

INSTITUT
DE LA STATISTIQUE
DU QUÉBEC

www.stat.gouv.qc.ca

TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION

Rémunération des salariés

État et évolution comparés

2010



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 2010
ISBN 978-2-550-60476-1 (version imprimée)
ISBN 978-2-550-60477-8 (PDF)

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

Toute reproduction est interdite
sans l'autorisation du gouvernement du Québec.
www.stat.gouv.qc.ca/droits_auteur.htm

Novembre 2010

Dans le cadre de sa mission, l'Institut de la statistique du Québec doit informer le public de l'état et de l'évolution comparés de la rémunération globale des salariés de l'administration québécoise et de celle des autres salariés québécois. Dans ce rapport, l'Institut présente une analyse fiable et objective 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.

Dans l'administration québécoise, secteur à la base de la comparaison, le gouvernement et la plupart des syndicats ont conclu à l'été 2010 une entente de principe concernant les paramètres salariaux qui devraient s'appliquer du 1^{er} avril 2010 au 31 mars 2015. Si cette entente de principe est ratifiée par les membres des syndicats, une augmentation salariale de 0,5 %, rétroactive au 1^{er} avril 2010, sera versée aux employés de l'administration québécoise. Au moment où la présente édition du rapport *Rémunération des salariés. État et évolution comparés* a été imprimée, l'entente n'avait pas été entérinée par tous les employés visés par les nouvelles conventions et aucun versement n'avait encore été effectué. Pour l'administration québécoise, les taux de salaire recueillis et pris en considération dans la comparaison ne tiennent donc pas compte de cette augmentation salariale de 0,5 %. L'Institut suit tout de même de près les développements entourant la signature des nouvelles conventions collectives.

Par ailleurs, l'analyse de l'évolution des écarts, réintroduite en 2008, ne porte cette année encore que sur les écarts salariaux. L'analyse de l'évolution des écarts sur cinq ans n'est toujours pas possible, puisque les enquêtes antérieures à 2007 reposaient sur une méthodologie différente. La prochaine édition du rapport devrait par ailleurs contenir l'analyse de l'évolution des écarts de la rémunération globale.

L'Institut remercie toutes les personnes qui ont contribué à la réalisation de ce rapport, notamment les participants à l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec*, 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 assurée par :

Direction des statistiques du travail
et de la rémunération :

Ont apporté leur précieuse collaboration :

Nadège Jean, avec la collaboration d'Isabelle Fréchette

Christiane Lamarre, directrice

David Chapados, Renée Fecteau, Nathalie Mongeau et
Claude Vecerina, pour l'analyse des résultats de la com-
paraison (chapitres 1 à 5)

Isabelle Fréchette, Patrice Gauthier et Nathalie Mongeau
pour la révision de certains chapitres

Mario Haché et Maxime Boucher pour les développe-
ments méthodologiques et les traitements statistiques des
résultats de la comparaison

Pierre Lachance pour l'environnement économique et
Sandra Gagnon pour le marché du travail, avec la colla-
boration de Julie Rabemananjara et Jean-Marc Kilolo
Malambwe

Marie-Josée Dufour et Sandra Gagnon, pour les tendan-
ces salariales

Pascal Michel et Dominique Sam-Pan, pour les traite-
ments informatiques

Ann Doucet et tous les membres de l'équipe « enquê-
tes - rémunération », pour la collecte et la validation des
données sur la rémunération globale

Elaine Baxter McLeay, pour la révision linguistique

France Lozeau, Josée Gaudreault et Carmelle Mattard,
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 de Montréal Groupe financier, le Mouvement des caisses Desjardins du Québec,
le Conference Board du Canada, Aon Hewitt, Hay Group, Morneau Sobeco et Mercer (Canada) Limitée.

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

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

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

Avertissements :

En raison de l'arrondissement des données et des critères
de confidentialité, le total ne correspond pas nécessaire-
ment à la somme des parties.

Dans tout le texte, les mots *salariés*, *employés*, *profes-
sionnels*, *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	75
LA MÉTHODOLOGIE	25	Les avantages sociaux et les heures chômées payées pour les catégories d'emplois	76
Partie I		Les heures de travail	77
Les orientations et approches méthodologiques	25	La rémunération globale	78
Le traitement et l'analyse des données	38		
Les particularités de l'administration québécoise	41	CHAPITRE 3	
Les événements susceptibles d'affecter la comparaison	42	LE SECTEUR « AUTRE PUBLIC » ET SES COMPOSANTES	79
Partie II		Le secteur « autre public »	
L'environnement économique et le marché du travail	43	Les salaires	80
Les tendances salariales	44	Les échelles salariales	81
		Les avantages sociaux et les heures chômées payées	82
PARTIE I		Les heures de travail	83
LA COMPARAISON DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE DES SALARIÉS		La rémunération globale	84
CHAPITRE 1		L'administration municipale	
L'ENSEMBLE DES AUTRES SALARIÉS QUÉBÉCOIS	51	Les salaires	85
Les salaires et les échelles salariales		Les échelles salariales	86
L'ensemble des emplois repères	52	Les avantages sociaux et les heures chômées payées	87
Les professionnels	53	Les heures de travail	88
Les techniciens	55	La rémunération globale	89
Les employés de bureau	57	Le secteur « entreprises publiques »	
Les employés de service	59	Les salaires	90
Les ouvriers	60	Les échelles salariales	91
La rémunération globale		Les avantages sociaux et les heures chômées payées	92
Les avantages sociaux et les heures chômées payées	61	Les heures de travail	93
Les avantages sociaux et les heures chômées payées pour les catégories d'emplois	62	La rémunération globale	94
Les heures de travail	63	Le secteur universitaire	
La rémunération globale	64	Les salaires	95
CHAPITRE 2		Les échelles salariales	96
LE SECTEUR PRIVÉ	65	Les avantages sociaux et les heures chômées payées	97
Les salaires et les échelles salariales		Les heures de travail	98
L'ensemble des emplois repères	66	La rémunération globale	99
Les professionnels	67	L'administration fédérale	
Les techniciens	69	Les salaires	100
Les employés de bureau	71	Les échelles salariales	101
Les employés de service	73	Les avantages sociaux et les heures chômées payées	102
Les ouvriers	74	Les heures de travail	103
		La rémunération globale	104

CHAPITRE 4			
LES SECTEURS ET LA SYNDICALISATION	105		
Les autres salariés québécois syndiqués			
Les salaires	106		
Les échelles salariales	107		
Les avantages sociaux et les heures chômées payées	108		
Les heures de travail	109		
La rémunération globale	110		
Les autres salariés québécois non syndiqués			
Les salaires	111		
Les échelles salariales	112		
Les avantages sociaux et les heures chômées payées	113		
Les heures de travail	114		
La rémunération globale	115		
Le secteur privé syndiqué			
Les salaires	116		
Les échelles salariales	117		
Les avantages sociaux et les heures chômées payées	118		
Les heures de travail	119		
La rémunération globale	120		
Le secteur privé non syndiqué			
Les salaires	121		
Les échelles salariales	122		
Les avantages sociaux et les heures chômées payées	123		
Les heures de travail	124		
La rémunération globale	125		
CHAPITRE 5			
L'ÉVOLUTION DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION	127		
Les salaires			
L'analyse générale des secteurs	130		
L'ensemble des autres salariés québécois : les catégories d'emplois	131		
Le secteur privé : les catégories d'emplois	132		
La rémunération globale			
<i>Retrait ponctuel</i>			
		PARTIE II	
		LE CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET LES TENDANCES SALARIALES	133
		CHAPITRE 6	
		L'ENVIRONNEMENT ÉCONOMIQUE ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL	135
		L'environnement économique	
		Les consommateurs	140
		Les investisseurs	142
		Les gouvernements	144
		Les échanges extérieurs	144
		La politique monétaire	145
		Le marché du travail	
		L'emploi et le chômage	148
		La rémunération	154
		CHAPITRE 7	
		LES TENDANCES SALARIALES	157
		La croissance salariale observée	
		Les salariés syndiqués	160
		Les salariés non syndiqués	164
		Le pouvoir d'achat – structures salariales	
		Le pouvoir d'achat en 2009 et 2010	166
		Le pouvoir d'achat de 1986 à 2010	168
		Les perspectives salariales	
		Les augmentations salariales selon la date de signature des conventions collectives	170
		Les perspectives salariales pour l'ensemble de 2010 et pour 2011	173

