	726	44 329	37 783	14,8 *	493	26	44 822	37 809	15,6 *	9 724	8 251
Techn. laboratoire 1-2	1 884	50 831	51 317	-1,0 *	998	17	51 830	51 334	1,0 *	11 146	11 263
Technicien en droit 1-2	433	42 098	58 493	-38,9	34	26	42 132	58 518	-38,9	8 550	10 550
Technicien génie 1-2	1 242	44 137	53 976	-22,3	343	47	44 480	54 023	-21,5	9 199	11 321
Technicien génie 3	198	49 975	71 930	-43,9	40	30	50 015	71 961	-43,9	9 517	13 609
Techn. informatique 1-2	2 570	44 073	49 570	-12,5	365	63	44 438	49 633	-11,7	9 265	10 402
Techn. informatique 3	556	50 960	69 031	-35,5	596	2	51 556	69 033	-33,9	10 493	15 724
Techn. hygiène du trav. 1-2	176	43 602	37 506	14,0	903	389	44 504	37 895	14,9	10 018	9 423
Moyenne	...	45 068	46 347	-2,8 *	517	79	45 584	46 426	-1,8 *	9 707	9 643
Employés de bureau											
Magasinier 1	266	31 237	30 630	1,9 *	297	65	31 535	30 696	2,7 *	7 057	6 235
Magasinier 2	909	34 087	36 163	-6,1 *	427	147	34 514	36 311	-5,2 *	7 803	7 689
Magasinier 3	41	41 498	44 142	-6,4 *	344	79	41 842	44 221	-5,7 *	9 028	6 826
Personnel soutien adm. 1	3 682	32 382	29 283	9,6	506	51	32 888	29 334	10,8	7 654	6 264
Personnel soutien adm. 2	11 244	35 371	33 103	6,4	403	69	35 774	33 172	7,3	8 058	7 327
Personnel soutien adm. 3	3 588	39 588	37 705	4,8 *	481	74	40 069	37 778	5,7 *	8 924	8 556
Personnel secrétariat 1	1 573	34 269	33 145	3,3 *	273	51	34 542	33 196	3,9 *	7 793	6 641
Personnel secrétariat 2	6 460	37 761	42 927	-13,7	174	62	37 935	42 989	-13,3	8 244	9 196
Préposé aux renseign. 2	776	38 828	21 860	43,7	31	12	38 859	21 872	43,7	8 177	3 664
Préposé télécomm. 1-2	6	30 309	40 746	-34,4	24	18	30 333	40 764	-34,4	6 521	7 688
Téléphoniste-récept. 2	1 174	30 317	31 287	-3,2 *	478	45	30 794	31 332	-1,7 *	7 235	6 556
Acheteur 2	55	39 717	41 918	-5,5 *	353	141	40 070	42 059	-5,0 *	8 845	9 245
Moyenne	...	35 734	34 967	2,1 *	355	64	36 089	35 031	2,9	8 073	7 546

Rémunération annuelle (C+D)=(E)			Heures de présence au travail ³ (F)			Rémunération globale ⁴ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	n		%	\$/heure		%	
Professionnels									
50 580	50 976	-0,8 *	1 535,8	1 753,8	-14,2	32,93	29,07	11,7 *	Professionnel communic. 1
74 963	78 998	-5,4 *	1 537,0	1 682,7	-9,5	48,77	46,95	3,7 *	Professionnel communic. 2
86 624	123 979	-43,1	1 529,9	1 696,6	-10,9	56,62	73,08	-29,1 *	Professionnel communic. 3
49 215	51 534	-4,7 *	1 532,5	1 709,9	-11,6	32,11	30,14	6,2 *	Professionnel gest. fin. 1
71 352	76 344	-7,0	1 538,9	1 715,7	-11,5	46,36	44,50	4,0 *	Professionnel gest. fin. 2
84 250	105 925	-25,7	1 529,9	1 721,8	-12,5	55,07	61,52	-11,7	Professionnel gest. fin. 3
52 245	54 304	-3,9 *	1 533,2	1 685,1	-9,9	34,08	32,23	5,4	Analyste proc. adm./inform. 1
75 884	85 165	-12,2	1 534,3	1 695,0	-10,5	49,46	50,25	-1,6 *	Analyste proc. adm./inform. 2
86 722	109 617	-26,4	1 529,9	1 705,8	-11,5	56,68	64,26	-13,4	Analyste proc. adm./inform. 3
49 824	61 036	-22,5	1 524,9	1 777,2	-16,5	32,67	34,34	-5,1 *	Ingénieur 1
79 244	93 402	-17,9	1 525,5	1 749,3	-14,7	51,95	53,39	-2,8 *	Ingénieur 2
91 917	121 363	-32,0	1 524,9	1 716,1	-12,5	60,28	70,72	-17,3	Ingénieur 3
51 711	51 036	1,3 *	1 531,9	1 827,7	-19,3	33,76	27,92	17,3	Professionnel sc. phys. 1
81 898	90 836	-10,9 *	1 539,1	1 758,4	-14,2	53,21	51,66	2,9 *	Professionnel sc. phys. 2
87 012	112 713	-29,5	1 529,9	1 736,5	-13,5	56,87	64,91	-14,1 *	Professionnel sc. phys. 3
105 792	112 883	-6,7	1 528,3	1 615,8	-5,7	69,22	69,86	-0,9 *	Avocat et notaire 2
78 332	88 416	-12,9	1 533,7	1 700,6	-10,9	51,08	52,05	-1,9 *	Moyenne
Techniciens									
53 806	49 902	7,3	1 538,9	1 705,3	-10,8	34,96	29,26	16,3	Technicien en administration 1-2
59 497	59 925	-0,7 *	1 532,4	1 696,6	-10,7	38,83	35,32	9,0	Technicien en administration 3
54 546	46 060	15,6 *	1 551,7	1 657,9	-6,8	35,15	27,78	21,0	Techn. documentation 1-2
62 976	62 597	0,6 *	1 539,7	1 776,0	-15,3	40,90	35,25	13,8	Techn. laboratoire 1-2
50 681	69 068	-36,3	1 532,4	1 583,7	-3,3	33,07	43,61	-31,9	Technicien en droit 1-2
53 679	65 344	-21,7	1 563,2	1 753,4	-12,2	34,34	37,27	-8,5 *	Technicien génie 1-2
59 532	85 570	-43,7	1 532,4	1 710,5	-11,6	38,85	50,03	-28,8	Technicien génie 3
53 703	60 035	-11,8	1 542,3	1 722,5	-11,7	34,82	34,85	-0,1 *	Techn. informatique 1-2
62 049	84 757	-36,6	1 549,8	1 801,1	-16,2	40,04	47,06	-17,5	Techn. informatique 3
54 522	47 318	13,2	1 540,2	1 822,2	-18,3	35,40	25,97	26,6	Techn. hygiène du trav. 1-2
55 292	56 068	-1,4 *	1 542,5	1 727,7	-12,0	35,85	32,47	9,4	Moyenne
Employés de bureau									
38 592	36 931	4,3 *	1 575,2	1 820,6	-15,6	24,50	20,28	17,2	Magasinier 1
42 317	44 000	-4,0 *	1 540,9	1 745,1	-13,2	27,46	25,21	8,2 *	Magasinier 2
50 869	51 048	-0,4 *	1 552,2	1 759,6	-13,4	32,77	29,01	11,5	Magasinier 3
40 542	35 597	12,2	1 535,7	1 726,5	-12,4	26,40	20,62	21,9	Personnel soutien adm. 1
43 832	40 499	7,6	1 532,7	1 704,9	-11,2	28,60	23,75	16,9	Personnel soutien adm. 2
48 993	46 334	5,4 *	1 536,5	1 680,2	-9,4	31,89	27,58	13,5	Personnel soutien adm. 3
42 335	39 837	5,9 *	1 545,6	1 733,3	-12,1	27,39	22,98	16,1	Personnel secrétariat 1
46 179	52 185	-13,0	1 532,5	1 685,8	-10,0	30,13	30,96	-2,7 *	Personnel secrétariat 2
47 036	25 536	45,7	1 517,2	1 699,1	-12,0	31,00	15,03	51,5	Préposé aux renseign. 2
36 854	48 452	-31,5	1 553,4	1 851,9	-19,2	23,73	26,16	-10,3 *	Préposé télécomm. 1-2
38 029	37 888	0,4 *	1 533,2	1 727,7	-12,7	24,80	21,93	11,6	Téléphoniste-récept. 2
48 915	51 304	-4,9 *	1 549,3	1 737,5	-12,1	31,57	29,53	6,5 *	Acheteur 2
44 162	42 577	3,6	1 535,2	1 706,5	-11,2	28,77	24,99	13,1	Moyenne

Annexe C-11

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2008

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

Emplois repères ^{1/} catégorie	Effectif adm. québ. ²	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											
Concierge	2 203	35 266	26 837	23,9	317	0	35 583	26 837	24,6	7 925	4 256
Cuisinier 1	18	37 386	20 290	45,7	336	144	37 723	20 433	45,8	8 363	3 331
Cuisinier 2	937	39 105	22 647	42,1	530	8	39 635	22 655	42,8	8 979	3 813
Cuisinier 3	22	40 682	39 302	3,4 *	274	27	40 956	39 329	4,0 *	8 767	7 226
Gardien 2	478	32 029	30 078	6,1 *	412	39	32 441	30 117	7,2	7 555	5 943
Journalier/préposé terr. 2	1 458	31 990	33 958	-6,2 *	310	69	32 300	34 026	-5,3 *	7 354	6 438
Préposé cuisine/café. 2	2 490	33 125	17 364	47,6	473	7	33 599	17 371	48,3	7 885	2 875
Préposé entretien lourd 2	2 611	31 280	22 019	29,6	453	6	31 733	22 026	30,6	7 523	4 053
Ouvrier entret. Maint. 2	394	35 325	29 671	16,0	512	27	35 837	29 698	17,1	8 301	5 235
Préposé entretien léger 2	1 485	32 048	24 590	23,3	462	33	32 510	24 624	24,3	7 681	3 909
Moyenne	...	33 364	24 234	27,4	428	18	33 792	24 252	28,2	7 824	4 164
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	155	34 358	34 296	0,2 *	401	244	34 759	34 541	0,6 *	7 903	6 066
Conducteur véh. lourds 2	410	37 622	37 629	0,0 *	171	22	37 793	37 652	0,4 *	7 981	8 029
Électricien entretien 2	339	43 204	49 774	-15,2	448	280	43 652	50 053	-14,7	9 448	11 888
Mécanicien véh. motor. 1	58	40 526	38 768	4,3 *	81	0	40 607	38 768	4,5 *	8 332	7 614
Mécanicien véh. motor. 2	76	42 522	43 729	-2,8 *	123	20	42 645	43 750	-2,6 *	8 758	9 041
Mécanicien entret. Millwright 2	201	42 522	47 392	-11,5 *	611	163	43 133	47 555	-10,3 *	9 649	10 749
Menuisier entretien 2	336	41 120	38 115	7,3 *	537	4	41 657	38 119	8,5	9 302	6 677
Ouvrier cert. Entretien 2	861	40 666	44 207	-8,7	432	0	41 097	44 207	-7,6 *	9 045	10 953
Machiniste 2	48	42 522	43 055	-1,3 *	497	0	43 019	43 055	-0,1 *	9 451	9 385
Moyenne	...	40 918	43 362	-6,0	419	62	41 337	43 424	-5,0	9 032	9 359
Ensemble des emplois repères											
Moyenne	...	41 240	40 563	1,6 *	409	57	41 650	40 620	2,5	8 897	8 328

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. L'effectif présenté est celui de l'emploi. Dans le cas des emplois choisis à l'étape probabiliste de la sélection, leur poids dans la moyenne de la catégorie est supérieur à leur propre effectif (voir la section *La méthodologie* pour plus de détails).

3. Les heures de présence au travail sont obtenues en déduisant les heures chômées payées des heures régulières.

4. Le taux de rémunération globale figurant ici peut différer du ratio (rémunération annuelle/nombre d'heures de présence au travail) du fait d'un effectif apparié potentiellement différent entre le volet salarial et celui de la rémunération globale.

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

Rémunération annuelle (C+D)=(E)			Heures de présence au travail ³ (F)			Rémunération globale ⁴ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	n		%	\$/heure		%	
									Employés de service
43 509	31 093	28,5	1 720,4	1 796,0	-4,4	25,29	17,31	31,5	Concierge
46 086	23 765	48,4	1 720,4	1 854,7	-7,8	26,79	12,81	52,2	Cuisinier 1
48 614	26 468	45,6	1 682,8	1 764,0	-4,8	28,89	15,00	48,1	Cuisinier 2
49 723	46 555	6,4	1 703,8	1 830,2	-7,4	29,18	25,44	12,8	Cuisinier 3
39 995	36 059	9,8	1 688,4	1 821,3	-7,9	23,69	19,80	16,4	Gardien 2
39 654	40 464	-2,0 *	1 714,6	1 845,1	-7,6	23,13	21,93	5,2 *	Journalier/préposé terr. 2
41 484	20 246	51,2	1 682,7	1 695,4	-0,8 *	24,65	11,94	51,6	Préposé cuisine/café. 2
39 256	26 078	33,6	1 682,5	1 714,8	-1,9 *	23,33	15,21	34,8	Préposé entretien lourd 2
44 138	34 933	20,9	1 682,5	1 727,4	-2,7 *	26,23	20,22	22,9	Ouvrier entret. Mainten. 2
40 191	28 533	29,0	1 683,2	1 810,0	-7,5	23,88	15,76	34,0	Préposé entretien léger 2
41 616	28 416	31,7	1 692,8	1 766,2	-4,3	24,58	16,04	34,8	Moyenne
									Ouvriers
42 662	40 607	4,8 *	1 690,0	1 829,8	-8,3	25,24	22,19	12,1 *	Conducteur véh. légers 2
45 773	45 681	0,2 *	1 676,1	2 109,3	-25,8	27,31	21,66	20,7	Conducteur véh. lourds 2
53 100	61 941	-16,7	1 703,6	1 852,8	-8,8	31,17	33,43	-7,3 *	Électricien entretien 2
48 939	46 382	5,2 *	1 666,7	1 849,6	-11,0	29,36	25,08	14,6	Mécanicien véh. motor. 1
51 403	52 790	-2,7 *	1 675,6	1 788,6	-6,7	30,68	29,51	3,8 *	Mécanicien véh. motor. 2
52 782	58 305	-10,5 *	1 683,5	1 809,6	-7,5	31,35	32,22	-2,8 *	Mécanicien entret. Millwright 2
50 959	44 796	12,1	1 691,2	1 824,4	-7,9	30,13	24,55	18,5	Menuisier entretien 2
50 142	55 160	-10,0	1 707,1	1 695,4	0,7 *	29,37	32,54	-10,8 *	Ouvrier cert. Entretien 2
52 470	52 440	0,1 *	1 699,4	1 853,8	-9,1	30,88	28,29	8,4 *	Machiniste 2
50 369	52 783	-4,8	1 692,5	1 830,2	-8,1	29,76	29,02	2,5 *	Moyenne
									Ensemble des emplois repères
50 546	48 947	3,2	1 573,4	1 727,6	-9,8	32,28	28,43	11,9	Moyenne

Annexe D-1

Distribution de l'ensemble des emplois repères selon le statut comparatif pour les salaires et la rémunération globale, méthode des débours, tous les secteurs, en 2008

Secteurs	Nombre d'emplois repères utilisés		Distribution des emplois repères selon le statut					
			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	76	76	6	12	16	24	54	40
Privé	69	69	11	23	21	28	37	18
« Autre public »	74	74	3	2	2	2	69	70
Administration municipale	57	57	4	2	7	2	46	53
« Entreprises publiques »	64	64	5	6	8	8	51	50
Universitaire	50	50	10	6	10	5	30	39
Administration fédérale	54	54	0	2	0	0	54	52
Autres salariés québécois syndiqués	74	74	3	3	9	11	62	60
Autres salariés québécois non syndiqués	69	69	15	31	24	24	30	14
Privé syndiqué	60	60	10	13	13	20	37	27
Privé non syndiqué	68	68	16	35	25	24	27	9

Annexe D-2

Distribution de l'effectif utilisé pour l'ensemble des emplois repères selon le statut comparatif pour les salaires et la rémunération globale, méthode des débours, tous les secteurs, en 2008

Secteurs	% de l'effectif utilisé		Distribution en % selon le statut ¹					
	Salaires	Rémunération globale	Avance de l'administration québécoise		Parité		Retard de l'administration québécoise	
			Salaires	Rémunération globale	Salaires	Rémunération globale	Salaires	Rémunération globale
Ensemble des autres salariés québécois	100	100	7	24	32	36	61	40
Privé	100	100	24	50	40	40	36	10
« Autre public »	100	100	4	2	1	3	94	95
Administration municipale	100	100	4	2	14	2	83	96
« Entreprises publiques »	100	100	5	6	11	13	84	81
Universitaire	100	100	11	6	23	5	65	89
Administration fédérale	100	100	0	8	0	0	100	92
Autres salariés québécois syndiqués	100	100	2	2	12	13	87	85
Autres salariés québécois non syndiqués	100	100	48	63	22	32	29	5
Privé syndiqué	100	100	9	10	21	53	70	37
Privé non syndiqué	100	100	49	65	22	31	28	3

1. Dans certains cas, la somme des éléments ne donne pas 100 % à cause des arrondissements.

Annexe E-1

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2008

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif		Salaires		Rémunération globale	
		Adm. québ. ²	Marché	Écarts %	Intervalles de confiance	Écarts %	Intervalles de confiance
Professionnels							
Professionnel communic. 1	PC1	57	115	-17,6	(-21,0 ; -14,1)	-17,4	(-22,0 ; -12,8)
Professionnel communic. 2	PC2	710	666	-2,9 *	(-7,4 ; 1,6)	-3,0 *	(-8,9 ; 3,0)
Professionnel communic. 3	PC3	37	215	-16,3	(-20,8 ; -11,7)	-23,7	(-33,2 ; -14,2)
Professionnel gest. fin. 1	FI1	84	670	-11,8	(-20,7 ; -2,9)	-0,6 *	(-12,5 ; 11,2)
Professionnel gest. fin. 2	FI2	989	2 627	-6,9	(-11,6 ; -2,3)	1,4 *	(-4,4 ; 7,2)
Professionnel gest. fin. 3	FI3	95	888	-24,3	(-31,8 ; -16,8)	-17,1	(-23,3 ; -10,9)
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	177	1 059	-14,2	(-22,6 ; -5,9)	-8,5 *	(-18,3 ; 1,2)
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	3 874	5 110	-10,6	(-14,4 ; -6,8)	-6,2	(-10,7 ; -1,8)
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	482	1 675	-18,0	(-21,1 ; -15,0)	-17,9	(-21,9 ; -14,0)
Ingénieur 1	IN1	37	621	-26,4	(-32,7 ; -20,2)	-14,9	(-23,5 ; -6,3)
Ingénieur 2	IN2	417	4 221	-17,2	(-21,2 ; -13,2)	-12,9	(-19,6 ; -6,2)
Ingénieur 3	IN3	355	1 089	-28,2	(-32,4 ; -24,0)	-25,4	(-30,7 ; -20,1)
Professionnel sc. phys. 1	SP1	12	43	-9,0 *	(-21,7 ; 3,6)	3,9 *	(-11,0 ; 18,8)
Professionnel sc. phys. 2	SP2	397	543	-5,9 *	(-16,9 ; 5,2)	-1,6 *	(-16,4 ; 13,2)
Professionnel sc. phys. 3	SP3	50	164	-23,1	(-28,3 ; -18,0)	-20,4	(-29,4 ; -11,5)
Avocat et notaire 1	AN1	28	49	-18,6	(-25,2 ; -12,0)	-19,4	(-26,6 ; -12,2)
Avocat et notaire 2	AN2	608	428	-5,7	(-10,5 ; -1,0)	-1,8 *	(-6,4 ; 2,8)
Moyenne		...	...	-11,0	(-13,2 ; -8,9)	-7,4	(-10,1 ; -4,7)
Techniciens							
Technicien en administration 1-2	TA1-2	6 689	1 776	0,9 *	(-1,8 ; 3,6)	7,3	(3,5 ; 11,1)
Technicien en administration 3	TA3	239	88	-6,5	(-12,0 ; -0,9)	-2,8 *	(-12,1 ; 6,5)
Techn. documentation 1-2	TD1-2	726	631	-1,1 *	(-3,8 ; 1,5)	-6,5	(-10,0 ; -3,0)
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	1 884	547	-2,5 *	(-9,8 ; 4,7)	8,2	(1,5 ; 14,9)
Techn. laboratoire 3	TL3	415	15	-0,3 *	(-4,6 ; 4,0)	-0,4 *	(-3,5 ; 2,7)
Technicien en droit 1-2	DR1-2	433	277	-33,8	(-40,7 ; -27,0)	-31,4	(-35,0 ; -27,8)
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 242	4 442	-30,8	(-36,7 ; -24,9)	-25,8	(-35,0 ; -16,6)
Technicien génie 3	TG3	198	809	-41,6	(-45,6 ; -37,7)	-38,3	(-47,5 ; -29,1)
Techn. informatique 1-2	TI1-2	2 570	2 536	-13,1	(-15,9 ; -10,3)	-5,6	(-9,3 ; -2,0)
Techn. informatique 3	TI3	556	448	-32,0	(-39,7 ; -24,4)	-16,1	(-21,4 ; -10,8)
Technicien en loisir 1-2	LO1-2	458	28	12,3	(7,7 ; 16,8)	13,3	(8,8 ; 17,9)
Techn. hygiène du trav. 1-2	TH1-2	176	9	3,3 *	(-19,1 ; 25,7)	14,8 *	(-7,8 ; 37,3)
Moyenne		...	...	-6,6	(-8,8 ; -4,5)	0,0 *	(-2,6 ; 2,5)
Employés de bureau							
Préposé photocopie 2	PP2	43	24	-12,3	(-22,9 ; -1,7)	-9,1 *	(-23,9 ; 5,7)
Magasinier 1	MG1	266	296	-29,4	(-45,8 ; -13,0)	-16,2 *	(-33,3 ; 0,9)
Magasinier 2	MG2	909	872	-24,6	(-35,4 ; -13,7)	-9,8	(-19,2 ; -0,5)
Magasinier 3	MG3	41	60	-17,7	(-27,1 ; -8,3)	-4,3 *	(-13,2 ; 4,5)
Op. duplicateur 1-2	OD1-2	122	11	-27,1	(-40,4 ; -13,8)	-25,3	(-41,9 ; -8,7)
Personnel soutien adm. 1	PS1	3 682	1 993	-0,1 *	(-3,4 ; 3,2)	6,8	(1,9 ; 11,8)
Personnel soutien adm. 2	PS2	11 244	10 958	-5,9	(-9,7 ; -2,2)	-0,8 *	(-5,2 ; 3,5)
Personnel soutien adm. 3	PS3	3 588	1 267	-13,2	(-16,4 ; -10,0)	-9,1	(-12,4 ; -5,8)
Personnel secrétariat 1	SE1	1 573	1 764	-9,5	(-13,4 ; -5,6)	-10,9	(-16,1 ; -5,8)
Personnel secrétariat 2	SE2	6 460	2 498	-12,6	(-15,8 ; -9,4)	-7,9	(-11,9 ; -3,8)
Préposé aux renseign. 3	PR3	85	43	-4,6	(-8,3 ; -0,9)	8,0	(3,5 ; 12,6)
Préposé télécomm. 1-2	PT1-2	6	286	-34,3	(-45,7 ; -22,9)	-19,3	(-33,4 ; -5,3)
Préposé télécomm. 3	PT3	141	7	-18,7	(-31,9 ; -5,6)	-17,2 *	(-34,5 ; 0,1)
Téléphoniste-récept. 2	TR2	1 174	440	-6,5	(-10,3 ; -2,8)	4,1 *	(-0,5 ; 8,7)
Acheteur 2	AC2	55	165	-13,0	(-19,6 ; -6,5)	-4,7 *	(-10,1 ; 0,6)
Moyenne		...	...	-7,8	(-9,9 ; -5,8)	-2,5	(-4,8 ; -0,1)

Annexe E-1

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2008

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

Emplois repères ^{1/} catégorie	Codes	Effectif		Salaires		Rémunération globale	
		Adm. québ. ²	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
Employés de service							
Préposé buanderie 2	BU2	720	30	11,4 *	(-1,1 ; 23,9)	14,8 *	(-1,4 ; 31,0)
Concierge	CO2	2 203	87	-8,6 *	(-23,1 ; 5,9)	-4,3 *	(-17,7 ; 9,1)
Cuisinier 1	CU1	18	232	27,7	(11,8 ; 43,6)	31,5	(13,7 ; 49,2)
Cuisinier 2	CU2	937	659	12,8	(0,6 ; 25,0)	18,7	(6,9 ; 30,6)
Cuisinier 3	CU3	22	137	0,6 *	(-4,9 ; 6,0)	6,6	(0,8 ; 12,4)
Gardien 2	GA2	478	2 048	6,9	(0,8 ; 13,1)	20,2	(11,2 ; 29,1)
Journalier/préposé terr. 2	JP2	1 458	630	-30,9	(-38,3 ; -23,5)	-31,2	(-38,2 ; -24,2)
Préposé cuisine/café. 2	CC2	2 490	2 024	34,4	(26,0 ; 42,9)	37,1	(27,2 ; 46,9)
Préposé entretien lourd 2	PED2	2 611	840	-4,3 *	(-13,2 ; 4,7)	-2,7 *	(-11,9 ; 6,6)
Ouvrier entret. Mainten. 2	OM2	394	216	-1,6 *	(-10,9 ; 7,8)	-1,5 *	(-15,9 ; 12,8)
Préposé entretien léger 2	PER2	1 485	867	-1,6 *	(-9,3 ; 6,1)	3,5 *	(-5,3 ; 12,4)
Moyenne		...	...	2,5 *	(-2,1 ; 7,2)	5,9	(1,2 ; 10,6)
Ouvriers							
Conducteur véh. légers 2	CR2	155	1 266	-14,9	(-23,6 ; -6,2)	-11,7	(-22,8 ; -0,5)
Conducteur véh. lourds 2	CD2	410	3 443	-27,3	(-37,1 ; -17,5)	-15,8	(-30,7 ; -0,9)
Électricien entretien 2	EL2	339	896	-34,3	(-40,4 ; -28,2)	-38,0	(-45,1 ; -30,9)
Électricien entretien 3	EL3	91	352	-38,4	(-40,4 ; -36,3)	-67,0	(-75,6 ; -58,4)
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	58	79	-8,1 *	(-21,4 ; 5,3)	-1,8 *	(-18,1 ; 14,5)
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	76	1 173	-18,6	(-26,4 ; -10,7)	-16,0	(-24,8 ; -7,2)
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	201	1 735	-26,9	(-33,5 ; -20,3)	-21,1	(-28,8 ; -13,3)
Menuisier entretien 2	ME2	336	242	-13,2	(-18,5 ; -7,9)	-15,2	(-23,2 ; -7,2)
Ouvrier de voirie 2	VO2	141	212	-30,8	(-34,1 ; -27,5)	-44,7	(-50,5 ; -38,9)
Ouvrier cert. Entretien 2	OCE2	861	569	-47,9	(-66,4 ; -29,4)	-47,7	(-60,1 ; -35,3)
Peintre entretien 2	PE2	134	75	-36,8	(-50,2 ; -23,4)	-38,6	(-53,0 ; -24,3)
Machiniste 2	MA2	48	153	-16,6	(-29,8 ; -3,3)	-10,0 *	(-28,7 ; 8,8)
Moyenne		...	...	-27,5	(-32,3 ; -22,7)	-27,3	(-32,0 ; -22,6)
Ensemble des emplois repères							
Moyenne		...	...	-7,7	(-9,3 ; -6,1)	-2,9	(-4,8 ; -1,1)

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. L'effectif présenté est celui de l'emploi. Dans le cas des emplois choisis à l'étape probabiliste de la sélection, leur poids dans la moyenne de la catégorie est supérieur à leur propre effectif (voir la section *La méthodologie* pour plus de détails).

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

Annexe E-2

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé, en 2008

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif		Salaires		Rémunération globale	
		Adm. québ. ²	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
Professionnels							
Professionnel communic. 1	PC1	57	7	3,8 *	(-3,0 ; 10,6)	11,7 *	(0,0 ; 23,5)
Professionnel communic. 2	PC2	710	142	-2,3 *	(-13,3 ; 8,7)	2,8 *	(-12,2 ; 17,7)
Professionnel communic. 3	PC3	37	18	-29,4	(-43,4 ; -15,4)	-32,3	(-58,7 ; -6,0)
Professionnel gest. fin. 1	FI1	84	398	-7,6	(-13,9 ; -1,3)	5,8 *	(-1,2 ; 12,8)
Professionnel gest. fin. 2	FI2	989	2 075	-6,0	(-11,3 ; -0,8)	3,8 *	(-2,3 ; 10,0)
Professionnel gest. fin. 3	FI3	95	365	-27,6	(-35,5 ; -19,8)	-12,1	(-15,6 ; -8,6)
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	177	377	-6,0	(-12,0 ; 0,0)	4,3	(0,1 ; 8,4)
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	3 874	2 865	-11,3	(-17,1 ; -5,5)	-1,9 *	(-6,9 ; 3,2)
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	482	492	-25,2	(-31,8 ; -18,7)	-13,3	(-16,8 ; -9,8)
Ingénieur 1	IN1	37	544	-25,4	(-32,2 ; -18,5)	-11,2	(-19,9 ; -2,5)
Ingénieur 2	IN2	417	2 907	-15,3	(-20,7 ; -9,9)	-4,8 *	(-10,6 ; 0,9)
Ingénieur 3	IN3	355	652	-29,9	(-35,0 ; -24,9)	-20,4	(-28,3 ; -12,6)
Professionnel sc. phys. 1	SP1	12	17	0,5 *	(-12,7 ; 13,6)	17,3	(4,9 ; 29,7)
Professionnel sc. phys. 2	SP2	397	87	-6,5 *	(-29,6 ; 16,6)	2,9 *	(-26,1 ; 31,9)
Professionnel sc. phys. 3	SP3	50	27	-24,8	(-37,3 ; -12,3)	-14,1 *	(-33,7 ; 5,4)
Avocat et notaire 2	AN2	608	203	-6,7	(-11,8 ; -1,7)	-0,8 *	(-7,3 ; 5,7)
Moyenne		...	...	-11,5	(-15,3 ; -7,8)	-2,4 *	(-6,3 ; 1,5)
Techniciens							
Technicien en administration 1-2	TA1-2	6 689	1 001	4,2	(1,0 ; 7,4)	13,9	(10,0 ; 17,9)
Technicien en administration 3	TA3	239	49	-0,9 *	(-5,8 ; 4,0)	9,2	(4,0 ; 14,5)
Techn. documentation 1-2	TD1-2	726	33	11,7 *	(-2,9 ; 26,4)	17,0 *	(-0,5 ; 34,4)
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	1 884	364	-4,0 *	(-12,5 ; 4,6)	9,0	(1,3 ; 16,8)
Technicien en droit 1-2	DR1-2	433	63	-38,9	(-47,7 ; -30,2)	-31,9	(-37,3 ; -26,4)
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 242	2 461	-28,6	(-36,6 ; -20,5)	-14,9	(-23,8 ; -6,0)
Technicien génie 3	TG3	198	330	-42,5	(-49,1 ; -35,8)	-27,4	(-36,8 ; -17,9)
Techn. informatique 1-2	TI1-2	2 570	1 988	-11,7	(-14,5 ; -9,0)	-1,6 *	(-4,8 ; 1,6)
Techn. informatique 3	TI3	556	422	-33,6	(-41,3 ; -25,9)	-16,6	(-22,0 ; -11,1)
Technicien en loisir 1-2	LO1-2	458	16	10,2	(6,0 ; 14,4)	13,7	(7,2 ; 20,1)
Moyenne		...	...	-5,7	(-8,6 ; -2,9)	4,2	(1,2 ; 7,3)
Employés de bureau							
Préposé photocopie 2	PP2	43	9	11,0 *	(-14,9 ; 36,9)	23,7 *	(-5,5 ; 52,9)
Magasinier 1	MG1	266	160	-24,2	(-47,0 ; -1,4)	-9,9 *	(-34,0 ; 14,3)
Magasinier 2	MG2	909	580	-23,4	(-37,8 ; -9,1)	-5,5 *	(-16,6 ; 5,7)
Magasinier 3	MG3	41	42	-16,6	(-27,4 ; -5,7)	-2,0 *	(-11,8 ; 7,7)
Personnel soutien adm. 1	PS1	3 682	1 166	4,7	(1,1 ; 8,4)	16,6	(12,5 ; 20,6)
Personnel soutien adm. 2	PS2	11 244	5 169	0,4 *	(-4,6 ; 5,4)	9,8	(5,0 ; 14,5)
Personnel soutien adm. 3	PS3	3 588	85	1,4 *	(-10,0 ; 12,8)	10,2	(0,0 ; 20,4)
Personnel secrétariat 1	SE1	1 573	253	-8,4 *	(-21,8 ; 5,1)	2,9 *	(-12,2 ; 18,0)
Personnel secrétariat 2	SE2	6 460	1 173	-14,0	(-18,8 ; -9,1)	-3,8 *	(-9,6 ; 2,1)
Préposé aux renseign. 3	PR3	85	30	-2,3	(-4,4 ; -0,2)	11,1	(8,8 ; 13,4)
Préposé télécomm. 1-2	PT1-2	6	197	-34,4	(-51,2 ; -17,5)	-11,5 *	(-27,5 ; 4,6)
Préposé télécomm. 3	PT3	141	6	-17,5	(-33,2 ; -1,8)	-11,7 *	(-29,6 ; 6,3)
Téléphoniste-récept. 2	TR2	1 174	316	-6,5	(-11,2 ; -1,8)	7,5	(2,1 ; 13,0)
Acheteur 2	AC2	55	66	-13,2	(-23,1 ; -3,3)	-0,6 *	(-9,6 ; 8,5)
Moyenne		...	...	-2,7 *	(-5,8 ; 0,4)	7,6	(4,5 ; 10,8)