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	35
IV	Population de référence pour la comparaison	37
V	Répartition de l'effectif rattaché aux emplois repères et de l'effectif de l'administration québécoise, selon les catégories d'emplois	37
VI	Mode de collecte de chacun des groupes de rotation	39
VII	Nombre de conventions en vigueur et nouvellement signées et de salariés couverts	48

CHAPITRE 1

1.1	Écarts salariaux, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2010	52
1.2	Nombre d'emplois repères selon le statut des écarts salariaux, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2010	52
1.3	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2010	63
1.4	Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2010	64
1.5	Nombre d'emplois repères selon le statut des écarts de rémunération globale, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2010	64

CHAPITRE 2

2.1	Écarts salariaux, administration québécoise et secteur privé, en 2010	66
2.2	Nombre d'emplois repères selon le statut des écarts salariaux, administration québécoise et secteur privé, en 2010	66
2.3	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur privé, en 2010	77
2.4	Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé, en 2010	78
2.5	Nombre d'emplois repères selon le statut des écarts de rémunération globale, administration québécoise et secteur privé, en 2010	78

CHAPITRE 3

3.1	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur « autre public », en 2010	80
3.2	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur « autre public », en 2010	81
3.3	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur « autre public », en 2010	83
3.4	Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur « autre public », en 2010	84
3.5	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et administration municipale, en 2010	85
3.6	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et administration municipale, en 2010	86
3.7	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et administration municipale, en 2010	88
3.8	Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et administration municipale, en 2010	89
3.9	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2010	90
3.10	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2010	91
3.11	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2010	93
3.12	Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2010	94
3.13	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur universitaire, en 2010	95
3.14	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur universitaire, en 2010	96
3.15	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur universitaire, en 2010	98
3.16	Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur universitaire, en 2010	99

3.17 Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et administration fédérale, en 2010	100
3.18 Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et administration fédérale, en 2010	101
3.19 Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et administration fédérale, en 2010	103
3.20 Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et administration fédérale, en 2010	104

CHAPITRE 4

4.1 Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2010	106
4.2 Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2010	107
4.3 Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2010	109
4.4 Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2010	110
4.5 Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2010	111
4.6 Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2010	112
4.7 Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2010	114
4.8 Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2010	115
4.9 Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2010	116
4.10 Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2010	117
4.11 Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2010	119

4.12 Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2010	120
4.13 Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2010	121
4.14 Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2010	122
4.15 Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2010	124
4.16 Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2010	125

CHAPITRE 5

5.1 Comparaison des écarts salariaux de 2010 et 2009, administration québécoise et secteurs de comparaison, ensemble des emplois repères	130
5.2 Comparaison des écarts salariaux de 2010 et 2009, administration québécoise et autres salariés québécois, par catégorie d'emplois	131
5.3 Comparaison des écarts salariaux de 2010 et 2009, administration québécoise et secteur privé, par catégorie d'emplois	132

CHAPITRE 6

6.1 Prévisions de divers organismes pour les principaux indicateurs économiques du Québec, pour 2010 et 2011	140
--	-----

CHAPITRE 7

7.1 Croissance nominale en vigueur, employés syndiqués québécois, en 2009 et 2010	160
7.2 Évolution des taux d'augmentation moyens des échelles salariales et des salaires versés, selon les enquêtes de planification salariale, au Québec, de 1991 à 2010	165
7.3 Croissance réelle en vigueur, employés syndiqués québécois, en 2009 et 2010	166
7.4 Croissance réelle, selon les clauses salariales en vigueur, pour les périodes de 1986 à 1995 et de 1996 à 2010	168
7.5 Croissance salariale selon la date de signature des conventions collectives, employés syndiqués québécois, en 2009 et 2010	170
7.6 Perspectives salariales pour 2010 et 2011	174

Liste des figures

LA MÉTHODOLOGIE

- I Répartition de l'effectif des autres salariés québécois selon la syndicalisation et le secteur d'activité, en 2010 33

CHAPITRE 1

- 1.1 Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Professionnels », en 2010 53
- 1.2 Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Professionnels », en 2010 54
- 1.3 Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Techniciens », en 2010 55
- 1.4 Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Techniciens », en 2010 56
- 1.5 Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de bureau », en 2010 57
- 1.6 Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de bureau », en 2010 58
- 1.7 Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de service », en 2010 59
- 1.8 Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Ouvriers », en 2010 60
- 1.9 Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois, pour l'ensemble des catégories d'emplois 61
- 1.10 Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois, pour chacune des catégories d'emplois 62

CHAPITRE 2

- 2.1 Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Professionnels », en 2010 67

- 2.2 Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Professionnels », en 2010 68
- 2.3 Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Techniciens », en 2010 69
- 2.4 Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Techniciens », en 2010 70
- 2.5 Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de bureau », en 2010 71
- 2.6 Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de bureau », en 2010 72
- 2.7 Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de service », en 2010 73
- 2.8 Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Ouvriers », en 2010 74
- 2.9 Avantages sociaux et les heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé, pour l'ensemble des catégories d'emplois 75
- 2.10 Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé, pour chacune des catégories d'emplois 76

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 82
- 3.2 Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et administration municipale, pour l'ensemble des catégories d'emplois 87
- 3.3 Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », pour l'ensemble des catégories d'emplois 92
- 3.4 Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et secteur universitaire, pour l'ensemble des catégories d'emplois 97

3.5	Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et administration fédérale, pour l'ensemble des catégories d'emplois	102	7.3	Distribution des salariés syndiqués au Québec selon les taux d'augmentation accordés dans les conventions collectives nouvellement signées en 2009 et 2010	172
CHAPITRE 4			7.4a	Évolution des augmentations salariales selon la date de signature des ententes, de 1989 à 2010	173
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	108	7.4b	Évolution des augmentations salariales selon la date de signature des ententes, de 1989 à 2010	173
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	113			
4.3	Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé syndiqué, pour l'ensemble des catégories d'emplois	118			
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	123			
CHAPITRE 6					
6.1	Croissance du PIB réel, au Québec et au Canada, de 1998 à 2010	138			
6.2	Évolution du taux d'intérêt et de l'IPC, au Québec et au Canada, de 1998 à 2010	146			
6.3	Croissance de l'emploi, au Québec et au Canada, de 1998 à 2010	148			
6.4	Variation de l'emploi au Québec, par industrie, neuf premiers mois de 2010	149			
6.5	Population active et taux de chômage, au Québec, de 1998 à 2010	152			
6.6	Taux d'emploi et taux d'activité, au Québec, de 1998 à 2010	153			
CHAPITRE 7					
7.1a	Évolution de la croissance salariale nominale en vigueur, employés syndiqués québécois, de 1989 à 2010	163			
7.1b	Évolution de la croissance salariale nominale en vigueur, employés syndiqués québécois, de 1989 à 2010	163			
7.2	Distribution des salariés syndiqués au Québec selon la croissance salariale en vigueur en 2010	167			

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 2010

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

C Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et marché de comparaison, en 2010

- 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 2010

- 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 2010

- 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 1998 à 2010

G Principaux indicateurs du marché du travail du Québec, de 1998 à 2010

H Principaux indicateurs économiques du Canada, de 1998 à 2010

I Principaux indicateurs économiques de l'Ontario, de 1998 à 2010

J Prévisions de divers organismes pour les principaux indicateurs économiques du Canada, pour 2010 et 2011

K Évolution de la croissance salariale nominale et réelle pour les salariés syndiqués, de 1986 à 2010, selon l'indicateur des taux d'augmentation des clauses salariales en vigueur

L Évolution de la distribution des salariés syndiqués, au Québec, selon la croissance salariale en vigueur, de 1986 à 2010

- M** **Mesure des taux d'augmentation des salaires pour les salariés syndiqués, selon la date de signature, de 1986 à 2010, indicateur des gains**

- N** **Mesure des taux d'augmentation des salaires pour les salariés syndiqués, selon la date de signature, de 1986 à 2010, indicateur des taux**

PARTIE I

Le salaire et la rémunération globale

L'ensemble des autres salariés québécois

En 2010, le salaire des employés de l'administration québécoise montre un retard de 10,4 % par rapport à celui des autres salariés québécois dans l'ensemble des emplois repères. Au total, 61 emplois repères sur 76, représentant 77 % 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 10,5 % chez les employés de bureau à 27,8 % chez les ouvriers. Pour leur part, les employés de service sont à parité dans les deux secteurs.