Annexe E-2

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé, en 2008

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif		Salaires		Rémunération globale	
		Adm. québ. ²	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
Employés de service							
Préposé buanderie 2	BU2	720	22	16,3	(3,2 ; 29,5)	19,7	(2,9 ; 36,5)
Concierge	CO2	2 203	49	-1,6 *	(-21,1 ; 18,0)	8,0 *	(-6,5 ; 22,6)
Cuisinier 1	CU1	18	193	30,5	(15,3 ; 45,8)	34,5	(17,5 ; 51,6)
Cuisinier 2	CU2	937	589	14,9	(1,9 ; 28,0)	21,0	(8,4 ; 33,7)
Cuisinier 3	CU3	22	107	4,1 *	(-2,3 ; 10,4)	11,2	(4,7 ; 17,8)
Gardien 2	GA2	478	1 916	10,3	(5,5 ; 15,1)	25,5	(19,8 ; 31,2)
Journalier/préposé terr. 2	JP2	1 458	201	-36,1	(-49,3 ; -22,8)	-29,6	(-41,5 ; -17,8)
Préposé cuisine/café. 2	CC2	2 490	1 925	38,5	(32,2 ; 44,8)	42,3	(36,4 ; 48,3)
Préposé entretien lourd 2	PED2	2 611	610	-1,6 *	(-12,0 ; 8,8)	1,4 *	(-9,1 ; 11,9)
Ouvrier entret. Mainten. 2	OM2	394	107	11,3	(1,5 ; 21,1)	17,9	(7,7 ; 28,1)
Préposé entretien léger 2	PER2	1 485	688	0,0 *	(-8,4 ; 8,4)	6,3 *	(-3,2 ; 15,7)
Moyenne	...	...	...	6,0	(0,4 ; 11,7)	12,2	(7,2 ; 17,2)
Ouvriers							
Conducteur véh. légers 2	CR2	155	1 088	-10,1 *	(-21,2 ; 1,0)	-3,7 *	(-17,6 ; 10,1)
Conducteur véh. lourds 2	CD2	410	2 288	-28,7	(-40,5 ; -17,0)	-12,5 *	(-29,7 ; 4,7)
Électricien entretien 2	EL2	339	675	-39,6	(-47,2 ; -32,0)	-38,0	(-46,8 ; -29,2)
Électricien entretien 3	EL3	91	18	-33,1	(-39,5 ; -26,8)	-25,6	(-33,3 ; -17,9)
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	58	36	3,4 *	(-5,7 ; 12,5)	13,5	(5,1 ; 21,9)
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	76	622	-17,2	(-27,9 ; -6,5)	-12,3	(-23,7 ; -1,0)
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	201	1 642	-27,6	(-34,5 ; -20,8)	-21,2	(-29,3 ; -13,2)
Menuisier entretien 2	ME2	336	53	-6,2 *	(-18,8 ; 6,5)	1,3 *	(-12,0 ; 14,7)
Ouvrier cert. Entretien 2	OCE2	861	341	-53,5	(-74,1 ; -32,8)	-41,2	(-57,6 ; -24,7)
Peintre entretien 2	PE2	134	24	-59,8	(-83,2 ; -36,3)	-65,9	(-90,6 ; -41,1)
Machiniste 2	MA2	48	93	-14,9 *	(-30,5 ; 0,6)	-8,5 *	(-30,8 ; 13,8)
Moyenne	...	...	...	-30,1	(-36,3 ; -23,8)	-21,9	(-28,2 ; -15,5)
Ensemble des emplois repères							
Moyenne	...	...	...	-5,2	(-7,4 ; -3,0)	4,2	(2,0 ; 6,4)

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. L'effectif présenté est celui de l'emploi. Dans le cas des emplois choisis à l'étape probabiliste de la sélection, leur poids dans la moyenne de la catégorie est supérieur à leur propre effectif (voir la section *La méthodologie* pour plus de détails).

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

Annexe E-3

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur « autre public », en 2008

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

Emplois repères ^{1/} catégorie	Codes	Effectif		Salaires		Rémunération globale	
		Adm. québ. ²	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
Professionnels							
Professionnel communic. 1	PC1	57	108	-19,8	(-22,5 ; -17,1)	-20,9	(-24,2 ; -17,6)
Professionnel communic. 2	PC2	710	524	-3,3	(-5,8 ; -0,8)	-6,9	(-10,2 ; -3,7)
Professionnel communic. 3	PC3	37	197	-13,1	(-16,8 ; -9,4)	-21,5	(-31,6 ; -11,3)
Professionnel gest. fin. 1	FI1	84	272	-29,2	(-31,6 ; -26,7)	-29,2	(-31,1 ; -27,2)
Professionnel gest. fin. 2	FI2	989	552	-12,9	(-17,2 ; -8,7)	-16,5	(-21,2 ; -11,8)
Professionnel gest. fin. 3	FI3	95	523	-17,0	(-20,1 ; -13,9)	-29,1	(-38,5 ; -19,7)
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	177	682	-26,7	(-29,5 ; -23,9)	-28,9	(-30,0 ; -27,7)
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	3 874	2 245	-9,2	(-11,8 ; -6,7)	-15,6	(-20,4 ; -10,8)
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	482	1 183	-12,9	(-15,0 ; -10,7)	-21,5	(-27,1 ; -16,0)
Ingénieur 1	IN1	37	77	-34,8	(-37,0 ; -32,6)	-47,4	(-58,2 ; -36,6)
Ingénieur 2	IN2	417	1 314	-22,5	(-25,0 ; -20,1)	-38,6	(-46,3 ; -31,0)
Ingénieur 3	IN3	355	437	-24,1	(-26,3 ; -21,9)	-38,5	(-44,2 ; -32,8)
Avocat et notaire 1	AN1	28	46	-21,2	(-27,9 ; -14,6)	-23,8	(-28,5 ; -19,0)
Avocat et notaire 2	AN2	608	225	-1,9 *	(-4,7 ; 0,8)	-5,7	(-8,6 ; -2,8)
Moyenne	...	...	...	-10,6	(-11,9 ; -9,4)	-16,6	(-19,4 ; -13,8)
Techniciens							
Technicien en administration 1-2	TA1-2	6 689	775	-8,0	(-10,9 ; -5,1)	-12,9	(-16,4 ; -9,5)
Technicien en administration 3	TA3	239	39	-15,7	(-23,6 ; -7,9)	-26,0	(-38,5 ; -13,5)
Techn. documentation 1-2	TD1-2	726	598	-2,5	(-4,8 ; -0,2)	-9,2	(-11,3 ; -7,1)
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	1 884	183	5,0	(2,3 ; 7,7)	3,1 *	(-0,8 ; 7,1)
Techn. laboratoire 3	TL3	415	14	0,7 *	(-3,9 ; 5,4)	1,1 *	(-2,3 ; 4,5)
Technicien en droit 1-2	DR1-2	433	214	-27,5	(-32,5 ; -22,6)	-30,7	(-34,2 ; -27,3)
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 242	1 981	-35,3	(-40,0 ; -30,6)	-50,5	(-61,7 ; -39,3)
Technicien génie 3	TG3	198	479	-40,7	(-45,1 ; -36,3)	-52,1	(-60,8 ; -43,3)
Techn. informatique 1-2	TI1-2	2 570	548	-18,6	(-25,6 ; -11,6)	-24,0	(-34,0 ; -13,9)
Techn. informatique 3	TI3	556	26	-7,8	(-14,3 ; -1,3)	-8,5	(-15,1 ; -2,0)
Technicien en loisir 1-2	LO1-2	458	12	14,0	(8,5 ; 19,4)	13,1	(6,5 ; 19,7)
Moyenne	...	...	...	-8,9	(-10,7 ; -7,0)	-13,4	(-16,0 ; -10,8)
Employés de bureau							
Préposé photocopie 2	PP2	43	15	-21,3	(-28,0 ; -14,5)	-23,6	(-31,4 ; -15,8)
Magasinier 1	MG1	266	136	-41,0	(-52,7 ; -29,2)	-30,4	(-38,4 ; -22,3)
Magasinier 2	MG2	909	292	-27,9	(-31,8 ; -24,1)	-23,6	(-32,8 ; -14,5)
Op. duplicateur 1-2	OD1-2	122	9	-30,6	(-43,5 ; -17,7)	-29,5	(-46,6 ; -12,3)
Personnel soutien adm. 1	PS1	3 682	827	-8,9	(-11,9 ; -5,8)	-13,5	(-17,9 ; -9,2)
Personnel soutien adm. 2	PS2	11 244	5 789	-16,7	(-18,4 ; -15,1)	-20,7	(-24,6 ; -16,7)
Personnel secrétariat 1	SE1	1 573	1 511	-9,9	(-11,9 ; -7,9)	-16,7	(-19,0 ; -14,4)
Personnel secrétariat 2	SE2	6 460	1 325	-10,3	(-12,0 ; -8,5)	-15,5	(-17,8 ; -13,2)
Préposé aux renseign. 2	PR2	776	596	-21,7	(-28,3 ; -15,0)	-42,4	(-54,0 ; -30,9)
Préposé télécomm. 1-2	PT1-2	6	89	-34,2	(-41,0 ; -27,5)	-37,4	(-40,5 ; -34,3)
Téléphoniste-récept. 2	TR2	1 174	124	-6,8	(-9,4 ; -4,2)	-9,5	(-12,5 ; -6,6)
Acheteur 2	AC2	55	99	-12,8	(-17,1 ; -8,6)	-12,9	(-16,4 ; -9,3)
Moyenne	...	...	...	-14,6	(-15,6 ; -13,7)	-18,3	(-20,3 ; -16,3)

Annexe E-3

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur « autre public », en 2008

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif		Salaires		Rémunération globale	
		Adm. québ. ²	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
Employés de service							
Concierge	CO2	2 203	38	-29,8	(-34,3 ; -25,3)	-45,1	(-49,3 ; -40,8)
Gardien 2	GA2	478	132	-22,3	(-28,2 ; -16,3)	-34,7	(-46,6 ; -22,8)
Journalier/préposé terr. 2	JP2	1 458	429	-25,8	(-30,6 ; -21,1)	-32,7	(-40,3 ; -25,1)
Préposé cuisine/café. 2	CC2	2 490	99	-13,7	(-24,7 ; -2,6)	-30,2	(-57,2 ; -3,2)
Préposé entretien lourd 2	PED2	2 611	230	-17,5	(-21,1 ; -13,9)	-24,8	(-28,6 ; -21,0)
Ouvrier entret. Mainten. 2	OM2	394	109	-24,1	(-29,3 ; -18,8)	-38,4	(-53,4 ; -23,3)
Préposé entretien léger 2	PER2	1 485	179	-16,0	(-29,7 ; -2,2)	-22,9	(-37,8 ; -8,1)
Moyenne		...	...	-21,6	(-24,5 ; -18,7)	-31,1	(-37,0 ; -25,2)
Ouvriers							
Conducteur véh. légers 2	CR2	155	178	-32,1	(-36,7 ; -27,6)	-41,4	(-44,5 ; -38,2)
Conducteur véh. lourds 2	CD2	410	1 155	-20,9	(-25,8 ; -16,0)	-33,8	(-37,4 ; -30,2)
Électricien entretien 2	EL2	339	221	-22,3	(-27,9 ; -16,8)	-38,0	(-49,5 ; -26,6)
Électricien entretien 3	EL3	91	334	-38,9	(-40,6 ; -37,3)	-72,4	(-75,6 ; -69,2)
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	58	43	-23,2	(-28,7 ; -17,7)	-23,4	(-28,2 ; -18,7)
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	76	551	-22,2	(-23,7 ; -20,6)	-25,9	(-28,2 ; -23,6)
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	201	93	-8,7	(-13,5 ; -3,9)	-16,6	(-20,3 ; -12,9)
Menuisier entretien 2	ME2	336	189	-15,7	(-20,2 ; -11,1)	-21,4	(-27,5 ; -15,3)
Ouvrier de voirie 2	VO2	141	212	-30,8	(-34,1 ; -27,5)	-44,7	(-50,5 ; -38,9)
Ouvrier cert. Entretien 2	OCE2	861	228	-34,2	(-39,7 ; -28,7)	-66,2	(-78,7 ; -53,6)
Peintre entretien 2	PE2	134	51	-27,4	(-39,7 ; -15,1)	-27,7	(-36,6 ; -18,7)
Machiniste 2	MA2	48	60	-23,9	(-25,5 ; -22,3)	-16,6	(-17,3 ; -15,9)
Moyenne		...	...	-22,8	(-24,6 ; -21,1)	-35,8	(-39,1 ; -32,5)
Ensemble des emplois repères							
Moyenne		...	...	-13,9	(-14,9 ; -12,9)	-19,4	(-21,6 ; -17,2)

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. L'effectif présenté est celui de l'emploi. Dans le cas des emplois choisis à l'étape probabiliste de la sélection, leur poids dans la moyenne de la catégorie est supérieur à leur propre effectif (voir la section *La méthodologie* pour plus de détails).

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

Annexe E-4

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et administration municipale, en 2008

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif		Salaires		Rémunération globale	
		Adm. québ. ²	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
Professionnels							
Professionnel communic. 2	PC2	710	16	9,0	(2,3 ; 15,6)	-0,1 *	(-11,0 ; 10,8)
Professionnel gest. fin. 2	FI2	989	49	-6,7 *	(-15,8 ; 2,4)	-16,1	(-26,7 ; -5,5)
Professionnel gest. fin. 3	FI3	95	7	-12,3	(-21,8 ; -2,8)	-22,6	(-33,0 ; -12,2)
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	3 874	127	-15,4	(-24,2 ; -6,6)	-26,3	(-35,7 ; -16,9)
Ingénieur 2	IN2	417	134	-8,4	(-12,0 ; -4,8)	-17,2	(-21,5 ; -12,9)
Ingénieur 3	IN3	355	22	-8,0	(-11,0 ; -5,0)	-19,3	(-22,8 ; -15,9)
Avocat et notaire 1	AN1	28	7	-8,6	(-16,7 ; -0,5)	-16,1	(-23,8 ; -8,4)
Avocat et notaire 2	AN2	608	28	9,0	(3,6 ; 14,5)	3,3 *	(-1,5 ; 8,1)
Moyenne		...	...	-7,6	(-11,5 ; -3,7)	-17,9	(-22,2 ; -13,7)
Techniciens							
Technicien en administration 1-2	TA1-2	6 689	428	-11,8	(-16,0 ; -7,6)	-21,7	(-26,1 ; -17,2)
Technicien en administration 3	TA3	239	11	-28,5	(-33,4 ; -23,6)	-46,8	(-56,6 ; -36,9)
Techn. documentation 1-2	TD1-2	726	42	4,2 *	(-1,1 ; 9,5)	-11,6	(-17,9 ; -5,3)
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	1 884	44	2,6 *	(-2,7 ; 7,8)	-8,5	(-11,3 ; -5,7)
Technicien en droit 1-2	DR1-2	433	35	-2,2 *	(-6,9 ; 2,5)	-12,3	(-16,2 ; -8,4)
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 242	236	-16,6	(-21,2 ; -12,1)	-23,1	(-28,4 ; -17,9)
Technicien génie 3	TG3	198	20	-26,0	(-30,2 ; -21,7)	-38,6	(-42,9 ; -34,4)
Techn. informatique 1-2	TI1-2	2 570	98	-21,5	(-34,5 ; -8,6)	-33,0	(-47,2 ; -18,8)
Technicien en loisir 1-2	LO1-2	458	6	-6,4 *	(-12,9 ; 0,2)	-14,3	(-18,6 ; -10,1)
Moyenne		...	...	-9,6	(-12,4 ; -6,9)	-19,5	(-22,4 ; -16,6)
Employés de bureau							
Préposé photocopie 2	PP2	43	3	-28,4	(-40,3 ; -16,6)	-45,7	(-53,0 ; -38,4)
Magasinier 1	MG1	266	4	-31,9	(-51,1 ; -12,7)	-25,0	(-43,7 ; -6,2)
Magasinier 2	MG2	909	16	-37,4	(-40,2 ; -34,6)	-40,2	(-44,5 ; -35,9)
Personnel soutien adm. 1	PS1	3 682	608	-10,2	(-14,2 ; -6,2)	-15,7	(-21,2 ; -10,2)
Personnel soutien adm. 2	PS2	11 244	818	-10,1	(-12,3 ; -7,9)	-19,8	(-22,5 ; -17,1)
Personnel soutien adm. 3	PS3	3 588	24	-9,0 *	(-18,4 ; 0,4)	-20,1	(-26,3 ; -14,0)
Personnel secrétariat 1	SE1	1 573	566	-13,1	(-14,6 ; -11,6)	-22,0	(-23,5 ; -20,5)
Personnel secrétariat 2	SE2	6 460	501	-11,5	(-13,8 ; -9,1)	-25,3	(-27,2 ; -23,4)
Préposé aux renseign. 2	PR2	776	22	-0,1 *	(-5,5 ; 5,2)	-8,2	(-12,7 ; -3,7)
Préposé télécomm. 1-2	PT1-2	6	84	-35,3	(-43,0 ; -27,7)	-38,4	(-41,8 ; -35,0)
Téléphoniste-récept. 2	TR2	1 174	14	-11,0	(-15,0 ; -7,1)	-18,6	(-26,4 ; -10,9)
Acheteur 2	AC2	55	14	-20,2	(-23,3 ; -17,1)	-29,2	(-34,0 ; -24,4)
Moyenne		...	...	-11,5	(-13,3 ; -9,8)	-21,4	(-23,1 ; -19,7)

Annexe E-4

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et administration municipale, en 2008

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif		Salaires		Rémunération globale	
		Adm.	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
		québ. ²		%		%	
Employés de service							
Concierge	CO2	2 203	34	-31,2	(-35,9 ; -26,6)	-47,1	(-51,2 ; -43,0)
Journalier/préposé terr. 2	JP2	1 458	302	-27,5	(-33,2 ; -21,9)	-37,8	(-49,8 ; -25,8)
Préposé entretien lourd 2	PED2	2 611	29	-30,2	(-37,1 ; -23,3)	-46,1	(-49,6 ; -42,6)
Ouvrier entret. Mainten. 2	OM2	394	74	-27,8	(-31,7 ; -23,9)	-36,6	(-43,9 ; -29,4)
Moyenne		...	...	-29,0	(-31,5 ; -26,6)	-42,8	(-45,7 ; -39,8)
Ouvriers							
Conducteur véh. légers 2	CR2	155	82	-29,5	(-32,7 ; -26,3)	-43,3	(-48,9 ; -37,7)
Conducteur véh. lourds 2	CD2	410	901	-20,0	(-21,6 ; -18,4)	-36,2	(-37,8 ; -34,6)
Électricien entretien 2	EL2	339	59	-14,5	(-20,0 ; -8,9)	-30,2	(-37,7 ; -22,8)
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	76	143	-20,0	(-21,6 ; -18,4)	-25,3	(-27,7 ; -22,8)
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	201	38	-6,0	(-11,7 ; -0,2)	-17,6	(-20,4 ; -14,8)
Menuisier entretien 2	ME2	336	125	-15,9	(-21,3 ; -10,5)	-22,2	(-29,9 ; -14,6)
Ouvrier de voirie 2	VO2	141	212	-30,8	(-34,1 ; -27,5)	-44,7	(-50,5 ; -38,9)
Ouvrier cert. Entretien 2	OCE2	861	59	-20,8	(-25,3 ; -16,4)	-34,5	(-39,1 ; -30,0)
Peintre entretien 2	PE2	134	13	-21,3	(-26,2 ; -16,5)	-27,8	(-39,3 ; -16,2)
Moyenne		...	...	-17,5	(-19,4 ; -15,7)	-30,2	(-32,3 ; -28,2)
Ensemble des emplois repères							
Moyenne		...	...	-12,3	(-13,7 ; -11,0)	-22,7	(-24,2 ; -21,3)

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. L'effectif présenté est celui de l'emploi. Dans le cas des emplois choisis à l'étape probabiliste de la sélection, leur poids dans la moyenne de la catégorie est supérieur à leur propre effectif (voir la section *La méthodologie* pour plus de détails).