La rémunération globale des salariés de l'administration québécoise est en retard de 5,6 % sur celle des autres salariés québécois dans l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé dans 49 des 76 emplois, regroupant 53 % de l'effectif, ainsi que dans quatre des cinq catégories d'emplois étudiées. Les employés de service affichent une avance de 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 moins importants pour les avantages sociaux dans ce secteur.

Le secteur privé

Les employés de l'administration québécoise ont un retard salarial de 7 % face à ceux du secteur privé dans l'ensemble des emplois repères. Ce statut est noté dans 42 des 72 emplois repères, regroupant 38 % de l'effectif. Quatre catégories d'emplois accusent un retard salarial de l'administration québécoise; les écarts se situent entre - 6,5 % et - 31,0 %. Les employés de service présentent une avance de 6,8 % de l'administration québécoise.

Dans l'ensemble des emplois repères, la parité est constatée entre l'administration québécoise et le secteur privé en ce qui concerne la rémunération glo-

bale. Ce statut est présent dans 28 des 72 emplois, comptant 31 % de l'effectif. Les professionnels, les techniciens et les employés de bureau affichent la parité des deux secteurs, tandis que les employés de service montrent une avance de 14,5 %, et que les ouvriers accusent un retard de 27,7 %. Dans l'ensemble des emplois repères, le passage d'un retard salarial à la parité pour la rémunération globale s'explique par les heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise.

Le secteur « autre public »

L'administration québécoise montre un retard salarial de 16,7 % sur le secteur « autre public » dans l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé dans 69 des 73 emplois repères, regroupant 95 % de l'effectif. Un retard est également noté dans toutes les catégories d'emplois; les écarts varient de - 15,3 % chez les professionnels à - 25,2 % chez les ouvriers.

La rémunération globale de l'administration québécoise est en retard de 22,2 % sur celle du secteur « autre public » dans l'ensemble des emplois repères. Sur 73 emplois repères, 68 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 - 18,9 % à - 39,0 %. Dans l'ensemble des emplois repères, l'augmentation du retard de l'administration québécoise, du salaire à la rémunération globale, s'explique par les coûts des avantages sociaux moins élevés dans ce secteur, malgré le nombre d'heures de présence au travail moindre.

L'administration municipale

Dans l'ensemble des emplois repères, l'administration québécoise accuse un retard salarial de 16,3 % par rapport à l'administration municipale. Ce statut est noté dans 55 des 57 emplois repères, représentant 99 % de l'effectif. Des retards sont observés dans toutes les catégories d'emplois, les écarts variant de - 11,6 % à - 30,7 %.

Dans l'ensemble des emplois repères, la rémunération globale de l'administration québécoise est en retard de 29,6 % sur celle de l'administration municipale. Au total, 56 des 57 emplois repères, regroupant la presque totalité de l'effectif, présentent 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 - 27,7 % à - 41,0 %. Dans l'ensemble des emplois repères, l'augmentation du retard, du salaire à la rémunération globale, résulte des coûts inférieurs pour les avantages sociaux 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 17,2 % 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 52 des 61 emplois repères, représentant 90 % de l'effectif total. Les retards se situent entre 13,4 % chez les employés de service et 33,1 % chez les ouvriers.

Sur le plan de la rémunération globale, l'administration québécoise est en retard de 27 % sur le secteur « entreprises publiques » dans l'ensemble des emplois repères. Au total, 52 des 61 emplois repères, regroupant 91 % de l'effectif, affichent ce statut. Les cinq catégories d'emplois présentent un retard de l'administration québécoise, les écarts variant de - 16,4 % à - 51,0 %. L'augmentation du retard, du salaire à la rémunération globale, s'explique par les coûts moins importants pour les avantages sociaux dans l'administration québécoise.

Le secteur universitaire

Le salaire de l'administration québécoise accuse un retard de 8 % par rapport à celui du secteur universitaire dans l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé dans 39 des 51 emplois repères, regroupant 87 % de l'effectif. Toutes les catégories d'emplois montrent un retard de l'administration québécoise, avec des écarts variant de - 5,8 % chez les techniciens à - 11,1 % chez les ouvriers.

La rémunération globale de l'administration québécoise est en retard de 10,2 % sur celle du secteur universitaire dans l'ensemble des emplois repères. Au total, 44 des 51 emplois repères, comptant 93 % de l'effectif, présentent ce statut. Un retard est constaté dans les cinq catégories d'emplois; les écarts varient de - 5,9 % à - 14,5 %. 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 18,2 % face à l'administration fédérale sur le plan salarial. Ce statut est observé dans les 52 emplois repères comparés. Un retard est constaté dans toutes les catégories d'emplois, variant de 17,0 % chez les professionnels à 24,8 % chez les ouvriers.

La rémunération globale de l'administration québécoise montre un retard de 18,3 % vis-à-vis de celle de l'administration fédérale dans l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé dans les 52 emplois repères étudiés. Les cinq catégories d'emplois présentent des retards, variant de 15,9 % à 26,8 %. Dans 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 syndiqués

Dans l'ensemble des emplois repères, le salaire de l'administration québécoise est en retard de 15,4 % sur celui des autres salariés québécois syndiqués. Ce statut est observé dans 63 des 73 emplois repères, représentant 85 % de l'effectif. Toutes les catégories d'emplois, à l'exception de celle des employés de service, montrent un retard salarial, variant de 14,8 % chez les techniciens à 29,6 % chez les ouvriers. Pour leur part, les employés de service sont à parité dans les deux secteurs.

La rémunération globale de l'administration québécoise affiche un retard de 18,3 % face à celle des autres salariés québécois syndiqués. Ce statut est observé dans 60 des 73 emplois repères, représentant 84 % de l'effectif. Quatre des cinq catégories d'emplois présentent un retard; les écarts varient de - 15,6 % chez les techniciens à - 32,6 % chez les ouvriers. Pour sa part, la catégorie des employés de service est à parité dans les deux secteurs. Dans 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, le salaire de l'administration québécoise est en retard de 3,5 % sur celui des autres salariés québécois non syndiqués. Ce statut est noté dans 39 des 71 emplois repères, représentant 33 % de l'effectif. Un retard salarial est constaté chez les professionnels, les techniciens et les ouvriers, avec des écarts allant de - 7,9 % à - 18,8 %. Les employés de bureau sont à parité dans les deux secteurs. Pour leur part, les employés de service montrent une avance salariale de 15,3 %.

La rémunération globale des employés de l'administration québécoise est en avance de 6,9 % par rapport à celle des autres salariés québécois non syndiqués dans l'ensemble des emplois repères. Ce statut est présent dans 25 des 71 emplois repères, regroupant 53 % de l'effectif. Les techniciens, les employés de bureau et les employés de service de l'administration québécoise sont en avance, avec des écarts respectifs de 3,6 %, 8,6 % et 24,2 %, alors que les ouvriers affichent un retard de 10,9 %. Pour leur part, les professionnels sont à parité dans les deux secteurs. Dans l'ensemble des emplois repères, le passage d'un retard salarial à une avance de l'administration québécoise sur le plan de la rémunération globale s'explique par les heures de présence au travail moins nombreuses dans ce secteur.

Le secteur privé syndiqué

Dans l'ensemble des emplois repères, le salaire des employés de l'administration québécoise est en retard de 13,4 % sur celui des employés du secteur privé syndiqué. Ce statut est noté dans 35 des 56 emplois repères, regroupant 63 % de l'effectif. Des retards, variant de 10,3 % à 33,4 %, sont notés dans trois catégories d'emplois, tandis que les professionnels et les employés de service sont à parité dans les deux secteurs.

La rémunération globale des employés de l'administration québécoise montre un retard de 11,5 % vis-à-vis de celle du secteur privé syndiqué. Ce statut est constaté dans 33 des 56 emplois repères, regroupant 61 % de l'effectif. Trois catégories d'emplois présentent un retard, soit celles des techniciens (- 8,0 %), des employés de bureau (- 20,3 %) et des ouvriers (- 31,8 %). Les professionnels et les employés de service sont à parité dans les deux secteurs. Dans l'ensemble des emplois repères, les coûts moins élevés des avantages sociaux dans l'administration québécoise sont contrebalancés par le nombre d'heures de présence au travail moins important dans ce secteur.