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

Annexe E-5

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2008

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif		Salaires		Rémunération globale	
		Adm. québ. ²	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
Professionnels							
Professionnel communic. 1	PC1	57	6	-20,9	(-25,1 ; -16,8)	-20,6	(-24,3 ; -17,0)
Professionnel communic. 2	PC2	710	64	-11,3	(-17,4 ; -5,2)	-19,6	(-30,1 ; -9,0)
Professionnel communic. 3	PC3	37	27	-22,1	(-25,0 ; -19,1)	-42,0	(-48,2 ; -35,9)
Professionnel gest. fin. 1	FI1	84	19	-27,3	(-31,3 ; -23,3)	-28,6	(-35,6 ; -21,6)
Professionnel gest. fin. 2	FI2	989	98	-24,6	(-32,6 ; -16,7)	-28,9	(-39,2 ; -18,6)
Professionnel gest. fin. 3	FI3	95	148	-21,5	(-24,3 ; -18,7)	-41,9	(-48,1 ; -35,7)
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	177	54	-15,7	(-20,6 ; -10,7)	-31,3	(-35,3 ; -27,3)
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	3 874	466	-11,4	(-15,1 ; -7,8)	-22,0	(-31,3 ; -12,6)
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	482	141	-19,3	(-22,1 ; -16,5)	-39,9	(-45,9 ; -34,0)
Ingénieur 2	IN2	417	641	-22,5	(-25,7 ; -19,4)	-43,1	(-50,9 ; -35,2)
Ingénieur 3	IN3	355	159	-20,4	(-23,1 ; -17,6)	-39,7	(-48,3 ; -31,1)
Avocat et notaire 2	AN2	608	22	12,3	(7,4 ; 17,2)	10,8	(5,5 ; 16,0)
Moyenne		...	...	-11,7	(-13,8 ; -9,6)	-20,8	(-25,8 ; -15,7)
Techniciens							
Technicien en administration 1-2	TA1-2	6 689	210	-7,3	(-14,1 ; -0,6)	-6,4	(-12,4 ; -0,5)
Technicien en administration 3	TA3	239	13	1,8 *	(-8,2 ; 11,9)	-0,7 *	(-10,8 ; 9,5)
Techn. documentation 1-2	TD1-2	726	17	-4,1	(-7,9 ; -0,3)	-5,6	(-10,1 ; -1,1)
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	1 884	17	9,0 *	(-0,7 ; 18,7)	9,1	(1,7 ; 16,5)
Technicien en droit 1-2	DR1-2	433	10	-16,7	(-28,9 ; -4,6)	-17,0	(-28,9 ; -5,0)
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 242	1 058	-41,7	(-46,2 ; -37,1)	-64,9	(-78,1 ; -51,7)
Technicien génie 3	TG3	198	63	-50,0	(-55,5 ; -44,6)	-80,0	(-91,2 ; -68,9)
Techn. informatique 1-2	TI1-2	2 570	193	-24,8	(-40,7 ; -8,8)	-30,6	(-54,1 ; -7,0)
Techn. informatique 3	TI3	556	4	-12,4 *	(-38,8 ; 14,1)	-3,9 *	(-23,4 ; 15,6)
Moyenne		...	...	-9,1	(-14,5 ; -3,6)	-11,1	(-16,8 ; -5,4)
Employés de bureau							
Magasinier 1	MG1	266	32	-52,7	(-59,4 ; -46,1)	-40,8	(-46,4 ; -35,2)
Magasinier 2	MG2	909	16	-35,9	(-40,2 ; -31,5)	-41,7	(-55,6 ; -27,8)
Personnel soutien adm. 1	PS1	3 682	96	-7,5	(-12,7 ; -2,3)	-10,6	(-17,8 ; -3,4)
Personnel soutien adm. 2	PS2	11 244	905	-29,7	(-32,5 ; -27,0)	-50,1	(-58,0 ; -42,1)
Personnel soutien adm. 3	PS3	3 588	6	-21,2	(-40,1 ; -2,2)	-19,7 *	(-49,2 ; 9,9)
Personnel secrétariat 1	SE1	1 573	101	-4,5 *	(-13,3 ; 4,2)	-5,5 *	(-11,3 ; 0,2)
Personnel secrétariat 2	SE2	6 460	232	-9,7	(-14,5 ; -5,0)	-7,0	(-12,1 ; -1,9)
Préposé aux renseign. 2	PR2	776	559	-28,7	(-32,2 ; -25,2)	-54,2	(-59,2 ; -49,2)
Téléphoniste-récept. 2	TR2	1 174	101	-5,2	(-7,8 ; -2,7)	-7,2	(-9,3 ; -5,2)
Moyenne		...	...	-19,8	(-23,3 ; -16,3)	-27,8	(-32,7 ; -23,0)

Annexe E-5

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2008

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif		Salaires		Rémunération globale	
		Adm.	Marché	Écarts	Intervalles	Écarts	Intervalles
		québ. ²		%	de confiance	%	de confiance
Employés de service							
Gardien 2	GA2	478	91	-24,5	(-31,3 ; -17,7)	-36,9	(-53,5 ; -20,3)
Journalier/préposé terr. 2	JP2	1 458	53	-24,9	(-39,9 ; -9,9)	-24,0	(-34,9 ; -13,1)
Préposé entretien léger 2	PER2	1 485	116	-11,2 *	(-30,0 ; 7,7)	-15,7 *	(-35,9 ; 4,6)
Moyenne		...	...	-15,0	(-18,2 ; -11,7)	-27,3	(-31,5 ; -23,0)
Ouvriers							
Conducteur véh. lourds 2	CD2	410	201	-24,0	(-36,9 ; -11,0)	-30,9	(-43,2 ; -18,7)
Électricien entretien 2	EL2	339	119	-30,8	(-35,3 ; -26,3)	-49,9	(-67,0 ; -32,8)
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	58	34	-22,7	(-38,0 ; -7,5)	-23,8	(-36,4 ; -11,2)
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	76	389	-23,2	(-25,0 ; -21,4)	-26,6	(-29,7 ; -23,5)
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	201	14	-24,5	(-30,8 ; -18,2)	-28,5	(-38,8 ; -18,1)
Ouvrier cert. Entretien 2	OCE2	861	163	-37,9	(-40,6 ; -35,2)	-75,2	(-79,0 ; -71,3)
Peintre entretien 2	PE2	134	24	-37,3	(-45,5 ; -29,1)	-34,0	(-40,6 ; -27,4)
Moyenne		...	...	-30,2	(-32,7 ; -27,7)	-43,4	(-47,1 ; -39,7)
Ensemble des emplois repères							
Moyenne		...	...	-15,3	(-17,5 ; -13,0)	-22,7	(-26,3 ; -19,2)

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. L'effectif présenté est celui de l'emploi. Dans le cas des emplois choisis à l'étape probabiliste de la sélection, leur poids dans la moyenne de la catégorie est supérieur à leur propre effectif (voir la section *La méthodologie* pour plus de détails).

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

Annexe E-6

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur universitaire, en 2008

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif		Salaires		Rémunération globale	
		Adm. québ. ²	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
Professionnels							
Professionnel communic. 2	PC2	710	65	2,2 *	(-3,3 ; 7,8)	-2,5 *	(-7,4 ; 2,3)
Professionnel gest. fin. 2	FI2	989	34	-4,5	(-8,2 ; -0,7)	-9,7	(-12,9 ; -6,6)
Professionnel gest. fin. 3	FI3	95	7	-9,1	(-14,2 ; -4,0)	-15,6	(-20,6 ; -10,6)
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	177	20	-29,4	(-35,4 ; -23,4)	-35,0	(-40,3 ; -29,7)
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	3 874	228	-1,0 *	(-2,8 ; 0,8)	-6,5	(-8,7 ; -4,3)
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	482	19	-1,6 *	(-4,7 ; 1,5)	-10,3	(-13,5 ; -7,2)
Ingénieur 2	IN2	417	19	9,0 *	(-1,6 ; 19,7)	3,7 *	(-7,7 ; 15,1)
Avocat et notaire 2	AN2	608	6	5,4 *	(-11,8 ; 22,5)	-0,9 *	(-18,6 ; 16,7)
Moyenne		...	...	-0,7 *	(-2,8 ; 1,3)	-6,8	(-8,9 ; -4,7)
Techniciens							
Technicien en administration 1-2	TA1-2	6 689	137	-1,9 *	(-4,5 ; 0,6)	-4,6	(-7,9 ; -1,4)
Techn. documentation 1-2	TD1-2	726	202	-0,7 *	(-2,4 ; 1,1)	-6,1	(-8,7 ; -3,5)
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	1 884	19	11,5	(8,1 ; 15,0)	11,4	(6,8 ; 16,0)
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 242	75	-10,9	(-16,1 ; -5,7)	-15,8	(-20,5 ; -11,1)
Techn. informatique 1-2	TI1-2	2 570	257	-11,5	(-14,0 ; -9,1)	-13,0	(-15,3 ; -10,6)
Moyenne		...	...	-1,9	(-3,1 ; -0,8)	-4,4	(-5,9 ; -3,0)
Employés de bureau							
Préposé photocopie 2	PP2	43	12	-20,0	(-27,2 ; -12,8)	-20,0	(-27,3 ; -12,6)
Personnel soutien adm. 1	PS1	3 682	113	-6,3	(-8,4 ; -4,2)	-9,7	(-13,6 ; -5,8)
Personnel soutien adm. 2	PS2	11 244	506	-8,9	(-11,2 ; -6,7)	-13,1	(-16,0 ; -10,3)
Personnel secrétariat 1	SE1	1 573	796	-9,0	(-11,6 ; -6,4)	-16,6	(-19,9 ; -13,2)
Personnel secrétariat 2	SE2	6 460	539	-9,2	(-10,9 ; -7,4)	-13,4	(-15,5 ; -11,4)
Téléphoniste-récept. 2	TR2	1 174	9	-8,2	(-15,8 ; -0,6)	-8,9	(-17,0 ; -0,9)
Moyenne		...	...	-8,7	(-10,0 ; -7,5)	-12,4	(-14,1 ; -10,8)
Employés de service							
Gardien 2	GA2	478	15	-16,8	(-26,8 ; -6,7)	-27,2	(-28,9 ; -25,5)
Journalier/préposé terr. 2	JP2	1 458	16	-15,0	(-17,7 ; -12,3)	-18,9	(-21,8 ; -15,9)
Préposé entretien lourd 2	PED2	2 611	81	-8,4	(-12,9 ; -3,8)	-14,4	(-15,2 ; -13,6)
Ouvrier entret. Maint. 2	OM2	394	19	-6,3	(-11,8 ; -0,9)	-10,9	(-13,7 ; -8,1)
Moyenne		...	...	-5,0	(-6,9 ; -3,0)	-11,5	(-12,2 ; -10,9)
Ouvriers							
Électricien entretien 2	EL2	339	8	-7,6	(-10,2 ; -5,1)	-10,5	(-13,1 ; -8,0)
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	201	5	-0,6 *	(-7,1 ; 6,0)	-7,2	(-11,2 ; -3,3)
Menuisier entretien 2	ME2	336	13	0,7 *	(-4,3 ; 5,6)	-7,8	(-9,9 ; -5,6)
Peintre entretien 2	PE2	134	6	-7,0	(-10,4 ; -3,6)	-9,0	(-11,5 ; -6,4)
Moyenne		...	...	-2,4	(-4,4 ; -0,3)	-6,5	(-8,7 ; -4,3)
Ensemble des emplois repères							
Moyenne		...	...	-4,7	(-5,6 ; -3,9)	-8,9	(-10,0 ; -7,8)

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. L'effectif présenté est celui de l'emploi. Dans le cas des emplois choisis à l'étape probabiliste de la sélection, leur poids dans la moyenne de la catégorie est supérieur à leur propre effectif (voir la section *La méthodologie* pour plus de détails).

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

Annexe E-7

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et administration fédérale, en 2008

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif		Salaires		Rémunération globale	
		Adm. québ. ²	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
Professionnels							
Professionnel communic. 1	PC1	57	92	-21,8	(.. ; ..)	-18,1	(.. ; ..)
Professionnel communic. 2	PC2	710	379	-6,0	(.. ; ..)	-5,6	(.. ; ..)
Professionnel communic. 3	PC3	37	170	-7,6	(.. ; ..)	-9,7	(.. ; ..)
Professionnel gest. fin. 1	FI1	84	245	-32,4	(.. ; ..)	-30,0	(.. ; ..)
Professionnel gest. fin. 2	FI2	989	371	-11,7	(.. ; ..)	-10,9	(.. ; ..)
Professionnel gest. fin. 3	FI3	95	361	-13,0	(.. ; ..)	-15,9	(.. ; ..)
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	177	607	-29,5	(.. ; ..)	-27,6	(.. ; ..)
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	3 874	1 424	-7,7	(.. ; ..)	-8,6	(.. ; ..)
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	482	1 022	-11,0	(.. ; ..)	-14,3	(.. ; ..)
Ingénieur 1	IN1	37	37	-41,7	(.. ; ..)	-38,3	(.. ; ..)
Ingénieur 2	IN2	417	520	-31,7	(.. ; ..)	-32,8	(.. ; ..)
Ingénieur 3	IN3	355	255	-34,2	(.. ; ..)	-38,8	(.. ; ..)
Professionnel sc. phys. 1	SP1	12	26	-26,4	(.. ; ..)	-23,5	(.. ; ..)
Professionnel sc. phys. 2	SP2	397	434	-5,7	(.. ; ..)	-6,0	(.. ; ..)
Professionnel sc. phys. 3	SP3	50	132	-22,7	(.. ; ..)	-25,9	(.. ; ..)
Avocat et notaire 1	AN1	28	38	-31,4	(.. ; ..)	-28,3	(.. ; ..)
Avocat et notaire 2	AN2	608	169	-10,6	(.. ; ..)	-13,7	(.. ; ..)
Biologiste 2	BI2	131	151	-12,1	(.. ; ..)	-14,2	(.. ; ..)
Biologiste 3	BI3	12	22	-12,6	(.. ; ..)	-16,5	(.. ; ..)
Moyenne		...	...	-11,7	(.. ; ..)	-12,9	(.. ; ..)
Techniciens							
Techn. documentation 1-2	TD1-2	726	337	-12,1	(.. ; ..)	-11,0	(.. ; ..)
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	1 884	103	-0,7	(.. ; ..)	2,3	(.. ; ..)
Technicien en droit 1-2	DR1-2	433	168	-38,9	(.. ; ..)	-38,7	(.. ; ..)
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 242	612	-40,3	(.. ; ..)	-42,2	(.. ; ..)
Technicien génie 3	TG3	198	372	-44,6	(.. ; ..)	-46,8	(.. ; ..)
Pilote d'aéronefs-Hélic. 2	PH2	3	8	-28,3	(.. ; ..)	-33,1	(.. ; ..)
Moyenne		...	...	-18,7	(.. ; ..)	-17,5	(.. ; ..)
Employés de bureau							
Magasinier 1	MG1	266	97	-21,5	(.. ; ..)	-12,1	(.. ; ..)
Magasinier 2	MG2	909	258	-22,0	(.. ; ..)	-11,6	(.. ; ..)
Magasinier 3	MG3	41	18	-23,5	(.. ; ..)	-16,6	(.. ; ..)
Personnel soutien adm. 1	PS1	3 682	10	-5,2	(.. ; ..)	-1,0	(.. ; ..)
Personnel soutien adm. 2	PS2	11 244	3 560	-16,6	(.. ; ..)	-12,8	(.. ; ..)
Personnel soutien adm. 3	PS3	3 588	1 146	-17,2	(.. ; ..)	-13,9	(.. ; ..)
Personnel secrétariat 1	SE1	1 573	48	-17,5	(.. ; ..)	-16,0	(.. ; ..)
Personnel secrétariat 2	SE2	6 460	53	-11,9	(.. ; ..)	-10,8	(.. ; ..)
Acheteur 2	AC2	55	80	-13,7	(.. ; ..)	-11,1	(.. ; ..)
Moyenne		...	...	-14,4	(.. ; ..)	-11,2	(.. ; ..)