Le secteur privé non syndiqué

Dans l'ensemble des emplois repères, le salaire des employés de l'administration québécoise est en retard de 3,2 % sur celui des employés du secteur privé non syndiqué. Ce statut est constaté dans 36 des 70 emplois repères, comptant 32 % de l'effectif. Les professionnels, les techniciens et les ouvriers de l'administration québécoise accusent un retard salarial, respectivement de 9,7 %, 7,1 % et 18,8 %. La catégorie des employés de bureau affiche la parité des deux secteurs, alors que les employés de service présentent une avance salariale de 15,5 %.

Sur le plan de la rémunération globale, l'administration québécoise est en avance de 7,8 % sur le secteur privé non syndiqué dans l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé dans 28 des 70 emplois repères, regroupant 55 % de l'effectif. Trois des cinq catégories d'emplois affichent ce statut, soit les techniciens (4,8 %), les employés de bureau (9,3 %)

et les employés de service (24,4 %). Les professionnels sont à parité dans les deux secteurs, alors que les ouvriers de l'administration québécoise affichent un retard de 10,7 %. Dans l'ensemble des emplois repères, le passage d'un retard sur le plan salarial à une avance de l'administration québécoise sur le plan de la rémunération globale s'explique par les heures de présence au travail moins nombreuses dans ce secteur.

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. 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 que l'ensemble des autres salariés québécois.

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 cette dernière catégorie, la situation de l'administration québécoise est meilleure sur le plan salarial que sur celui du maximum normal dans la comparaison avec 8 des 11 secteurs. Cela s'explique par le fait que les employés de bureau de l'administration québécoise sont plus avancés dans leur échelle que ceux des secteurs concernés.

Dans la catégorie des techniciens, la comparaison de la situation de l'administration québécoise sur le plan du maximum normal et sur celui du salaire mène à des constats plus partagés. Il n'y a aucune différence significative entre les écarts notés sur le plan du maximum normal et sur celui des salaires dans la comparaison avec six secteurs. Par rapport à quatre secteurs, la situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan du salaire que sur

celui du maximum normal, alors que la situation inverse est observée dans un cas. Les techniciens de l'administration québécoise sont plus avancés dans leur échelle que leurs homologues de la plupart des secteurs comparés (7 des 11 secteurs).

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 privé syndiqué où la parité est observée. Les professionnels de l'administration québécoise sont, dans leur échelle salariale, à un niveau similaire à celui auquel se trouvent leurs homologues de six secteurs comparés, mais sont moins avancés que les professionnels de cinq secteurs. Par ailleurs, la situation de l'administration québécoise est meilleure sur le plan du maximum normal que sur celui du salaire dans la comparaison avec dix secteurs. Il n'y a aucune différence significative entre les écarts notés sur le plan du maximum normal et sur celui du salaire dans la comparaison avec le secteur privé syndiqué.

Environ 58 % des professionnels, 42 % des techniciens et 35 % 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 l'ensemble des autres salariés québécois. Ils sont plus élevés dans l'administration québécoise (39,3 % 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 33,4 % à 35,9 % 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 regroupement « autre public » et ses composantes. Les coûts varient de 40,5 % à 51,0 % du salaire dans les secteurs.

Lorsque seuls les avantages sociaux sont pris en compte, les débours de l'administration québécoise (23,0 %) sont moins élevés 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 24,3 % à 33,4 % du salaire dans ces secteurs. Cette situation s'explique par les débours supérieurs pour les régimes d'assurance dans tous ces secteurs, auxquels s'ajoutent les coûts plus importants pour les régimes de retraite.

Par ailleurs, les débours de l'administration québécoise au chapitre des avantages sociaux sont similaires à ceux du secteur privé. L'administration québécoise dépense toutefois plus que les employeurs des autres salariés québécois non syndiqués et du secteur 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.

Sur le plan des heures chômées payées, l'administration québécoise débourse 16,3 % du salaire, soit un montant supérieur à celui dépensé chez les autres salariés québécois, chez les autres salariés québécois non syndiqués ainsi que dans le secteur privé (syndiqué ou non). Par contre, il en coûte moins à ce titre dans l'administration québécoise que dans le secteur « autre public » et trois de ses composantes. Les débours pour les heures chômées payées de l'administration québécoise sont à parité avec ceux chez les autres salariés québécois syndiqués et dans le secteur universitaire.

Les heures de travail

La semaine régulière de travail de l'administration québécoise est de près de 36 heures, soit près d'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 celle de l'ensemble des syndiqués et des non-syndiqués, des secteurs privé (tant syndiqué que non syndiqué) et « autre public », de l'administration fédérale ainsi que du secteur « entreprises publi-

ques ». Elle est toutefois plus longue que celles de l'administration municipale et du secteur universitaire.

Les heures hebdomadaires de présence au travail s'établissent à 30 heures dans l'administration québécoise. Elles y sont plus nombreuses que dans l'administration municipale ainsi que dans le secteur universitaire. 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 environ trois heures et quart 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 affaiblie par rapport aux autres salariés québécois entre 2009 et 2010 dans l'ensemble des emplois repères (- 1,7 point de pourcentage). Un affaiblissement de la situation comparative de l'administration québécoise est également noté dans la comparaison avec l'ensemble des salariés syndiqués et non syndiqués, les salariés non syndiqués du secteur privé, le secteur « autre public » et toutes ses composantes.

L'affaiblissement le plus important est noté dans la comparaison avec l'administration fédérale (- 4,2 points de pourcentage). Face aux autres secteurs, la différence d'écarts varie de - 2,2 points de pourcentage dans la comparaison avec les autres salariés québécois syndiqués à - 3,4 points de pourcentage vis-à-vis de l'administration municipale et du secteur universitaire.

Par rapport au secteur privé et aux salariés syndiqués de ce secteur, la situation comparative de l'administration québécoise quant au salaire est demeurée stable entre les deux années, dans l'ensemble des emplois repères.

L'administration québécoise : données du rapport et entente de principe

Selon l'entente de principe négociée dans l'administration québécoise, un ajustement salarial de 0,5 % devrait être versé rétroactivement au 1^{er} avril 2010. Les conventions collectives n'étant pas encore signées lors de l'impression du présent rapport, les résultats qui y sont diffusés n'en tiennent pas compte.

Selon une brève analyse des résultats du présent rapport en incorporant aux données salariales de l'administration québécoise cet ajustement de 0,5 %, les résultats en termes de statuts comparatifs (avance, parité, retard) pour l'ensemble des emplois repères ne changeraient pas, soit : retard salarial de l'administration québécoise face à tous les secteurs comparés; sur le plan de la rémunération globale, retard face aux autres salariés québécois et avance vis-à-vis du secteur privé. Par ailleurs, les écarts salariaux et de rémunération globale pour l'ensemble des emplois repères seraient généralement différents de 0,4 à 0,6 point de pourcentage des écarts présentés.

PARTIE II

L'environnement économique et le marché du travail

Économie du Québec : retour à la croissance en 2010

Au premier semestre de 2010, le produit intérieur brut (PIB) réel du Québec augmente de 2,7 %, après avoir régressé de 1,0 % en 2009. La conjoncture récente montre quatre trimestres consécutifs de croissance de l'économie. La croissance en 2010 est appuyée par la consommation, les investissements des entreprises en construction résidentielle, ainsi que par les dépenses des administrations publiques; elle est toutefois ralentie par la persistance d'un fort déficit du solde du commerce extérieur. Les analystes s'attendent à un maintien de la croissance en 2010, suivie d'une décélération en 2011 en raison, notamment, d'une croissance plus lente des composantes de la demande finale.

La hausse des dépenses de consommation ralentit en 2009 (+ 0,9 %). Mais la tendance se retourne, car ces dépenses progressent de 3,7 % au premier semestre de 2010. Pour l'an prochain, les analystes prévoient une croissance, mais plus faible qu'en 2010.

La hausse des investissements au premier semestre de 2010 (+ 9,4 %) marque un retournement par rapport à 2009 (- 3,6 %). Ce rebond est surtout attribuable aux investissements des entreprises (notamment en construction résidentielle), mais aussi à ceux des administrations publiques. Les analystes s'attendent à une nette avancée des dépenses d'investissement en 2010, suivie d'un coup de frein en 2011.

Les dépenses publiques courantes augmentent de 3,1 % en 2010, soit leur plus forte croissance depuis 2003 (+ 3,4 %). Ces dépenses progressent ainsi pour une treizième année de suite. Les analystes prévoient une croissance inférieure à 3 % en 2010, et un ralentissement en 2011.