Annexe E-7

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et administration fédérale, en 2008

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif		Salaires		Rémunération globale	
		Adm.	Marché	Écarts	Intervalles	Écarts	Intervalles
		québ. ²		%	de confiance	%	de confiance
Employés de service							
Préposé buanderie 2	BU2	720	8	-42,3	(.. ; ..)	-37,7	(.. ; ..)
Concierge	CO2	2 203	3	-14,4	(.. ; ..)	-17,1	(.. ; ..)
Cuisinier 1	CU1	18	38	-18,7	(.. ; ..)	-21,1	(.. ; ..)
Cuisinier 2	CU2	937	67	-18,3	(.. ; ..)	-17,0	(.. ; ..)
Cuisinier 3	CU3	22	29	-23,9	(.. ; ..)	-26,7	(.. ; ..)
Journalier/préposé terr. 2	JP2	1 458	58	-18,0	(.. ; ..)	-19,8	(.. ; ..)
Préposé cuisine/café. 2	CC2	2 490	87	-0,4	(.. ; ..)	1,7	(.. ; ..)
Préposé entretien lourd 2	PED2	2 611	119	-23,0	(.. ; ..)	-29,4	(.. ; ..)
Moyenne		...	...	-15,8	(.. ; ..)	-17,8	(.. ; ..)
Ouvriers							
Conducteur véh. légers 2	CR2	155	19	-13,4	(.. ; ..)	-14,9	(.. ; ..)
Conducteur véh. lourds 2	CD2	410	53	-9,6	(.. ; ..)	-10,9	(.. ; ..)
Électricien entretien 2	EL2	339	35	-28,7	(.. ; ..)	-31,7	(.. ; ..)
Électricien entretien 3	EL3	91	25	-27,5	(.. ; ..)	-27,8	(.. ; ..)
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	76	19	-12,9	(.. ; ..)	-14,2	(.. ; ..)
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	201	36	-11,3	(.. ; ..)	-11,5	(.. ; ..)
Menuisier entretien 2	ME2	336	51	-25,0	(.. ; ..)	-25,2	(.. ; ..)
Peintre entretien 2	PE2	134	8	-22,8	(.. ; ..)	-21,5	(.. ; ..)
Machiniste 2	MA2	48	13	-11,2	(.. ; ..)	-12,3	(.. ; ..)
Moyenne		...	...	-16,6	(.. ; ..)	-17,6	(.. ; ..)
Ensemble des emplois repères							
Moyenne		...	...	-14,5	(.. ; ..)	-13,5	(.. ; ..)

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. L'effectif présenté est celui de l'emploi. Dans le cas des emplois choisis à l'étape probabiliste de la sélection, leur poids dans la moyenne de la catégorie est supérieur à leur propre effectif (voir la section *La méthodologie* pour plus de détails).

Annexe E-8

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2008
 [Écart = (administration québécoise - marché)/administration québécoise]

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif		Salaires		Rémunération globale	
		Adm. québ. ²	Marché	Écarts %	Intervalles de confiance	Écarts %	Intervalles de confiance
Professionnels							
Professionnel communic. 1	PC1	57	99	-18,6	(-19,9 ; -17,2)	-18,1	(-18,8 ; -17,5)
Professionnel communic. 2	PC2	710	478	-4,4	(-6,7 ; -2,0)	-7,1	(-10,1 ; -4,1)
Professionnel communic. 3	PC3	37	195	-12,6	(-16,4 ; -8,8)	-21,0	(-31,3 ; -10,7)
Professionnel gest. fin. 1	FI1	84	272	-28,0	(-33,7 ; -22,3)	-24,0	(-31,0 ; -16,9)
Professionnel gest. fin. 2	FI2	989	464	-9,3	(-13,4 ; -5,2)	-11,6	(-15,6 ; -7,6)
Professionnel gest. fin. 3	FI3	95	463	-17,6	(-20,0 ; -15,3)	-29,8	(-39,5 ; -20,1)
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	177	672	-25,9	(-30,0 ; -21,8)	-27,3	(-31,4 ; -23,1)
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	3 874	2 157	-8,9	(-11,6 ; -6,2)	-13,9	(-19,5 ; -8,3)
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	482	1 139	-13,3	(-15,4 ; -11,3)	-22,1	(-28,0 ; -16,2)
Ingénieur 1	IN1	37	128	-43,6	(-54,5 ; -32,7)	-50,3	(-60,9 ; -39,7)
Ingénieur 2	IN2	417	1 358	-24,4	(-26,6 ; -22,2)	-39,2	(-46,9 ; -31,4)
Ingénieur 3	IN3	355	427	-28,7	(-33,8 ; -23,7)	-43,3	(-46,2 ; -40,4)
Avocat et notaire 2	AN2	608	195	-4,2	(-8,1 ; -0,3)	-8,4	(-11,3 ; -5,4)
Moyenne		...	...	-10,8	(-12,0 ; -9,6)	-15,9	(-18,8 ; -13,0)
Techniciens							
Technicien en administration 1-2	TA1-2	6 689	826	-5,8	(-9,0 ; -2,6)	-10,1	(-14,4 ; -5,8)
Technicien en administration 3	TA3	239	34	-5,6 *	(-18,5 ; 7,3)	-13,4 *	(-30,8 ; 4,1)
Techn. documentation 1-2	TD1-2	726	591	-2,4	(-4,7 ; -0,1)	-9,1	(-11,2 ; -6,9)
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	1 884	421	-3,8 *	(-10,1 ; 2,6)	4,5 *	(-2,5 ; 11,6)
Techn. laboratoire 3	TL3	415	15	-0,3 *	(-4,6 ; 4,0)	-0,4 *	(-3,5 ; 2,7)
Technicien en droit 1-2	DR1-2	433	206	-28,5	(-33,7 ; -23,2)	-31,8	(-35,5 ; -28,1)
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 242	2 876	-37,1	(-41,0 ; -33,3)	-39,2	(-48,3 ; -30,1)
Technicien génie 3	TG3	198	497	-39,4	(-44,0 ; -34,9)	-48,9	(-58,2 ; -39,6)
Techn. informatique 1-2	TI1-2	2 570	1 020	-13,8	(-19,2 ; -8,3)	-15,3	(-22,9 ; -7,6)
Techn. informatique 3	TI3	556	31	1,1 *	(-1,8 ; 4,1)	1,3 *	(-3,4 ; 5,9)
Technicien en loisir 1-2	LO1-2	458	24	11,4	(6,1 ; 16,8)	11,6	(6,0 ; 17,2)
Moyenne		...	...	-11,4	(-13,4 ; -9,4)	-12,2	(-14,9 ; -9,5)
Employés de bureau							
Préposé photocopie 2	PP2	43	12	-23,4	(-32,4 ; -14,4)	-29,1	(-40,6 ; -17,7)
Magasinier 1	MG1	266	237	-46,9	(-64,9 ; -29,0)	-35,7	(-54,8 ; -16,7)
Magasinier 2	MG2	909	686	-33,2	(-46,1 ; -20,3)	-18,3	(-29,1 ; -7,6)
Magasinier 3	MG3	41	54	-23,3	(-29,0 ; -17,5)	-12,3	(-17,4 ; -7,3)
Op. duplicateur 1-2	OD1-2	122	9	-30,6	(-43,5 ; -17,7)	-29,5	(-46,6 ; -12,3)
Personnel soutien adm. 1	PS1	3 682	1 050	-11,7	(-15,4 ; -8,1)	-13,6	(-18,6 ; -8,6)
Personnel soutien adm. 2	PS2	11 244	6 783	-19,3	(-22,1 ; -16,5)	-22,0	(-26,0 ; -18,1)
Personnel secrétariat 1	SE1	1 573	1 544	-12,7	(-17,0 ; -8,5)	-19,7	(-24,0 ; -15,3)
Personnel secrétariat 2	SE2	6 460	1 207	-9,7	(-12,2 ; -7,3)	-16,4	(-19,6 ; -13,1)
Préposé aux renseign. 2	PR2	776	1 220	-14,3	(-18,8 ; -9,8)	-15,5	(-24,2 ; -6,7)
Préposé aux renseign. 3	PR3	85	14	-36,5	(-51,8 ; -21,2)	-40,7	(-65,1 ; -16,3)
Préposé télécomm. 1-2	PT1-2	6	121	-34,2	(-40,5 ; -27,8)	-33,3	(-38,6 ; -28,1)
Téléphoniste-récept. 2	TR2	1 174	165	-13,3	(-19,5 ; -7,1)	-12,8	(-17,7 ; -7,9)
Acheteur 2	AC2	55	137	-19,1	(-25,9 ; -12,2)	-14,3	(-16,9 ; -11,7)
Moyenne		...	...	-16,1	(-17,7 ; -14,4)	-18,2	(-20,4 ; -16,0)

Annexe E-8

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2008
 [Écart = (administration québécoise - marché)/administration québécoise]

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif		Salaires		Rémunération globale	
		Adm. québ. ²	Marché	Écarts %	Intervalles de confiance	Écarts %	Intervalles de confiance
Employés de service							
Préposé buanderie 2	BU2	720	26	5,8 *	(-2,1 ; 13,8)	7,2 *	(-0,8 ; 15,2)
Concierge	CO2	2 203	79	-18,0	(-25,2 ; -10,8)	-14,3	(-24,1 ; -4,6)
Cuisinier 1	CU1	18	206	24,4	(7,0 ; 41,8)	27,6	(7,9 ; 47,3)
Cuisinier 2	CU2	937	316	-6,2 *	(-16,1 ; 3,7)	-0,1 *	(-9,0 ; 8,7)
Cuisinier 3	CU3	22	70	-2,3 *	(-9,8 ; 5,1)	0,0 *	(-6,3 ; 6,4)
Gardien 2	GA2	478	1 925	7,1	(0,3 ; 13,8)	20,6	(11,0 ; 30,2)
Journalier/préposé terr. 2	JP2	1 458	609	-32,0	(-39,5 ; -24,5)	-32,9	(-40,3 ; -25,5)
Préposé cuisine/café. 2	CC2	2 490	593	9,8 *	(-1,2 ; 20,7)	10,3 *	(-6,2 ; 26,7)
Préposé entretien lourd 2	PED2	2 611	594	-14,0	(-20,5 ; -7,5)	-13,7	(-20,2 ; -7,1)
Ouvrier entret. Maint. 2	OM2	394	166	-9,4	(-17,9 ; -0,8)	-12,4 *	(-27,5 ; 2,7)
Préposé entretien léger 2	PER2	1 485	792	-6,4 *	(-13,6 ; 0,9)	-2,5 *	(-10,5 ; 5,4)
Moyenne		...	...	-8,5	(-12,3 ; -4,8)	-6,5	(-10,9 ; -2,0)
Ouvriers							
Conducteur véh. légers 2	CR2	155	1 148	-18,4	(-27,2 ; -9,7)	-17,2	(-29,2 ; -5,3)
Conducteur véh. lourds 2	CD2	410	3 147	-31,5	(-42,0 ; -21,1)	-22,3	(-40,8 ; -3,8)
Électricien entretien 2	EL2	339	882	-35,0	(-41,2 ; -28,7)	-39,1	(-46,3 ; -31,8)
Électricien entretien 3	EL3	91	351	-38,3	(-40,4 ; -36,2)	-67,3	(-75,7 ; -58,9)
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	58	55	-17,1	(-28,0 ; -6,2)	-14,5	(-27,0 ; -2,0)
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	76	910	-23,4	(-33,2 ; -13,7)	-22,1	(-33,0 ; -11,3)
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	201	1 463	-30,3	(-37,5 ; -23,1)	-25,2	(-33,7 ; -16,7)
Menuisier entretien 2	ME2	336	208	-16,1	(-21,0 ; -11,2)	-20,5	(-26,7 ; -14,2)
Ouvrier de voirie 2	VO2	141	212	-30,8	(-34,1 ; -27,5)	-44,7	(-50,5 ; -38,9)
Ouvrier cert. Entretien 2	OCE2	861	561	-48,4	(-66,8 ; -29,9)	-48,1	(-60,5 ; -35,8)
Peintre entretien 2	PE2	134	74	-37,2	(-50,6 ; -23,7)	-39,1	(-53,5 ; -24,6)
Machiniste 2	MA2	48	89	-34,2	(-42,0 ; -26,4)	-32,6	(-46,8 ; -18,4)
Moyenne		...	...	-31,6	(-36,3 ; -26,9)	-32,9	(-37,7 ; -28,0)
Ensemble des emplois repères							
Moyenne		...	...	-13,6	(-14,8 ; -12,4)	-15,4	(-17,3 ; -13,5)

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. L'effectif présenté est celui de l'emploi. Dans le cas des emplois choisis à l'étape probabiliste de la sélection, leur poids dans la moyenne de la catégorie est supérieur à leur propre effectif (voir la section *La méthodologie* pour plus de détails).

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

Annexe E-9

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2008

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

Emplois repères ^{1/} catégorie	Codes	Effectif		Salaires		Rémunération globale	
		Adm. québ. ²	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
Professionnels							
Professionnel communic. 1	PC1	57	16	-16,1	(-24,6 ; -7,7)	-16,4	(-27,9 ; -5,0)
Professionnel communic. 2	PC2	710	188	-1,7 *	(-9,9 ; 6,5)	0,3 *	(-10,5 ; 11,2)
Professionnel communic. 3	PC3	37	20	-28,6	(-40,7 ; -16,4)	-32,4	(-55,2 ; -9,6)
Professionnel gest. fin. 1	FI1	84	398	-8,3	(-15,2 ; -1,4)	4,2 *	(-4,5 ; 13,0)
Professionnel gest. fin. 2	FI2	989	2 163	-6,7	(-11,8 ; -1,6)	2,7 *	(-3,5 ; 8,8)
Professionnel gest. fin. 3	FI3	95	425	-26,4	(-34,4 ; -18,3)	-13,5	(-17,4 ; -9,5)
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	177	387	-6,7	(-12,8 ; -0,5)	3,1 *	(-1,3 ; 7,6)
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	3 874	2 953	-11,5	(-17,2 ; -5,7)	-2,6 *	(-7,8 ; 2,6)
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	482	536	-23,0	(-28,9 ; -17,2)	-13,7	(-16,9 ; -10,6)
Ingénieur 1	IN1	37	493	-21,4	(-26,3 ; -16,5)	-5,3	(-10,4 ; -0,2)
Ingénieur 2	IN2	417	2 863	-14,1	(-19,7 ; -8,4)	-2,7 *	(-7,8 ; 2,3)
Ingénieur 3	IN3	355	662	-27,9	(-32,7 ; -23,1)	-16,7	(-22,2 ; -11,2)
Professionnel sc. phys. 1	SP1	12	17	0,5 *	(-12,7 ; 13,6)	17,3	(4,9 ; 29,7)
Professionnel sc. phys. 2	SP2	397	96	-6,2 *	(-27,6 ; 15,2)	2,5 *	(-24,7 ; 29,6)
Professionnel sc. phys. 3	SP3	50	28	-24,5	(-36,1 ; -12,9)	-14,9 *	(-33,4 ; 3,5)
Avocat et notaire 1	AN1	28	7	-9,0 *	(-20,8 ; 2,9)	-10,9 *	(-30,4 ; 8,6)
Avocat et notaire 2	AN2	608	233	-6,0	(-11,4 ; -0,6)	-0,5 *	(-7,0 ; 6,0)
Moyenne		...	...	-10,9	(-14,3 ; -7,5)	-3,0 *	(-6,5 ; 0,5)
Techniciens							
Technicien en administration 1-2	TA1-2	6 689	950	4,1	(0,7 ; 7,5)	14,8	(10,8 ; 18,7)
Technicien en administration 3	TA3	239	54	-6,7	(-12,8 ; -0,7)	0,6 *	(-9,2 ; 10,3)
Techn. documentation 1-2	TD1-2	726	40	10,7 *	(-3,9 ; 25,2)	15,4 *	(-2,5 ; 33,2)
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	1 884	126	-0,5 *	(-13,6 ; 12,5)	14,1	(3,0 ; 25,3)
Technicien en droit 1-2	DR1-2	433	71	-37,8	(-46,6 ; -29,0)	-31,1	(-36,9 ; -25,2)
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 242	1 566	-22,0	(-32,6 ; -11,5)	-8,4 *	(-20,3 ; 3,6)
Technicien génie 3	TG3	198	312	-43,7	(-50,9 ; -36,5)	-29,1	(-39,4 ; -18,8)
Techn. informatique 1-2	TI1-2	2 570	1 516	-12,7	(-15,7 ; -9,7)	-0,7 *	(-4,1 ; 2,7)
Techn. informatique 3	TI3	556	417	-35,4	(-42,4 ; -28,5)	-17,7	(-22,8 ; -12,5)
Techn. hygiène du trav. 1-2	TH1-2	176	7	13,3	(5,1 ; 21,6)	23,9	(13,5 ; 34,4)
Moyenne		...	...	-3,3	(-6,3 ; -0,4)	8,3	(5,2 ; 11,4)
Employés de bureau							
Préposé photocopie 2	PP2	43	12	7,4 *	(-12,0 ; 26,8)	21,6	(1,7 ; 41,6)
Magasinier 1	MG1	266	59	1,0 *	(-5,1 ; 7,0)	16,3	(10,0 ; 22,6)
Magasinier 2	MG2	909	186	-6,0 *	(-18,9 ; 6,8)	8,3 *	(-3,7 ; 20,3)
Magasinier 3	MG3	41	6	-6,4 *	(-22,1 ; 9,4)	11,5	(2,9 ; 20,1)
Personnel soutien adm. 1	PS1	3 682	943	9,3	(7,2 ; 11,3)	21,5	(19,2 ; 23,7)
Personnel soutien adm. 2	PS2	11 244	4 175	5,8	(1,9 ; 9,7)	16,2	(13,3 ; 19,1)
Personnel soutien adm. 3	PS3	3 588	75	4,3 *	(-8,0 ; 16,6)	13,1	(1,9 ; 24,3)
Personnel secrétariat 1	SE1	1 573	220	0,3 *	(-6,4 ; 6,9)	12,0	(4,6 ; 19,4)
Personnel secrétariat 2	SE2	6 460	1 291	-14,0	(-18,5 ; -9,5)	-4,1 *	(-9,5 ; 1,2)
Préposé aux renseign. 2	PR2	776	1 525	43,6	(30,5 ; 56,7)	51,4	(39,6 ; 63,3)
Préposé télécomm. 1-2	PT1-2	6	165	-34,4	(-53,8 ; -15,0)	-10,3 *	(-28,0 ; 7,4)
Téléphoniste-récept. 2	TR2	1 174	275	-3,4 *	(-7,6 ; 0,8)	11,2	(6,3 ; 16,1)
Acheteur 2	AC2	55	28	-5,7 *	(-14,5 ; 3,1)	6,4 *	(-2,3 ; 15,1)
Moyenne		...	...	1,5 *	(-1,1 ; 4,0)	12,1	(9,7 ; 14,4)