Le déficit du solde du commerce extérieur continue de freiner la croissance du PIB en 2010. Au premier semestre, les importations augmentent (+ 6,5 %) nettement plus que les exportations (+ 0,7 %) compte

tenu, surtout, de la vigueur persistante du dollar canadien. Selon les analystes, les exportations vont croître faiblement en 2010 et un peu plus rapidement en 2011, tandis que les importations présenteraient une forte croissance en 2010, mais modérée en 2011.

En 2010, le dollar canadien se maintient à un taux près de la parité avec le dollar américain. Pour les neuf premiers mois de 2010, il se situe à 96,6 cents américains, en forte réévaluation par rapport au début de 2009 (creux de 79,1 cents en mars 2009).

Pour les neuf premiers mois de 2010 (+ 1,2 %), l'inflation est plus élevée qu'en 2009 (+ 0,6 %), mais encore moins qu'en 2008 (+ 2,1 %). En début d'année 2010, les coûts de l'énergie accélèrent la croissance des prix, mais leur effet s'amenuise en cours d'année. L'inflation ralentit entre le premier trimestre 2010 (+ 1,9 %) et le troisième (+ 0,7 %).

Le taux des bons du Trésor à trois mois passe de 0,4 % en 2009 à 0,5 % pour les neuf premiers mois de 2010. La tendance est à la hausse entre le premier trimestre 2010 (+ 0,2 %) et le troisième (+ 0,7 %).

Selon les analystes, l'inflation serait modeste en 2010, mais à la hausse en 2011, comme les taux d'intérêt. Le huard, déjà élevé, frôlerait la parité avec le dollar américain en 2011.

Reprise de l'emploi

L'emploi augmente de 1,8 % entre les neuf premiers mois de 2010 et la période correspondante de l'année précédente, après un recul de 1,0 % en 2009. La création nette se chiffre à 69 500 emplois en 2010 et le nombre moyen d'emplois se fixe à 3 910 200 en données désaisonnalisées.

Seul le secteur des services contribue à cette croissance (+ 77 900), et la hausse dans ce secteur suffit à compenser les pertes enregistrées en 2009 (- 15 600). Le secteur des biens, quant à lui, essuie une perte de 8 600 emplois au cours des neuf premiers mois de 2010, pour une deuxième année consécutive de baisse. En effet, ce secteur a été fortement ébranlé par la récession, ce qui s'est traduit par la perte de 21 800 emplois en 2009. Le secteur des biens montre une évolution en dents de scie depuis le début de la

décennie; les années récentes affichent, pour ce secteur, des gains en 2008, mais des pertes en 2007. Quant au secteur des services, l'année 2010 montre un retour à la tendance générale observée depuis la disponibilité des données en 1976, soit une croissance chaque année à l'exception de 1982, 1992 et 2009.

Pour les neuf premiers mois de 2010, la création nette se partage de façon pratiquement égale entre l'emploi à temps partiel (+ 35 500; + 4,9 %) et celui à temps plein (+ 33 900; + 1,1 %). L'emploi à temps partiel atteint ainsi un sommet historique, à 760 100 emplois, alors que la hausse de l'emploi à temps plein ne suffit pas pour rattraper le niveau d'avant récession (3 150 000 pour les neuf premiers mois de 2010 et 3 158 000 en 2008).

Les hommes profitent en grande partie de cette création en obtenant 50 200 nouveaux emplois (+ 2,5 %), alors qu'ils ont subi la quasi-totalité des pertes en 2009. Les femmes font un gain de 19 100 emplois (+ 1,0 %) au cours des neuf premiers mois de 2010. La plus grande part de la création nette revient aux personnes âgées de 25 ans et plus (+ 52 400) tandis que les 15-24 ans obtiennent 17 100 emplois; toutefois, la hausse en pourcentage est deux fois plus forte chez les plus jeunes (+ 3,2 %) que chez les 25 ans et plus (+ 1,6 %).

Pour l'ensemble de 2010, les analystes prévoient une croissance de l'emploi qui se situerait entre 1,8 % et 2,1 %. Pour 2011, les prévisionnistes anticipent une légère décélération de la croissance de l'emploi, mais sont partagés quant au rythme de croissance; les taux anticipés vont de 1,0 % à 2,0 %.

Le taux de chômage moyen des neuf premiers mois de 2010, qui s'établit à 8,0 %, est plus bas de 0,5 point que celui enregistré pour l'ensemble de l'année 2009. Il demeure toutefois plus élevé que celui de 2008 et de 2007 (7,2 % dans les deux cas, le plus bas taux enregistré historiquement). Pour les neuf premiers mois de 2010, le taux de chômage du Québec se situe en deçà de celui du Canada (8,1 %); si la tendance se maintient, 2010 pourrait être la première année, depuis le début de la série chronologique en 1976, où le taux de chômage canadien excéderait celui du Québec. Pour l'ensemble de

l'année 2010, le taux de chômage devrait, selon les prévisionnistes, se fixer entre 7,9 % et 8,2 %. En 2011, il s'établirait entre 7,1 % et 7,9 %.

Le taux d'emploi se situe à 60,1 % pour les neuf premiers mois de 2010; ce taux est un peu plus élevé que celui enregistré pour l'ensemble de l'année 2009 (59,7 %). Sur une base mensuelle, le taux d'emploi a dépassé le seuil des 60 % en avril et se maintient au-dessus depuis, alors qu'il était en deçà depuis juin 2009. Pour sa part, le taux d'activité se fixe à 65,3 % pour les mêmes mois de 2010, un taux un peu plus élevé que celui de l'ensemble de l'année 2009 (65,2 %).

Les tendances salariales

Croissance salariale réelle positive pour tous les salariés syndiqués en 2010

L'analyse de la croissance salariale en 2010 porte seulement sur les salariés autres que ceux de l'administration québécoise. En effet, même si, selon l'entente de principe négociée dans l'administration québécoise, un ajustement salarial de 0,5 % devrait être versé rétroactivement au 1^{er} avril 2010, les conventions collectives ne sont pas encore signées au moment de l'impression du présent rapport; les résultats qui y sont diffusés n'en tiennent donc pas compte.

En ce qui concerne les autres salariés québécois syndiqués, l'augmentation salariale est de 2,3 % selon les données des neuf premiers mois de 2010, en baisse par rapport à 2009 (2,5 %). Une diminution est observée dans le secteur privé (2,3 % en 2010 contre 2,6 % en 2009) et fédéral (1,6 % contre 2,3 %). Les trois autres sous-secteurs du secteur « autre public » affichent en 2010 une croissance de leur échelle salariale supérieure à celle de 2009; il s'agit des entreprises publiques québécoises (2,7 % contre 2,2 % en 2009), du secteur universitaire (2,8 % contre 2,4 %) et du secteur municipal (2,4 % contre 2,1 %).

En 2010, selon trois maisons d'experts-conseils, les salariés non syndiqués (principalement du secteur privé) reçoivent des augmentations moyennes à leur échelle salariale se situant dans une fourchette allant de 1,6 % à 2,1 %; en 2009, les taux variaient de 1,6 % à 2,4 %. L'augmentation moyenne des échelles salariales octroyée aux salariés non syndiqués en 2010 (1,8 %) est donc inférieure à celle accordée aux syndiqués (2,3 %).

Les salariés québécois syndiqués autres que ceux de l'administration québécoise bénéficient, selon les données des trois premiers trimestres de 2010, d'un gain de pouvoir d'achat de 1,1 %, sur la base des augmentations attribuées aux structures salariales. Une croissance réelle positive est observée dans tous les secteurs analysés. Les gains de pouvoir d'achat varient de 0,4 % dans le secteur fédéral à 1,6 % dans

le secteur universitaire. La situation au chapitre du pouvoir d'achat était meilleure en 2009 qu'en 2010 dans tous les secteurs étudiés. La faible croissance de l'indice des prix à la consommation (IPC) observée en 2009 comparativement à celle notée en 2010 (0,6 % contre 1,2 %) explique en grande partie ce constat.