Annexe E-9

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2008

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif		Salaires		Rémunération globale	
		Adm. québ. ²	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
Employés de service							
Concierge	CO2	2 203	8	23,9	(3,7 ; 44,1)	31,5	(12,6 ; 50,5)
Cuisinier 1	CU1	18	26	45,7	(44,2 ; 47,3)	52,2	(50,6 ; 53,8)
Cuisinier 2	CU2	937	343	42,1	(39,3 ; 44,9)	48,1	(45,3 ; 50,9)
Cuisinier 3	CU3	22	67	3,4 *	(-2,8 ; 9,5)	12,8	(5,5 ; 20,2)
Gardien 2	GA2	478	123	5,9 *	(-1,2 ; 12,9)	16,2	(10,2 ; 22,2)
Journalier/préposé terr. 2	JP2	1 458	21	-8,2 *	(-20,5 ; 4,1)	2,0 *	(-10,9 ; 14,9)
Préposé cuisine/café. 2	CC2	2 490	1 431	47,6	(45,1 ; 50,0)	51,6	(50,1 ; 53,0)
Préposé entretien lourd 2	PED2	2 611	246	28,5	(21,5 ; 35,4)	33,7	(27,3 ; 40,0)
Ouvrier entret. Mainten. 2	OM2	394	50	16,0	(4,7 ; 27,3)	22,9	(9,8 ; 36,0)
Préposé entretien léger 2	PER2	1 485	75	23,3	(15,5 ; 31,0)	34,0	(27,5 ; 40,5)
Moyenne		...	...	26,9	(22,6 ; 31,2)	34,2	(30,2 ; 38,2)
Ouvriers							
Conducteur véh. légers 2	CR2	155	118	-1,3 *	(-19,7 ; 17,1)	9,1 *	(-7,6 ; 25,8)
Conducteur véh. lourds 2	CD2	410	296	0,0 *	(-8,6 ; 8,5)	20,7	(17,5 ; 23,9)
Électricien entretien 2	EL2	339	14	-15,8	(-24,2 ; -7,3)	-8,3	(-16,4 ; -0,1)
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	58	24	4,3 *	(-6,5 ; 15,2)	14,6	(4,4 ; 24,8)
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	76	263	-2,8 *	(-9,0 ; 3,3)	3,8 *	(-5,2 ; 12,7)
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	201	272	-11,5 *	(-23,6 ; 0,7)	-2,8 *	(-16,5 ; 11,0)
Menuisier entretien 2	ME2	336	34	6,0 *	(-1,6 ; 13,7)	17,0	(9,9 ; 24,1)
Ouvrier cert. Entretien 2	OCE2	861	8	-8,7	(-16,9 ; -0,5)	-10,8 *	(-25,8 ; 4,3)
Machiniste 2	MA2	48	64	-1,3 *	(-9,0 ; 6,5)	8,4 *	(-4,1 ; 20,9)
Moyenne		...	...	-6,2	(-9,8 ; -2,6)	2,1 *	(-3,1 ; 7,4)
Ensemble des emplois repères							
Moyenne		...	...	1,2 *	(-0,7 ; 3,1)	10,8	(8,9 ; 12,7)

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. L'effectif présenté est celui de l'emploi. Dans le cas des emplois choisis à l'étape probabiliste de la sélection, leur poids dans la moyenne de la catégorie est supérieur à leur propre effectif (voir la section *La méthodologie* pour plus de détails).

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

Annexe E-10

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2008

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif		Salaires		Rémunération globale	
		Adm. québ. ²	Marché	Écarts %	Intervalles de confiance	Écarts %	Intervalles de confiance
Professionnels							
Professionnel communic. 2	PC2	710	6	-17,3 *	(-35,8 ; 1,3)	-21,7 *	(-45,4 ; 2,0)
Professionnel gest. fin. 2	FI2	989	20	-19,0 *	(-44,2 ; 6,1)	-20,6 *	(-54,7 ; 13,4)
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	177	29	-17,0 *	(-48,1 ; 14,1)	-13,5 *	(-52,4 ; 25,3)
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	3 874	181	-6,2	(-9,4 ; -3,0)	-4,4 *	(-9,6 ; 0,8)
Ingénieur 1	IN1	37	58	-49,1	(-68,6 ; -29,6)	-47,4	(-62,5 ; -32,2)
Ingénieur 2	IN2	417	127	-25,4	(-34,1 ; -16,7)	-28,4	(-35,7 ; -21,1)
Moyenne		...	...	-9,6	(-14,8 ; -4,4)	-11,2	(-18,7 ; -3,8)
Techniciens							
Technicien en administration 1-2	TA1-2	6 689	158	-2,5 *	(-7,9 ; 3,0)	-1,5 *	(-7,2 ; 4,1)
Technicien en administration 3	TA3	239	4	18,5	(0,4 ; 36,5)	12,8 *	(-10,1 ; 35,7)
Techn. documentation 1-2	TD1-2	726	7	-1,7 *	(-22,2 ; 18,9)	-1,4 *	(-22,0 ; 19,2)
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	1 884	240	-6,3 *	(-14,4 ; 1,9)	5,4 *	(-3,6 ; 14,3)
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 242	921	-38,5	(-44,7 ; -32,3)	-24,9	(-32,2 ; -17,6)
Technicien génie 3	TG3	198	24	-22,0	(-30,4 ; -13,7)	-8,1	(-14,0 ; -2,3)
Techn. informatique 1-2	TI1-2	2 570	519	-9,3	(-15,1 ; -3,5)	-6,9 *	(-14,1 ; 0,3)
Technicien en loisir 1-2	LO1-2	458	14	8,9	(4,2 ; 13,7)	10,7	(4,0 ; 17,4)
Moyenne		...	...	-9,3	(-12,6 ; -5,9)	-5,3	(-9,0 ; -1,6)
Employés de bureau							
Magasinier 1	MG1	266	102	-51,5	(-82,7 ; -20,2)	-39,6	(-73,8 ; -5,3)
Magasinier 2	MG2	909	396	-36,1	(-56,4 ; -15,8)	-15,3	(-30,5 ; -0,1)
Magasinier 3	MG3	41	36	-23,2	(-30,8 ; -15,6)	-11,0	(-17,2 ; -4,8)
Personnel soutien adm. 1	PS1	3 682	242	-20,9	(-33,7 ; -8,1)	-12,7 *	(-27,5 ; 2,2)
Personnel soutien adm. 2	PS2	11 244	1 061	-28,3	(-37,4 ; -19,2)	-26,6	(-36,6 ; -16,6)
Personnel soutien adm. 3	PS3	3 588	13	-14,9	(-20,4 ; -9,4)	-6,0 *	(-12,2 ; 0,2)
Personnel secrétariat 1	SE1	1 573	75	-47,3	(-69,8 ; -24,7)	-45,6	(-72,2 ; -18,9)
Personnel secrétariat 2	SE2	6 460	112	-17,1	(-29,7 ; -4,5)	-16,7 *	(-34,1 ; 0,7)
Préposé aux renseign. 2	PR2	776	632	-8,5	(-14,9 ; -2,1)	1,7 *	(-3,6 ; 7,0)
Préposé télécomm. 1-2	PT1-2	6	32	-33,9	(-50,3 ; -17,6)	-19,4	(-38,2 ; -0,6)
Téléphoniste-récept. 2	TR2	1 174	52	-25,3	(-37,3 ; -13,3)	-17,3	(-27,9 ; -6,7)
Moyenne		...	...	-23,9	(-29,7 ; -18,2)	-19,8	(-26,7 ; -12,9)

Annexe E-10

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2008

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif		Salaires		Rémunération globale	
		Adm. québ. ²	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
				%		%	
Employés de service							
Préposé buanderie 2	BU2	720	18	11,2	(1,6 ; 20,8)	12,4	(2,8 ; 21,9)
Concierge	CO2	2 203	41	-12,4	(-24,2 ; -0,6)	-1,4 *	(-4,2 ; 1,4)
Cuisinier 1	CU1	18	167	27,6	(10,6 ; 44,6)	31,0	(11,8 ; 50,3)
Cuisinier 2	CU2	937	246	-4,8 *	(-16,3 ; 6,6)	1,7 *	(-8,7 ; 12,0)
Cuisinier 3	CU3	22	40	5,0 *	(-5,5 ; 15,5)	8,9	(0,7 ; 17,1)
Gardien 2	GA2	478	1 794	10,9	(5,8 ; 15,9)	26,6	(20,9 ; 32,4)
Journalier/préposé terr. 2	JP2	1 458	184	-39,0	(-53,8 ; -24,2)	-33,3	(-46,5 ; -20,1)
Préposé cuisine/café. 2	CC2	2 490	494	16,5	(7,6 ; 25,4)	20,8	(11,4 ; 30,3)
Préposé entretien lourd 2	PED2	2 611	375	-13,1	(-21,3 ; -4,9)	-10,9	(-18,9 ; -2,8)
Ouvrier entret. Mainten. 2	OM2	394	57	6,9 *	(-5,7 ; 19,5)	13,5	(2,8 ; 24,1)
Préposé entretien léger 2	PER2	1 485	613	-5,0 *	(-13,1 ; 3,0)	0,1 *	(-8,6 ; 8,7)
Moyenne	...	...	...	-5,1	(-9,8 ; -0,4)	0,9 *	(-2,8 ; 4,6)
Ouvriers							
Conducteur véh. légers 2	CR2	155	973	-13,4	(-25,0 ; -1,8)	-9,0 *	(-24,3 ; 6,3)
Conducteur véh. lourds 2	CD2	410	1 992	-34,4	(-47,4 ; -21,5)	-19,7 *	(-41,7 ; 2,3)
Électricien entretien 2	EL2	339	664	-40,7	(-48,6 ; -32,9)	-39,5	(-48,6 ; -30,3)
Électricien entretien 3	EL3	91	17	-32,2	(-38,9 ; -25,4)	-26,0	(-34,0 ; -18,0)
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	58	12	0,6 *	(-13,2 ; 14,5)	10,3	(0,6 ; 20,1)
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	76	359	-24,1	(-39,6 ; -8,7)	-20,1	(-36,2 ; -3,9)
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	201	1 370	-31,4	(-38,8 ; -24,0)	-25,6	(-34,5 ; -16,8)
Menuisier entretien 2	ME2	336	21	-18,5 *	(-38,1 ; 1,1)	-15,2 *	(-33,9 ; 3,5)
Ouvrier cert. Entretien 2	OCE2	861	333	-54,3	(-74,6 ; -33,9)	-41,6	(-57,9 ; -25,4)
Peintre entretien 2	PE2	134	23	-61,8	(-84,6 ; -38,9)	-68,5	(-92,3 ; -44,8)
Machiniste 2	MA2	48	29	-40,9	(-50,1 ; -31,8)	-43,6	(-62,5 ; -24,8)
Moyenne	...	...	...	-36,9	(-43,2 ; -30,5)	-30,7	(-37,6 ; -23,9)
Ensemble des emplois repères							
Moyenne	...	...	...	-15,6	(-18,9 ; -12,3)	-12,2	(-16,3 ; -8,2)

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. L'effectif présenté est celui de l'emploi. Dans le cas des emplois choisis à l'étape probabiliste de la sélection, leur poids dans la moyenne de la catégorie est supérieur à leur propre effectif (voir la section *La méthodologie* pour plus de détails).

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

Annexe E-11

Écart salarial et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé non syndiqués, en 2008

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif		Salaires		Rémunération globale	
		Adm. québ. ²	Marché	Écarts %	Intervalles de confiance	Écarts %	Intervalles de confiance
Professionnels							
Professionnel communic. 1	PC1	57	7	3,8 *	(-3,0 ; 10,6)	11,7 *	(0,0 ; 23,5)
Professionnel communic. 2	PC2	710	136	-1,7 *	(-13,2 ; 9,9)	3,7 *	(-12,0 ; 19,5)
Professionnel communic. 3	PC3	37	16	-27,6	(-44,0 ; -11,2)	-29,1 *	(-59,3 ; 1,2)
Professionnel gest. fin. 1	FI1	84	372	-7,4	(-13,7 ; -1,1)	6,2 *	(-0,8 ; 13,1)
Professionnel gest. fin. 2	FI2	989	2 055	-5,9	(-11,2 ; -0,7)	4,0 *	(-2,1 ; 10,2)
Professionnel gest. fin. 3	FI3	95	360	-27,4	(-35,5 ; -19,3)	-11,7	(-15,2 ; -8,2)
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	177	348	-5,2	(-10,4 ; -0,1)	5,4	(2,8 ; 8,1)
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	3 874	2 684	-11,9	(-18,4 ; -5,4)	-1,6 *	(-7,2 ; 4,0)
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	482	491	-25,3	(-31,9 ; -18,7)	-13,4	(-16,9 ; -9,8)
Ingénieur 1	IN1	37	486	-21,3	(-26,2 ; -16,3)	-5,1 *	(-10,3 ; 0,1)
Ingénieur 2	IN2	417	2 780	-14,4	(-20,1 ; -8,6)	-2,8 *	(-8,0 ; 2,4)
Ingénieur 3	IN3	355	640	-28,7	(-33,5 ; -24,0)	-17,3	(-22,8 ; -11,8)
Professionnel sc. phys. 1	SP1	12	17	0,5 *	(-12,7 ; 13,6)	17,3	(4,9 ; 29,7)
Professionnel sc. phys. 2	SP2	397	87	-6,5 *	(-29,6 ; 16,6)	2,9 *	(-26,1 ; 31,9)
Professionnel sc. phys. 3	SP3	50	27	-24,8	(-37,3 ; -12,3)	-14,1 *	(-33,7 ; 5,4)
Avocat et notaire 2	AN2	608	200	-7,2	(-11,9 ; -2,6)	-0,9 *	(-7,5 ; 5,7)
Moyenne		...	...	-11,6	(-15,6 ; -7,6)	-1,9 *	(-6,0 ; 2,2)
Techniciens							
Technicien en administration 1-2	TA1-2	6 689	843	5,3	(1,7 ; 8,8)	16,3	(12,3 ; 20,3)
Technicien en administration 3	TA3	239	45	-2,2 *	(-7,0 ; 2,6)	9,0	(3,7 ; 14,4)
Techn. documentation 1-2	TD1-2	726	26	14,8 *	(-1,9 ; 31,4)	21,0	(1,4 ; 40,5)
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	1 884	124	-1,0 *	(-14,2 ; 12,3)	13,8	(2,4 ; 25,2)
Technicien en droit 1-2	DR1-2	433	63	-38,9	(-47,7 ; -30,2)	-31,9	(-37,3 ; -26,4)
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 242	1 540	-22,3	(-33,1 ; -11,5)	-8,5 *	(-20,8 ; 3,7)
Technicien génie 3	TG3	198	306	-43,9	(-51,4 ; -36,4)	-28,8	(-39,3 ; -18,3)
Techn. informatique 1-2	TI1-2	2 570	1 469	-12,5	(-15,6 ; -9,4)	-0,1 *	(-3,5 ; 3,3)
Techn. informatique 3	TI3	556	415	-35,5	(-42,5 ; -28,5)	-17,5	(-22,8 ; -12,3)
Techn. hygiène du trav. 1-2	TH1-2	176	4	14,0	(3,2 ; 24,8)	26,6	(16,6 ; 36,6)
Moyenne		...	...	-2,8 *	(-6,0 ; 0,3)	9,4	(6,3 ; 12,6)
Employés de bureau							
Magasinier 1	MG1	266	58	1,9 *	(-4,2 ; 8,1)	17,2	(10,8 ; 23,6)
Magasinier 2	MG2	909	184	-6,1 *	(-19,0 ; 6,8)	8,2 *	(-3,9 ; 20,3)
Magasinier 3	MG3	41	6	-6,4 *	(-22,1 ; 9,4)	11,5	(2,9 ; 20,1)
Personnel soutien adm. 1	PS1	3 682	924	9,6	(7,5 ; 11,6)	21,9	(19,7 ; 24,1)
Personnel soutien adm. 2	PS2	11 244	4 108	6,4	(2,5 ; 10,3)	16,9	(14,1 ; 19,8)
Personnel soutien adm. 3	PS3	3 588	72	4,8 *	(-7,8 ; 17,3)	13,5	(2,1 ; 24,9)
Personnel secrétariat 1	SE1	1 573	178	3,3 *	(-2,8 ; 9,3)	16,1	(10,0 ; 22,2)
Personnel secrétariat 2	SE2	6 460	1 061	-13,7	(-18,9 ; -8,5)	-2,7 *	(-8,8 ; 3,3)
Préposé aux renseign. 2	PR2	776	1 517	43,7	(30,7 ; 56,8)	51,5	(39,8 ; 63,2)
Préposé télécomm. 1-2	PT1-2	6	165	-34,4	(-53,8 ; -15,0)	-10,3 *	(-28,0 ; 7,4)
Téléphoniste-récept. 2	TR2	1 174	264	-3,2 *	(-7,5 ; 1,1)	11,6	(6,6 ; 16,6)
Acheteur 2	AC2	55	27	-5,5 *	(-14,5 ; 3,4)	6,5 *	(-2,3 ; 15,3)
Moyenne		...	...	2,1 *	(-0,5 ; 4,7)	13,1	(10,7 ; 15,6)