Selon les clauses salariales en vigueur aux trois premiers trimestres de 2010, 92,0 % des salariés québécois syndiqués autres que ceux de l'administration québécoise profitent d'une augmentation salariale égale ou supérieure à la croissance de l'IPC, une proportion similaire à celle observée en 2009 (94,0 %). Tous les salariés des secteurs universitaire et fédéral obtiennent une hausse salariale de ce niveau; en 2009, c'était également le cas pour le secteur fédéral, tandis que la proportion de salariés du secteur universitaire qui bénéficiaient d'une telle croissance était inférieure (83,7 %). Presque tous les salariés du secteur municipal (99,3 %) et des entreprises publiques québécoises (98,3 %) obtiennent des augmentations égales ou supérieures à l'IPC en 2010; ces proportions sont similaires à celles de 2009. Quant aux salariés syndiqués du secteur privé, la proportion d'entre eux qui reçoivent une telle augmentation est plus faible en 2010 (86,6 %) qu'en 2009 (92,2 %). Le pourcentage de salariés syndiqués autres que ceux de l'administration québécoise recevant des augmentations plus faibles que l'IPC est de 2,8 % en 2010, comparativement à 0,7 % en 2009. La proportion de ceux connaissant un gel ou une baisse de salaire en 2010 est quasi inchangée par rapport à 2009 (5,1 % et 5,3 % respectivement).

Les salariés syndiqués québécois affichent, dans leur ensemble, un gain de pouvoir d'achat (une croissance réelle positive) de 0,9 % pour la période allant de 1986 à 1995. Un gain plus important (2,4 %) est enregistré pour la période de 1996 à 2010. D'ailleurs, pour cette dernière période, les salariés de tous les secteurs, à l'exception de ceux de l'administration québécoise (variation de 1996 à 2009 pour ce groupe), connaissent une croissance réelle positive d'au moins 3 % (soit de 3,0 % à 10,6 %).

Légère accélération de la croissance selon les ententes dernièrement signées chez les autres salariés québécois syndiqués

Chez les autres salariés québécois syndiqués, l'augmentation annuelle moyenne accordée selon les ententes signées durant les neuf premiers mois de 2010 est de 2,1 %. Il s'agit d'une hausse par rapport au 1,9 % observé dans les conventions renouvelées en 2009. Dans tous les secteurs, à l'exception du secteur privé, la croissance annuelle moyenne en 2010 est supérieure à celle de 2009; il faut toutefois mentionner que, pour le secteur fédéral, aucune convention collective n'a été déposée dans la banque du ministère du Travail, ni en 2009 ni 2010.

Dans les conventions signées en 2010, 71,8 % des salariés syndiqués autres que ceux de l'administration québécoise reçoivent une augmentation annuelle moyenne égale ou supérieure à 1,5 %; cette proportion est un peu plus forte que celle observée dans les ententes signées en 2009 (67,3 %). En fait, c'est principalement dans les croissances supérieures à 3 % qu'une différence est notée, soit 23,9 % en 2010 contre 14,1 % en 2009. La proportion des autres salariés québécois syndiqués qui connaissent un gel ou une baisse de salaire est un peu plus importante en 2010 (5,5 %) qu'en 2009 (3,4 %); tous les gels ou baisses de salaire observés se trouvent dans le secteur privé, tant en 2009 qu'en 2010.

Selon les perspectives salariales établies par l'Institut, les autres salariés québécois syndiqués bénéficieraient d'une croissance de leur échelle salariale de 2,3 % en 2010 et de 2,2 % en 2011. Les mêmes augmentations sont prévues pour les syndiqués du secteur privé. Dans les entreprises publiques québécoises, la perspective est plus élevée en 2010 qu'en 2011 (2,7 % et 2,1 % respectivement). Quant au secteur municipal, la croissance anticipée est de 2,4 % en 2010 et de 2,5 % en 2011. Pour l'ensemble de 2010, la perspective pour le secteur universitaire est de 2,8 %; la croissance serait de 1,6 % dans le secteur fédéral. Aucune perspective ne peut cependant être calculée pour 2011 dans ces deux derniers secteurs. Chez les employés non syndiqués, les croissances anticipées en ce qui a trait aux échelles salariales seraient moindres, soit de 1,8 % en 2010 et de 2,0 % en 2011. En ce qui concerne les autres

salariés québécois dans leur ensemble (syndiqués et non syndiqués), l'Institut prévoit une croissance moyenne des échelles salariales similaire en 2010 (2,0 %) et 2011 (2,1 %).

Compte tenu des prévisions d'inflation, ces perspectives permettent de prévoir un gain de pouvoir d'achat (croissance réelle des structures salariales) de 0,7 % en 2010 et une perte de 0,2 % en 2011 pour l'ensemble des autres salariés québécois (syndiqués et non syndiqués). Les salariés de tous les secteurs devraient connaître une croissance réelle positive en 2010, avec des gains variant entre 0,3 % et 1,5 %. À l'opposé, en 2011, plusieurs secteurs afficheraient une perte, à l'exception du municipal où un léger gain est prévu. Chez les non-syndiqués, les perspectives indiquent un gain de 0,5 % en 2010 et une perte de 0,3 % en 2011.

L'Institut de la statistique du Québec présente l'édition 2010 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, expose 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 2010 et 2011.

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. Cette analyse prend en compte les variations dans la structure de l'effectif de l'administration québécoise et les changements dans les emplois comparés. Cette année encore, seule l'analyse de l'évolution des écarts salariaux sur deux ans est présentée. 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, soit la croissance réelle établie sur la base des augmentations attribuées aux structures salariales. Finalement, elle vise à fournir des indications quant aux tendances salariales pour l'ensemble de 2009 et pour 2010. 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 2010 et pour 2011 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 - Agences 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 au Québec* (ERG) 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.

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

Dans l'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. En ce qui concerne les municipalités, l'information pertinente est tirée du *Répertoire des municipalités du ministère des Affaires municipales, Régions et occupation du territoire*.

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. L'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. Lorsqu'une entreprise est introduite dans l'enquête, sa participation est requise pour une durée de trois ans³. 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.

Un premier échantillon (groupe de rotation A) a été tiré en 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), terminant ainsi un premier cycle. Un quatrième échantillon (groupe de rotation D) a été tiré dans le bloc 1 de l'univers à l'automne 2008 pour l'ERG 2009, alors que le groupe de rotation E a été introduit à l'automne 2009, dans le cadre de l'ERG 2010. Le renouvellement de l'échantillon est, du coup, réalisé dans les deux premiers blocs de l'univers et sera complété en 2011.

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,

2. Le bulletin *Coup d'œil sur l'ERG, édition 2010* présente l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec*.

3. Lors de la première année d'enquête, la collecte s'effectue de façon complète (ou « standard »); c'est ce type de collecte qui est détaillé dans les paragraphes qui suivent. En année 2, les données sont mises à jour et à la troisième année, seuls des taux d'augmentation salariale sont recueillis.

au sein d'une même unité de collecte, on identifie plus de 100 emplois potentiellement appariables, un échantillon est tiré.

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 les unités-emplois 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.

Le cadre conceptuel de la rémunération globale

Le concept de la rémunération globale qui guide les travaux de l'Institut comprend l'ensemble des conditions contractuelles ou statutaires donnant normalement lieu à un engagement monétaire de l'employeur au bénéfice des employés en contrepartie de l'exécution d'un travail pour une période donnée et dans des conditions déterminées⁴.

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

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

La rémunération directe comprend, selon le cadre conceptuel élaboré, l'ensemble des sommes versées directement à l'employé soit, principalement, le salaire, mais aussi les primes de niveau de complexité supérieure, les indemnités de vie chère, les bonis, les commissions et les divers remboursements reçus⁵.

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

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

5. Sur la base de données portant sur la rémunération variable recueillie dans le cadre de l'ERG 2000, une étude complémentaire au rapport a été publiée afin de mesurer l'impact de ces débours sur les écarts de rémunération globale. Pour plus de détails, voir *Écarts de rémunération incluant la rémunération variable 2000*, ISQ, Montréal, 2001, 21 p.

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 régulières⁶.

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.

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.

6. L'analyse des heures de travail considère les heures régulières, les heures chômées payées et les heures de présence au travail.

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. Sur la base de données portant sur la rémunération variable recueillies dans le cadre de l'ERG 2000, une étude complémentaire au rapport a été publiée afin de mesurer l'impact de ces débours sur les écarts de rémunération globale. Pour plus de détails, voir *Écarts de rémunération incluant la rémunération variable 2000*, ISQ, Montréal, 2001, 21 p. Des données sur la rémunération variable sont recueillies depuis l'ERG 2007.
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 salariales⁷

La comparaison salariale s'effectue à partir des salaires annuels. Les salaires utilisés incluent les indemnités de vie chère lorsqu'elles sont intégrées aux échelles salariales de même que les primes de 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 comparés⁸. 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.