Annexe E-11

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé non syndiqués, en 2008

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif		Salaires		Rémunération globale	
		Adm. québ. ²	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
Employés de service							
Concierge	CO2	2 203	8	23,9	(3,7 ; 44,1)	31,5	(12,6 ; 50,5)
Cuisinier 1	CU1	18	26	45,7	(44,2 ; 47,3)	52,2	(50,6 ; 53,8)
Cuisinier 2	CU2	937	343	42,1	(39,3 ; 44,9)	48,1	(45,3 ; 50,9)
Cuisinier 3	CU3	22	67	3,4 *	(-2,8 ; 9,5)	12,8	(5,5 ; 20,2)
Gardien 2	GA2	478	122	6,1 *	(-1,0 ; 13,1)	16,4	(10,4 ; 22,4)
Journalier/préposé terr. 2	JP2	1 458	17	-6,2 *	(-18,6 ; 6,3)	5,2 *	(-6,9 ; 17,2)
Préposé cuisine/café. 2	CC2	2 490	1 431	47,6	(45,1 ; 50,0)	51,6	(50,1 ; 53,0)
Préposé entretien lourd 2	PED2	2 611	235	29,6	(23,0 ; 36,2)	34,8	(28,8 ; 40,8)
Ouvrier entret. Mainten. 2	OM2	394	50	16,0	(4,7 ; 27,3)	22,9	(9,8 ; 36,0)
Préposé entretien léger 2	PER2	1 485	75	23,3	(15,5 ; 31,0)	34,0	(27,5 ; 40,5)
Moyenne		...	...	27,4	(23,1 ; 31,6)	34,8	(30,8 ; 38,7)
Ouvriers							
Conducteur véh. légers 2	CR2	155	115	0,2 *	(-19,9 ; 20,2)	12,1 *	(-5,5 ; 29,7)
Conducteur véh. lourds 2	CD2	410	296	0,0 *	(-8,6 ; 8,5)	20,7	(17,5 ; 23,9)
Électricien entretien 2	EL2	339	11	-15,2	(-24,6 ; -5,8)	-7,3 *	(-16,3 ; 1,8)
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	58	24	4,3 *	(-6,5 ; 15,2)	14,6	(4,4 ; 24,8)
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	76	263	-2,8 *	(-9,0 ; 3,3)	3,8 *	(-5,2 ; 12,7)
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	201	272	-11,5 *	(-23,6 ; 0,7)	-2,8 *	(-16,5 ; 11,0)
Menuisier entretien 2	ME2	336	32	7,3 *	(-0,1 ; 14,8)	18,5	(11,8 ; 25,2)
Ouvrier cert. Entretien 2	OCE2	861	8	-8,7	(-16,9 ; -0,5)	-10,8 *	(-25,8 ; 4,3)
Machiniste 2	MA2	48	64	-1,3 *	(-9,0 ; 6,5)	8,4 *	(-4,1 ; 20,9)
Moyenne		...	...	-6,0	(-9,6 ; -2,4)	2,5 *	(-2,8 ; 7,7)
Ensemble des emplois repères							
Moyenne		...	...	1,6 *	(-0,4 ; 3,6)	11,9	(9,9 ; 13,9)

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. L'effectif présenté est celui de l'emploi. Dans le cas des emplois choisis à l'étape probabiliste de la sélection, leur poids dans la moyenne de la catégorie est supérieur à leur propre effectif (voir la section *La méthodologie* pour plus de détails).

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

Annexe F

Principaux indicateurs économiques du Québec, de 1996 à 2008

Indicateurs	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
PIB et ses composantes^{2,3}							
PIB (au prix du marché)	1,0	3,2	3,2	6,2	4,3	1,5	2,4
Consommation	3,1	4,2	2,3	3,5	3,3	2,1	3,3
Investissements	6,0	6,7	5,7	8,9	3,4	1,3	6,8
administrations publiques	- 1,3	- 1,8	5,5	3,2	- 0,4	18,1	6,6
entreprises	7,5	8,3	5,8	9,9	4,1	- 1,3	6,8
Dépenses publiques courantes en biens et services	- 0,4	- 3,4	1,4	2,6	2,9	3,7	2,1
Exportations	2,2	8,4	6,4	11,5	10,8	- 2,0	0,3
Importations	5,3	8,8	5,0	9,1	9,6	- 4,1	2,0
Indicateurs monétaires							
IPC (2002 = 100) ^{2,4}	1,6	1,5	1,4	1,5	2,5	2,3	2,0
Taux d'intérêt (% bons du Trésor 90 jours)	4,3	3,2	4,7	4,7	5,5	3,9	2,6
Taux de change (huard en cents américains)	73,3	72,2	67,4	67,3	67,3	64,6	63,7
Autres indicateurs							
Revenu personnel disponible ²							
nominal	1,9	1,8	2,9	4,5	6,2	4,6	4,4
réel ⁵	0,2	0,2	1,5	2,8	4,1	3,0	2,5
Taux d'épargne (%)	8,0	4,9	4,2	3,4	3,8	4,7	4,0
Livraisons manufacturières ^{2,6,7}	3,6	5,5	3,4	11,4	..	- 3,6	1,3
Bénéfices des sociétés avant impôt ²	0,4	8,1	5,9	32,4	3,0	- 5,2	2,9
Ventes au détail ^{2,6}	5,7	7,2	2,9	7,2	5,1	4,2	6,1
Mises en chantier (en milliers)	23,2	25,9	23,1	25,7	24,7	27,7	42,5

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. En termes réels (\$ enchaînés 2002).
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 (2002 = 100) est utilisé pour obtenir le revenu personnel disponible réel.
6. Le cumul est calculé pour les huit premiers mois de l'année.
7. En raison de changements majeurs au recensement des manufactures, les données des années 2000 et suivantes ne sont pas comparables avec celles des années antérieures à 2000. Aucun taux de variation pour 2000 ne peut donc être fourni.

Sources : Institut de la statistique du Québec, Statistique Canada et Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL).

2003	2004	2005	2006	2007	2008 ¹				Indicateurs
					Cumul	T1	T2	T3	
PIB et ses composantes^{2,3}									
1,2	2,6	1,8	2,0	2,4	1,0	0,0	0,2	..	PIB (au prix du marché)
3,1	2,8	2,9	3,1	4,4	4,7	0,8	0,7	..	Consommation
7,5	11,2	- 0,6	3,6	7,2	4,1	0,7	1,7	..	Investissements
3,1	6,1	9,0	1,6	12,8	17,8	6,0	5,4	..	administrations publiques
8,3	12,1	- 2,2	4,0	6,2	1,5	- 0,4	0,9	..	entreprises
3,4	1,2	- 0,3	2,5	2,4	3,6	0,5	1,0	..	Dépenses publiques courantes en biens et services
- 2,5	2,4	2,8	1,7	- 2,0	- 2,3	- 1,7	- 0,3	..	Exportations
3,3	5,5	3,8	2,7	2,2	3,6	- 2,1	1,8	..	Importations
Indicateurs monétaires									
2,5	2,0	2,3	1,7	1,6	2,4	1,6	2,3	3,2	IPC (2002 = 100) ^{2,4}
2,9	2,2	2,7	4,0	4,2	2,7	3,1	2,6	2,4	Taux d'intérêt (% bons du Trésor 90 jours)
71,4	76,8	82,5	88,2	93,0	98,2	99,6	99,0	96,0	Taux de change (huard en cents américains)
Autres indicateurs									
Revenu personnel disponible ²									
4,6	4,5	2,9	4,2	5,6	5,1	2,9	- 0,5	..	nominal
3,0	2,6	1,0	2,9	4,5	3,9	2,5	- 1,3	..	réel ⁵
3,9	3,8	1,8	1,6	1,6	1,3	2,3	0,3	..	Taux d'épargne (%)
0,0	0,9	3,9	4,7	1,1	1,5	1,6	2,4	..	Livraisons manufacturières ^{2,6}
- 7,0	16,1	2,5	10,3	6,3	4,7	0,7	6,8	..	Bénéfices des sociétés avant impôt ²
4,5	4,2	5,1	5,1	4,6	5,2	2,1	2,0	..	Ventes au détail ^{2,6}
50,3	58,4	50,9	47,9	48,6	48,0	48,4	48,0	47,5	Mises en chantier (en milliers)

Annexe G

Principaux indicateurs du marché du travail du Québec, de 1996 à 2008

Indicateurs	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Emploi							
Population active ²	0,3	0,9	1,4	1,1	1,3	1,4	3,6
Taux d'activité (%)	61,9	62,1	62,5	62,8	63,1	63,5	65,2
Personnes en emploi ²	- 0,2	1,4	2,7	2,2	2,2	1,1	3,8
Taux d'emploi (%)	54,6	55,0	56,1	56,9	57,8	57,9	59,5
Taux de chômage (%)	11,9	11,4	10,3	9,3	8,5	8,8	8,6
Heures travaillées et rémunération³							
Nombre d'heures travaillées en moyenne par semaine ⁴	36,0	36,3	36,7	36,8	37,1	37,9	37,8
Rémunération hebdomadaire moyenne ^{2,5} (RHbM)							
nominale	1,2	1,2	0,9	0,6	1,6	1,8	2,8
réelle ⁶	- 0,5	- 0,3	- 0,4	- 0,9	- 0,4	0,2	1,0
Rémunération horaire moyenne ² (RHrM)							
nominale	1,6	0,9	0,5	- 0,3	2,1	2,2	2,6
réelle ⁷	0,1	- 0,6	- 0,9	- 1,9	- 0,3	- 0,1	0,5
Productivité^{2,8}							
par heure habituellement travaillée	1,5	2,4	0,5	3,7	2,6	0,7	- 0,4

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. Le cumul est calculé pour les huit 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 (2002 = 100) est utilisé pour obtenir la rémunération hebdomadaire moyenne réelle.
7. L'indice des prix à la consommation (2002 = 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 : Institut de la statistique du Québec et Statistique Canada.

2003	2004	2005	2006	2007	2008 ¹				Indicateurs
					Cumul	T1	T2	T3	
Emploi									
2,2	0,8	0,7	1,0	1,4	1,1	0,2	0,1	- 0,2	Population active ²
66,0	65,8	65,6	65,5	65,7	65,8	65,9	65,8	65,5	Taux d'activité (%)
1,6	1,4	1,0	1,3	2,3	1,0	0,2	- 0,3	- 0,3	Personnes en emploi ²
60,0	60,2	60,1	60,2	61,0	61,0	61,3	61,0	60,6	Taux d'emploi (%)
9,1	8,5	8,3	8,0	7,2	7,3	7,0	7,4	7,5	Taux de chômage (%)
Heures travaillées et rémunération³									
37,7	37,8	37,7	37,5	37,1	37,1	37,0	37,1	..	Nombre d'heures travaillées en moyenne par semaine ⁴
									Rémunération hebdomadaire moyenne ^{2,5} (RHbM)
1,6	1,9	2,9	2,3	3,1	2,3	0,6	1,0	..	nominale
0,1	0,1	1,1	1,1	2,1	1,2	0,2	0,3	..	réelle ⁶
									Rémunération horaire moyenne ² (RHrM)
1,0	2,2	2,9	2,6	4,4	3,1	1,1	0,1	..	nominale
- 1,5	0,2	0,6	1,0	2,8	0,8	0,6	- 1,6	..	réelle ⁷
Productivité⁸									
0,3	0,8	0,9	0,9	0,4	- 0,5	2,5	- 6,5	..	par heure habituellement travaillée

Annexe H

Principaux indicateurs économiques du Canada, de 1996 à 2008

Indicateurs	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
PIB et ses composantes^{2,3}							
PIB (au prix du marché)	1,6	4,2	4,1	5,5	5,2	1,8	2,9
Consommation	2,6	4,6	2,8	3,8	4,0	2,3	3,6
Investissements	4,4	15,3	2,4	7,2	4,7	4,0	1,6
administrations publiques	- 4,3	- 3,2	- 0,7	15,6	3,8	11,5	3,7
entreprises	5,9	18,1	2,8	6,2	4,8	3,0	1,3
Dépenses publiques courantes en biens et services	- 1,2	- 1,0	3,2	2,1	3,1	3,9	2,5
Indicateurs monétaires							
IPC (2002 = 100) ^{2,4}	1,5	1,7	1,0	1,8	2,7	2,5	2,2
Taux d'intérêt (% bons du Trésor 90 jours)	4,3	3,2	4,7	4,7	5,5	3,9	2,6
Taux de change (huard en cents américains)	73,3	72,2	67,4	67,3	67,3	64,6	63,7
Indicateurs du marché du travail							
Personnes en emploi ²	0,9	2,1	2,5	2,6	2,5	1,2	2,4
Taux d'emploi (%)	58,4	58,9	59,7	60,6	61,3	61,1	61,7
Taux de chômage (%)	9,6	9,1	8,3	7,6	6,8	7,2	7,7
Autres indicateurs							
Revenu personnel disponible ²							
nominal	1,6	3,5	4,1	4,8	7,3	4,6	3,7
réel ⁵	- 0,1	1,9	2,9	3,0	5,0	2,7	1,7
Taux d'épargne (%)	7,0	4,9	4,9	4,0	4,7	5,2	3,5
Taux d'utilisation des capacités productives (%)							
totales (sauf agricoles)	82,0	83,6	84,6	86,0	87,0	84,3	85,4
manufacturières	82,8	83,6	84,3	85,8	86,0	81,7	82,9
Bénéfices des sociétés avant impôt ²	5,3	9,5	- 2,0	28,6	22,8	- 6,5	6,4
Ventes au détail ^{2,6}	3,3	8,0	3,9	5,9	6,0	4,4	6,3
Mises en chantier (en milliers)	124,7	147,0	137,4	150,0	151,7	162,7	205,0

1. Les taux de croissance trimestriels sont calculés par rapport aux trimestres précédents, ceux du cumul le sont par rapport à la période correspondante de l'année précédente.
2. Taux annuel de croissance (en %).
3. En termes réels (\$ enchaînés 2002).
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 (2002 = 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 Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL).

2003	2004	2005	2006	2007	2008 ¹				Indicateurs
					Cumul	T1	T2	T3	
PIB et ses composantes^{2,3}									
1,9	3,1	2,9	3,1	2,7	1,1	- 0,2	0,1	..	PIB (au prix du marché)
3,0	3,3	3,7	4,3	4,5	4,7	0,8	0,6	..	Consommation
6,2	7,8	9,2	7,1	3,9	2,7	0,0	- 0,4	..	Investissements
5,4	6,3	11,0	6,7	7,8	7,0	1,9	0,6	..	administrations publiques
6,3	8,0	8,9	7,1	3,4	2,1	- 0,3	- 0,6	..	entreprises
3,1	2,0	1,5	3,8	3,7	4,8	0,6	1,3	..	Dépenses publiques courantes en biens et services
Indicateurs monétaires									
2,8	1,8	2,2	2,0	2,2	2,5	1,8	2,3	3,4	IPC (2002 = 100) ^{2,4}
2,9	2,2	2,7	4,0	4,2	2,7	3,1	2,6	2,4	Taux d'intérêt (% bons du Trésor 90 jours)
71,4	76,8	82,5	88,2	93,0	98,2	99,6	99,0	96,0	Taux de change (huard en cents américains)
Indicateurs du marché du travail									
2,4	1,8	1,4	1,9	2,3	1,8	0,5	0,3	- 0,1	Personnes en emploi ²
62,4	62,7	62,7	63,0	63,5	63,7	63,8	63,8	63,5	Taux d'emploi (%)
7,6	7,2	6,8	6,3	6,0	6,0	5,9	6,1	6,1	Taux de chômage (%)
Autres indicateurs									
Revenu personnel disponible ²									
3,9	5,5	4,4	7,0	5,7	6,1	2,4	1,1	..	nominal
2,2	3,9	2,6	5,5	4,1	4,7	2,1	0,3	..	réel ⁵
2,6	3,2	2,0	3,1	2,7	2,9	3,1	2,8	..	Taux d'épargne (%)
Taux d'utilisation des capacités productives (%)									
84,2	84,9	84,8	84,1	83,3	79,3	79,6	78,9	..	totales (sauf agricoles)
81,5	83,5	83,7	82,8	82,2	77,0	77,2	76,7	..	manufacturières
6,9	16,4	10,5	5,8	3,3	8,2	2,3	8,3	..	Bénéfices des sociétés avant impôt ²
3,6	4,7	5,6	6,4	5,8	4,7	1,7	0,7	..	Ventes au détail ^{2,6}
218,4	233,4	225,5	227,4	228,3	221,7	234,3	220,3	210,5	Mises en chantier (en milliers)

Annexe I

Principaux indicateurs économiques de l'Ontario, de 1996 à 2008

Indicateurs	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
PIB et ses composantes^{2,3}							
PIB (au prix du marché)	1,1	4,5	4,8	7,5	5,9	1,8	3,1
Consommation	2,3	4,8	3,5	4,6	4,9	2,5	3,8
Investissements	7,2	15,3	2,2	11,6	3,5	2,3	1,2
administrations publiques	- 8,1	- 1,2	- 5,6	21,1	6,7	8,3	4,3
entreprises	10,1	17,9	3,3	10,4	3,0	1,5	0,8
Dépenses publiques courantes en biens et services	- 3,2	0,1	3,0	2,4	3,2	4,3	3,1
Indicateurs monétaires							
IPC (2002 = 100) ^{2,4}	1,6	1,8	0,9	2,0	2,9	3,0	2,0
Indicateurs du marché du travail							
Personnes en emploi ²	1,3	2,4	3,1	3,4	3,2	1,9	1,8
Taux d'emploi (%)	59,7	60,2	61,2	62,3	63,2	63,0	62,9
Taux de chômage (%)	9,0	8,4	7,2	6,3	5,8	6,3	7,1
Autres indicateurs							
Revenu personnel disponible ²							
nominal	0,7	4,6	5,0	5,5	8,7	3,5	3,5
réel ⁵	- 0,9	3,0	3,6	3,6	6,3	1,6	1,7
Taux d'épargne (%)	8,9	7,6	7,6	6,5	7,6	6,8	4,8
Bénéfices des sociétés avant impôt ²	3,3	9,9	5,2	25,9	9,3	- 9,2	22,5
Ventes au détail ^{2,6}	0,7	8,5	7,2	7,3	6,6	2,5	5,9
Mises en chantier (en milliers)	43,1	54,1	53,8	67,2	71,5	73,3	83,6

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 (2002 = 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, Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL) et ministère des Finances de l'Ontario.