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

8. 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.

faisant, 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 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 :

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 salaires⁹ 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'écart¹⁰ de rémunération entre deux secteurs

L'Institut présente la différence de rémunération entre, d'une part, l'administration québécoise et, d'autre

9. 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.

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

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 québécoise¹¹. 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 québécoise¹². L'écart de rémunération est obtenu en soustrayant la moyenne pondérée de la rémunération du secteur comparé de celle de l'administration québécoise et en divisant le résultat par la moyenne pondérée de la rémunération de l'administration québécoise.

En principe, une valeur de l'écart égale à 0 signifie une égalité des rémunérations. Une valeur négative, par exemple - 3 %, représente pour l'administration québécoise une rémunération inférieure de 3 % à celle du secteur comparé (retard), alors qu'une va-

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

11. 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.

12. 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.

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

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 situer¹⁴. 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 %.

Cette année, certaines sources d'erreurs ne sont pas considérées dans le calcul de la variance des estimations. Il s'agit, entre autres, des sources d'erreurs liées à l'application de taux d'augmentation pour la rémunération des entreprises du groupe de rotation C et de certaines du groupe D, ainsi qu'à l'imputation totale et partielle des avantages sociaux.

En outre, comme l'estimation de l'administration québécoise est calculée à partir d'un échantillon d'emplois (à cause de la portion probabiliste du pa-

nier), une erreur d'échantillonnage devrait en principe y être associée. Cependant, le fait d'avoir deux échantillons à comparer, l'un dans l'administration québécoise et l'autre dans le marché de comparaison, oblige à combiner deux variances, ce qui complexifie les calculs. De plus, il est nécessaire d'avoir au moins deux emplois probabilistes dans la catégorie afin de calculer une erreur d'échantillonnage. Or, dans plusieurs catégories et secteurs de comparaison, cette condition n'est pas remplie. Les résultats du rapport de comparaison ne tiennent donc pas compte de la variance due à la portion probabiliste du panier d'emplois repères.

Compte tenu de ces diverses situations, la variance estimée est plus petite que la variance véritable et les intervalles de confiance sont plus courts que ce qu'ils devraient normalement être. Pour contrecarrer cette situation, l'Institut fixe désormais le seuil de confiance du « test de parité » à 5 % au lieu de 10 %. 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.

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 statistique¹⁵ 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

14. 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.

15. 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.

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 y ait pour autant de différence significative entre les écarts.

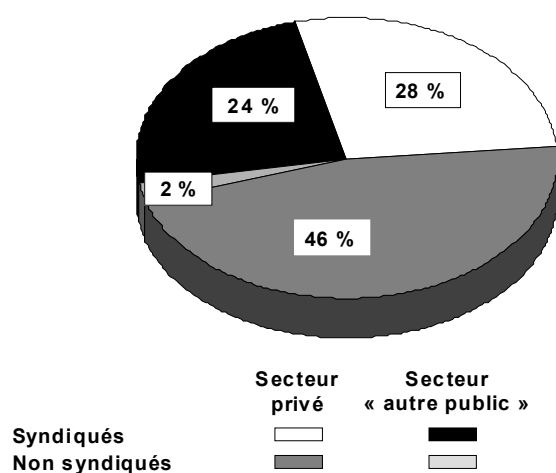
Les secteurs analysés

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 2010 reposent sur les données des entreprises des trois groupes de rotation (C, D et E).

Par ailleurs, tous les emplois repères faisant partie d'une catégorie d'emplois donnée ne se retrouvent pas nécessairement dans chacun des segments du marché du travail. Par exemple, 10 des 15 emplois comparés constituant la catégorie des techniciens ont été appariés dans l'administration municipale.

Figure 1

Répartition de l'effectif des autres salariés québécois selon la syndicalisation et le secteur d'activité, en 2010



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 effectuée¹⁶.

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

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).

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 populeux 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,

certain 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 48 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 termes 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 – avion d'affaires	AV	D
	Pilote d'aéronefs – hélicoptère	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
	Mécanicien d'entretien (millwright)	MI	P
Personnel d'entretien et service	Cuisinier	CU	D
	Préposé à la cuisine et à la cafétéria	CC	D
	Préposé à l'entretien ménager – travaux légers	PER	D
	Préposé à l'entretien ménager – travaux lourds	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. En raison des changements à la classification des emplois dans le sous-secteur de la santé et des services sociaux, 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.

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 74 346 employés de l'administration québécoise, soit 18,4 % 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.

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 74 208.

Tableau IV
Population de référence pour la comparaison¹

	Effectif n	Proportion de l'effectif total %
Administration québécoise (excluant les cadres)	403 735	100,0
Emplois non syndiqués ²	– 2 100	0,5
Emplois occasionnels	– 102 102	25,3
Emplois réguliers à temps partiel	– 63 341	15,7
Emplois réguliers à temps plein	236 192	58,5
Emplois sans contrepartie ⁴	– 161 846	40,1
Emplois réguliers à temps plein avec contrepartie directe et pertinente (visés par la comparaison)	74 346	18,4
Emplois avec contrepartie dans les secteurs non enquêtés ⁵	– 138	0,0
Emplois pouvant faire partie de la comparaison	74 208	18,4

1. Période du 1^{er} juillet 2008 au 30 juin 2009.
2. Les emplois non syndiqués qui font l'objet d'une exclusion sont : conseiller en gestion des ressources humaines, agent du vérificateur général, secrétaire principale, aumônier, médiateur et conciliateur, procureur aux poursuites criminelles et pénales, tous de la fonction publique, et agent de la gestion du personnel, de la 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 au Québec (ERG).

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

Le tableau V montre que les emplois repères retenus (73 993 salariés de l'administration québécoise), couvrent 31 % 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 %.

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 80 %). 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 27 % 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.

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	9 506	35 119	27,1
Techniciens	17 357	40 273	43,1
Employés de bureau ²	30 055	37 425	80,3
Ouvriers	3 879	3 892	99,7
Employés de service	13 196	15 725	83,9
Autres employés ³	...	103 758	...
Total	73 993	236 192	31,3
Emplois sans contrepartie de toutes catégories	...	161 846	...
Emplois pouvant être comparés	73 993	74 346	99,5

1. L'effectif couvre les employés réguliers à temps plein (période du 1^{er} juillet 2008 au 30 juin 2009).
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'infirmeries.

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

L'évolution de la rémunération

L'analyse de l'évolution des écarts ne porte que sur deux ans puisque l'analyse 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 sera réintroduite ultérieurement.

Par ailleurs, la comparaison entre les écarts de 2010 et de 2009 porte uniquement sur les salaires. En effet, en ce qui concerne la rémunération globale, les données pour les avantages sociaux sont encore visées par de l'imputation totale pour le groupe de rotation C.

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 2009 et de 2010 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

L'édition 2010 de l'ERG s'inscrit dans la deuxième année du second cycle de l'enquête avec l'introduction du cinquième groupe de rotation (E). L'ERG de 2010, tout comme celles de 2008 et de 2009, permet de couvrir la totalité de l'échantillon. L'ERG 2010 prend en compte les données de 262 entreprises, qui correspondent à 352 unités de collecte²⁰. En ce qui concerne les municipalités, 27 municipalités de 25 000 habitants et plus sont prises en compte.

Les taux pondérés d'admissibilité à l'enquête sont supérieurs à 92 % dans tous les secteurs. Quant au taux de réponse, il est excellent, se situant pour les entreprises à 90,1 % dans le secteur privé et à 100,0 % 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 70,1 % à 99,6 %.

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

Le tableau VI présente 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 la CNP; de l'information sur tous les employés de

20. Le groupe de rotation C compte 80 entreprises répondantes (108 unités de collecte), le groupe D en contient 87 (107 unités de collecte), et 95 entreprises répondantes sont dans le groupe de rotation E (137 unités de collecte).

l'entreprise, 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 E (en première année du cycle de collecte) ont été introduites dans l'enquête en 2010. 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 D (en deuxième année du cycle de collecte), l'enquête prévoyait une mise à jour des taux de salaire. Selon l'orientation initiale 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.

Cette année, ce processus de collecte a été utilisé pour un échantillon d'unités de collecte du groupe de rotation D. Ainsi, parmi les 107 unités du groupe, un nouveau fichier de données a été demandé auprès de

30 unités de collecte. 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 30 unités sollicitées, 20 ont fourni un nouveau fichier de rémunération pour lequel il était possible d'effectuer une mise à jour des données. Ainsi, pour ces unités, les données mises à jour ont été utilisées. Dans les unités de collecte n'ayant pas fourni un nouveau fichier, l'Institut a sollicité les taux d'augmentation des salaires et des échelles afin de mettre à jour les données.