2003	2004	2005	2006	2007	2008 ¹				Indicateurs
					Cumul	T1	T2	T3	
PIB et ses composantes^{2,3}									
1,4	2,5	2,7	2,5	2,2	0,4	- 0,4	0,3	..	PIB (au prix du marché)
3,1	3,2	3,4	3,4	3,6	4,6	0,6	0,6	..	Consommation
5,0	3,7	6,2	6,9	3,5	0,8	- 2,4	1,2	..	Investissements
16,0	1,2	8,2	4,2	- 2,0	- 2,1	- 0,2	- 0,3	..	administrations publiques
3,3	4,1	5,9	7,3	4,4	1,2	- 2,7	1,4	..	entreprises
3,9	3,4	1,7	3,8	3,2	5,1	1,0	2,8	..	Dépenses publiques courantes en biens et services
Indicateurs monétaires									
2,7	1,9	2,2	1,8	1,8	2,3	1,5	1,9	3,6	IPC (2002 = 100) ^{2,4}
Indicateurs du marché du travail									
3,0	1,7	1,3	1,5	1,6	1,7	0,5	0,4	- 0,1	Personnes en emploi ²
63,8	63,8	63,5	63,5	63,6	63,8	63,9	63,9	63,6	Taux d'emploi (%)
6,9	6,8	6,6	6,3	6,4	6,4	6,3	6,5	6,4	Taux de chômage (%)
Autres indicateurs									
Revenu personnel disponible ²									
3,4	4,9	3,9	5,7	4,4	5,3	2,1	1,2	..	nominal
2,0	3,4	2,2	4,1	3,2	4,2	1,8	0,5	..	réel ⁵
3,7	3,8	2,5	3,0	2,5	2,4	2,5	2,3	..	Taux d'épargne (%)
- 3,7	7,9	- 3,1	4,7	- 1,6	- 2,8	1,1	4,1	..	Bénéfices des sociétés avant impôt ²
3,4	3,2	4,8	4,1	3,9	- 5,2	2,2	1,0	..	Ventes au détail ^{2,6}
85,2	85,1	78,8	73,4	68,1	77,7	78,7	78,6	75,8	Mises en chantier (en milliers)

Annexe J

**Prévisions de divers organismes pour les principaux indicateurs économiques du Canada,
pour 2008 et 2009**

Indicateurs	BRC		CBC		FCDQ		TD	
	(Oct. 2008)		(Sept. 2008)		(Oct. 2008)		(Oct. 2008)	
	2008	2009	2008	2009	2008	2009	2008	2009
PIB et ses composantes¹								
PIB (au prix du marché)	0,9	1,5	0,7	1,5	0,6	0,8	0,5	0,5
Consommation	4,0	2,7	3,9	2,1	3,7	2,1	3,9	2,2
Investissements	..	..	1,6	1,8	..	..	..	..
administrations publiques	..	..	6,0	4,7	..	..	..	..
entreprises	1,2	1,9	0,9	1,3	1,9	0,9	2,9	2,2
Dépenses publiques courantes en biens et services	4,4	3,2	4,0	2,9	4,7	4,5	4,4	3,3
Exportations	-3,8	0,1	..	..	-4,2	-3,1	-3,7	-1,2
Importations	2,9	3,2	..	..	2,3	1,6	2,9	1,9
Indicateurs monétaires								
IPC (1992 = 100) ²	2,7	2,2	2,6	1,8	2,6	1,4	2,8	2,2
Taux d'intérêt (% bons du Trésor 90 jours)	1,3	3,0	2,6	2,2	2,0	1,9	2,3	3,2
Taux de change (huard en cents américains)	95,0	88,1	95,6	90,6	91,5	90,5	97,2	96,3
Indicateurs du marché du travail								
Emploi ²	1,6	1,3	1,6	0,0	1,6	0,9	1,5	0,3
Taux de chômage (%)	6,1	6,7	6,0	6,9	6,1	6,3	6,1	6,7
Rémunération hebdomadaire moyenne ² (RHbM)	..	..	2,6	2,1	2,5	1,1	..	..
Autres indicateurs								
Revenu personnel disponible ¹	..	..	4,1	1,9	4,0	1,3	3,8	1,0
Bénéfices des sociétés avant impôt ²	5,6	0,8	6,7	-1,9	5,6	-2,1	8,2	2,1
Ventes au détail ²	4,7	4,3	4,8	4,1	..	..	4,0	3,8
Mises en chantier (en milliers)	209,0	183,0	212,6	183,1	216,9	194,6	214,8	185,0

1. Taux annuel réel de croissance.

2. Taux annuel de croissance.

BRC : Banque Royale du Canada; CBC : Conference Board du Canada; FCDQ : Fédération des Caisses Desjardins du Québec; TD : Banque TD.

Annexe K

Évolution de la croissance salariale nominale et réelle pour les salariés syndiqués, de 1986 à 2009, 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
			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	0,2	- 0,1	- 0,3	0,0	- 0,1	0,0	- 0,2	
1999	nominale	2,2	2,1	1,6	1,9	1,5	2,1	1,8	2,0	2,1	
	réelle	0,7	0,6	0,1	0,4	0,0	0,6	0,3	0,5	0,6	
2000	nominale	2,8	2,2	2,7	2,9	1,5	3,2	2,5	2,3	2,6	
	réelle	0,4	- 0,2	0,3	0,5	- 0,9	0,8	0,1	- 0,1	0,2	
2001	nominale	2,8	3,1	2,7	2,8	2,4	3,0	2,8	3,0	2,9	
	réelle	0,4	0,7	0,3	0,4	0,0	0,6	0,4	0,6	0,5	
2002	nominale	2,5 ^{2,3}	2,6	2,9	2,3	2,7	2,7	2,7	2,6	2,6	
	réelle	0,5	0,6	0,9	0,3	0,7	0,7	0,7	0,6	0,6	
2003	nominale	2,0 ^{2,3}	2,5	2,8	1,6	0,8	3,2	2,2	2,4	2,2	
	réelle	- 0,5	0,0	0,3	- 0,9	- 1,7	0,7	- 0,3	- 0,1	- 0,3	
2004	nominale	0,0 ^{2,3}	1,9	1,9	3,8	2,2	2,4	2,4	2,0	0,9	
	réelle	- 1,9	0,0	0,0	1,9	0,3	0,5	0,5	0,1	- 1,0	
2005	nominale	0,0 ^{2,3}	2,4	1,9	1,4	2,4	2,5	2,2	2,4	1,1	
	réelle	- 2,3	0,1	- 0,4	- 0,9	0,1	0,2	- 0,1	0,1	- 1,2	
2006	nominale	2,0 ^{2,3}	2,7	2,3	2,7	2,5	2,6	2,5	2,6	2,3	
	réelle	0,3	1,0	0,6	1,0	0,8	0,9	0,8	0,9	0,6	
2007	nominale	2,0 ^{2,3}	2,6	2,0	3,5	1,4	2,8 ⁴	2,0	2,4	2,2	
	réelle	0,4	1,0	0,4	1,9	- 0,2	1,2	0,4	0,8	0,6	
2008 ⁵	nominale	2,0 ²	2,6	2,0	2,3 ⁴	2,0 ⁴	2,6 ⁴	2,1 ⁴	2,5	2,2	
	réelle	- 0,4	0,2	- 0,4	- 0,1	0,4	0,2	- 0,3	0,1	- 0,2	
2009 ⁵	nominale	2,0 ²	2,6	2,1	1,9	2,2	2,9	2,2	2,5	2,2	

1. Les taux « sans relativités salariales » excluant les divers rajustements sont : 4,0 %, 5,1 %, 6,0 % et 2,0 % pour 1989, 1990, 1991 et 1992 respectivement.
2. Dans l'administration québécoise, le nombre de salariés retenu pour les années 2002 à 2008 est basé sur ceux visés par la *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public* (projet de loi n° 142, 2005, chapitre 43).
3. Le taux d'augmentation indiqué ne prend pas en compte tous les rajustements dont auraient pu bénéficier les salariés de l'administration québécoise, notamment ceux reliés à l'équité salariale.
4. Ce résultat est basé sur un nombre limité de salariés.
5. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données au cours des trois premiers trimestres de 2008 (données préliminaires)

Annexe L

Évolution de la distribution¹ des salariés syndiqués, au Québec, selon la croissance salariale en vigueur, de 1986 à 2008 (en %)

Années	Types de croissance	Administration québécoise	Autres salariés québécois						Ensembles autres sal. québ.	Ensemble Québec ²
			Privé	« Autre public »						
				Entreprises publiques québécoises	Universitaire	Municipal	Fédéral	Ensemble « autre public »		
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	5,2
	< 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	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	9,9	1,9	11,5	23,0	2,3	10,6	10,2	4,5
	> 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	80,8	66,1	97,7	83,5	81,6	91,9

Annexe L

Évolution de la distribution¹ des salariés syndiqués, au Québec, selon la croissance salariale en vigueur, de 1986 à 2008 (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	7,4	0,0	1,4	31,5	1,9	10,9	8,7	3,9	
	> 0 et < IPC	10,5	59,4	16,5	4,1	46,3	25,8	27,8	48,3	27,2	
	≥ IPC	89,5	33,1	83,5	94,5	22,2	72,4	61,2	43,1	68,9	
2001	Gel ou baisse	0,2	4,6	0,0	0,0	1,2	0,7	0,5	3,3	1,6	
	> 0 et < IPC	0,0	33,9	11,5	4,1	55,6	6,0	19,3	29,3	13,2	
	≥ IPC	99,8	61,4	88,5	95,9	43,2	93,3	80,1	67,4	85,1	
2002	Gel ou baisse	0,0 ⁴	6,3	0,0	0,6	2,7	0,6	0,9	4,7	2,1	
	> 0 et < IPC	0,0	17,0	4,8	25,7	7,2	3,8	6,7	14,0	6,2	
	≥ IPC	100,0	76,7	95,2	73,7	90,1	95,6	92,4	81,2	91,7	
2003	Gel ou baisse	0,0 ⁴	6,8	0,0	39,3	64,0	0,0	22,5	11,5	5,2	
	> 0 et < IPC	100,0	38,3	33,6	37,8	25,9	4,9	23,0	33,6	70,3	
	≥ IPC	0,0	55,0	66,4	22,9	10,0	95,1	54,5	54,8	24,5	
2004	Gel ou baisse	100,0 ⁴	25,5	12,8	33,3	0,3	0,0	7,1	19,9	63,2	
	> 0 et < IPC	0,0	10,6	1,8	10,4	8,6	0,8	4,6	8,8	4,0	
	≥ IPC	0,0	64,0	85,4	56,4	91,1	99,2	88,3	71,3	32,7	
2005	Gel ou baisse	100,0 ⁴	14,2	16,5	37,8	0,2	0,0	8,6	12,4	60,2	
	> 0 et < IPC	0,0	23,1	50,1	42,5	23,8	12,3	29,7	25,2	11,4	
	≥ IPC	0,0	62,7	33,5	19,7	76,0	87,7	61,7	62,4	28,3	
2006	Gel ou baisse	0,0 ⁴	6,5	0,0	0,0	1,4	0,0	0,6	4,7	2,1	
	> 0 et < IPC	0,0	7,0	5,7	0,9	13,1	0,0	6,9	7,0	3,2	
	≥ IPC	100,0	86,6	94,3	99,1	85,5	100,0	92,5	88,3	94,7	
2007	Gel ou baisse	0,0 ⁴	5,8	0,0	0,0	38,1	0,0 ⁶	14,8	7,6	3,2	
	> 0 et < IPC	0,0	4,1	6,0	0,0	0,7	0,0	2,8	3,8	1,6	
	≥ IPC	100,0	90,1	94,0	100,0	61,1	100,0	82,4	88,5	95,2	
2008 ⁵	Gel ou baisse	0,0 ⁴	5,2	0,4	0,0 ⁶	1,6 ⁶	0,0 ⁶	0,8 ⁶	4,4	1,7	
	> 0 et < IPC	100,0	25,2	94,2	54,3	85,1	0,0	82,9	35,9	75,2	
	≥ IPC	0,0	69,6	5,4	45,7	13,3	100,0	16,4	59,7	23,1	

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 (années 1989 à 1992).

3. Ce résultat est un arrondissement d'une proportion inférieure à 0,05 %.

4. Dans l'administration québécoise, le nombre de salariés retenu pour les années 2002 à 2008 est basé sur ceux visés par la *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public* (projet de loi n° 142, 2005, chapitre 43).

5. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données au cours des trois premiers trimestres de 2008 (données préliminaires).

6. Ce résultat prend en compte un nombre limité de salariés.

Annexe M

Mesure des taux d'augmentation des salaires pour les salariés syndiqués, selon la date de signature, de 1986 à 2008, 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	4,7	4,5	..	4,7	4,5	4,6	4,6	5,2
1990	5,3	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 ²	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	2,4	2,4	2,5	3,5	3,2	3,0	3,0
2002	2,3	2,6	4,0	2,3	2,3	2,6	3,3	2,7	2,4
2003	2,0	2,6	2,2	2,3	1,5	3,1	2,2	2,4	2,4
2004	2,3 ²	2,2	2,4	5,6	1,6	3,1	3,7	2,4	2,4
2005	1,5	2,4	1,9	2,2	2,7	2,7	2,6	2,4	2,4
2006 ³	0,8 ³	2,1	1,6	3,0	2,8	2,5	2,6	2,2	1,0
2007	.. ⁵	2,7	2,2	4,2	2,2	.. ⁵	3,1	2,8	2,8
2008 ⁴	.. ⁵	2,5	1,8	3,3	1,7	.. ⁵	1,8	2,2	2,2

1. Le taux « sans relativités salariales » excluant les divers rajustements est de 5,0 % pour 1989 et 1990.

2. Ce taux est basé sur une seule convention collective.

3. Dans l'administration québécoise, le nombre de salariés retenu est basé sur ceux visés par la *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public* (projet de loi n° 142, 2005, chapitre 43). Le taux d'augmentation indiqué ne prend pas en compte les divers rajustements dont auraient pu bénéficier les salariés de l'administration québécoise, notamment ceux reliés à l'équité salariale.

4. Ces résultats correspondent aux neuf premiers mois de 2008 et prennent en compte un nombre de conventions collectives et/ou un effectif limités.

5. Aucune convention nouvellement signée dans ce secteur.

Annexe N

Mesure des taux d'augmentation des salaires pour les salariés syndiqués, selon la date de signature, de 1986 à 2008, 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	4,6	4,5	..	4,8	4,4	4,5	4,6	5,3
1990	5,7	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 ²	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	2,3	2,5	2,5	3,3	3,1	2,9	2,9
2002	2,3	2,6	3,7	2,2	2,5	2,7	3,2	2,7	2,4
2003	2,0	2,6	2,2	2,3	1,8	3,0	2,3	2,4	2,4
2004	2,3 ²	2,5	2,3	5,4	1,9	3,0	3,6	2,7	2,5
2005	1,7	2,4	2,1	2,2	2,6	2,6	2,5	2,4	2,4
2006 ³	1,2 ³	2,1	1,8	3,0	2,7	2,5	2,6	2,2	1,3
2007	.. ⁵	2,7	2,3	4,1	2,2	.. ⁵	3,1	2,7	2,7
2008 ⁴	.. ⁵	2,5	1,9	3,1	1,9	.. ⁵	2,0	2,2	2,2

1. Le taux « sans relativités salariales » excluant les divers rajustements est de 5,0 % pour 1989 et 1990.

2. Ce taux est basé sur une seule convention collective.

3. Dans l'administration québécoise, le nombre de salariés retenu est basé sur ceux visés par la *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public* (projet de loi n° 142, 2005, chapitre 43). Le taux d'augmentation indiqué ne prend pas en compte les divers rajustements dont auraient pu bénéficier les salariés de l'administration québécoise, notamment ceux reliés à l'équité salariale.

4. Ces résultats correspondent aux neuf premiers mois de 2008 et prennent en compte un nombre de conventions collectives et/ou un effectif limités.

5. Aucune convention nouvellement signée dans ce secteur.

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 œuvrant dans les entreprises de 200 employés et plus. La comparaison est aussi effectuée avec différents secteurs du marché du travail : privé, « autre public » ainsi que les sous-secteurs de ce dernier (administrations municipale et fédérale, entreprises publiques et universitaire). Le point est également fait sur l'évolution des écarts salariaux de 2007 à 2008. 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 2008 et 2009.

Avec l'information diffusée 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.

« 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.

**Institut
de la statistique**

Québec



ISBN 978-2-551-23754-8



9 782551 237548

37,95 \$

Site Web : www.stat.gouv.qc.ca
Imprimé au Québec, Canada