Les unités de collecte du groupe de rotation C (troisième année du cycle de collecte) ainsi que les unités de collecte du groupe de rotation D non visées par le processus de réception d'un fichier 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 C, D et E), la non-réponse totale et partielle a fait l'objet d'une imputation.

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)	ERG 2011 (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	Allégée
Groupe E (Bloc 2)					Standard	Mise à jour
Groupe F (Bloc 3)						Standard

Collecte et approche d'imputation des avantages sociaux

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 2008, 2009 ou 2010. Les coûts sont calculés à partir des fichiers de rémunération de 2010²¹. Les coûts de tous les avantages sociaux couverts par l'ERG sont recueillis en totalité depuis 2009, les développements à cet égard étant complétés. Pour les avantages non enquêtés en 2008, une méthode d'imputation faisant appel à des données historiques a été utilisée. 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; c'est donc la donnée historique propre au dossier qui a été retenue. Pour les autres unités de collecte, les coûts moyens du secteur d'appartenance ont été utilisés.

Les autres périodes de référence

Les salaires recueillis dans l'ERG 2010 pour tous les secteurs autre que l'administration québécoise sont ceux en vigueur en 2010 (la période de validité des taux devant inclure le 1^{er} avril 2010). Pour l'adminis-

tration québécoise, les données sur les taux de salaire sont celles en vigueur au 1^{er} avril 2010.

Dans l'administration québécoise, l'année 2007 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 2006 au 30 juin 2007.

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 2010, des ajustements sur les régimes étatiques ont été effectués sur la base des dispositions en vigueur en 2009 pour les entreprises des groupes de rotation C et D.

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 2010. 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 2008, 2009 ou 2010 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 2008 au 30 juin 2009.

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.

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

22. La période de référence diffère selon le secteur d'appartenance de l'entreprise. En effet, selon le cycle de collecte de l'ancienne ERG, le volet des avantages sociaux était enquêté tous les deux ans en alternance entre les établissements du secteur privé et du secteur public (secteur « autre public » et administration québécoise). Ainsi, 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, il a recueilli ceux de l'administration québécoise et des établissements du secteur « autre public » à l'exception des administrations municipales. Ainsi, la période de référence pour le coût des avantages sociaux qui a servi à l'imputation des données manquantes est l'année 2004 pour le secteur privé et l'année 2003 pour le secteur « autre public ». Toutefois, en ce qui concerne les administrations municipales, la période de référence est l'année 2000, puisque ce volet a été enquêté pour la dernière fois en 2001.

23. Les débours au chapitre du régime de retraite ont été recueillis dans le cadre de l'ERG 2009; 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 2005. La part de l'employeur est de 6,4 % pour le RREGOP.

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 2008 à juin 2009. 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, en 2003, au moment de la sélection des emplois pour la partie probabiliste, l'effectif correspondant à chaque emploi repère était disponible. Or, en 2007, il y a eu des regroupements d'emplois dans le sous-secteur de la santé et des services sociaux. Du coup, l'effectif de certains emplois repères est maintenant dissout à travers celui des regroupements desquels ils font désormais partie. Compte tenu de cette situation, un ajustement a été appliqué aux poids. 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 importants.

Les particularités de l'administration québécoise

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.

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 regroupements d'emplois dans le sous-secteur de la santé

Dans l'ERG 2010, comme dans celle de 2009, les regroupements d'emplois réalisés dans le secteur de la santé et des services sociaux n'ont pas d'impact sur les appariements des corps d'emploi de ce sous-secteur aux différents emplois repères de l'enquête. En effet, l'analyse et l'appariement des nouveaux emplois aux emplois repères de l'enquête a été réalisé lors de l'ERG 2008. Ainsi, il y a deux ans, ce changement a eu une incidence sur le poids de quelques emplois repères, certains des nouveaux emplois regroupant plusieurs anciens corps d'emploi qui étaient auparavant appariés à plus d'un emploi repère²⁶.

24. Voir page 36 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.

26. Pour plus de renseignements sur l'appariement des nouveaux emplois aux emplois repères de l'enquête, le lecteur peut consulter la section *La Méthodologie* du rapport *Rémunération des salariés. État et évolution comparés*, édition 2008, disponible sur le site Web de l'Institut.

Les événements susceptibles d'affecter la comparaison

L'état des conventions collectives dans l'administration québécoise

Au début de l'été 2010, les représentants syndicaux et le gouvernement ont conclu une entente de principe portant sur de nouvelles conventions collectives. Celles-ci prévoient des augmentations salariales totalisant 6 % sur cinq ans, soit du 1^{er} avril 2010 au 1^{er} avril 2014, et pouvant atteindre 10,5 % selon la progression de l'économie québécoise et l'inflation.

Si l'entente de principe est entérinée par les membres des syndicats, une augmentation salariale de 0,5 %, rétroactive au 1^{er} avril 2010, sera versée aux employés de l'administration québécoise. À l'heure de la mise sous presse de la présente édition du rapport *Rémunération des salariés. État et évolution comparés*, l'entente de principe n'avait pas été ratifiée par tous les employés visés par les nouvelles conventions et aucun versement n'avait encore été effectué. Les taux de salaire recueillis et utilisés pour l'administration québécoise sont donc ceux en vigueur en avril dernier, c'est-à-dire sans le 0,5 % d'augmentation.

Une brève analyse des résultats du présent rapport en incorporant aux données salariales de l'administration québécoise l'ajustement de 0,5 % montre que, pour l'ensemble des emplois repères et selon le secteur comparé, la différence varie entre 0,5 % et 0,6 % point de pourcentage sur le plan des salaires, et entre 0,4 % et 0,6 % point de pourcentage sur le plan de la rémunération globale. Par ailleurs, l'ajout de cette augmentation ne modifie aucun des statuts comparatifs constatés pour l'ensemble des emplois repères.

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 ».

Depuis 2008, les données sur l'effectif fournies par le Conseil du trésor incluent les primes des niveaux « expert » et « émérite », qui s'établissent respectivement à 10 % et 15 %. 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 de Montréal Groupe financier (BMO), le Mouvement des caisses Desjardins du Québec (Desjardins) 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 2010 du produit intérieur brut (PIB) québécois en dollars constants et de ses composantes ainsi que les données des années 2006 à 2009 proviennent des *Comptes économiques du Québec* publiés par l'Institut de la statistique du Québec²⁷. Quant aux données annuelles du PIB réel antérieures à 2006, 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 ainsi que la croissance réelle de la rémunération hebdomadaire moyenne; 2002 est l'année de base. L'indice des prix à la consommation (IPC) a également 2002 comme année de base. La croissance réelle de la rémunération horaire moyenne, calculée à partir de la l'indice à pondération fixe de la rémunération horaire moyenne, est calculée selon l'équation de Fisher et l'IPC est le déflateur.

27. Pour les années 2006 à 2009, 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 sociaux²⁸. 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 de Aon Hewitt, du Conference Board du Canada, de Morneau Sobeco, de Mercer (Canada) Limitée et du Hay Group. Les résultats de ces enquêtes touchent principalement les salariés québécois non syndiqués du secteur privé, et 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 syndiqués²⁹. 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 décembre³⁰. Dans certains cas, la durée de la clause n'est pas équivalente à celle de la convention. C'est le cas notamment de certaines conventions pour lesquelles les

28. 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.

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

30. 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).

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, sur la base des augmentations aux structures salariales seulement. La croissance réelle est obtenue à l'aide de l'équation de Fisher :

$\text{Taux de croissance réelle} = \frac{\text{Taux de croissance nominal} + 1}{\text{Taux d'inflation} + 1} - 1$
--

Cette équation élimine l'effet de l'inflation, et la croissance réelle ainsi obtenue reflète les gains ou les 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 généralement 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 s'attendre à une perte de leur pouvoir d'achat et s'appauvrir (s'ils ne bénéficient d'aucun autre ajustement salarial ou versement monétaire). En ce qui concerne l'année 2010, la croissance de l'IPC utilisée est celle calculée pour le Québec relativement aux neuf premiers mois de 2010 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, sur la base des augmentations aux structures salariales, 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 et la croissance nominale³¹ observée pour la même période sont utilisées dans l'équation de Fisher.

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 indicateurs, les résultats des années les plus récentes

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

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 effectif. 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 de 2010 pour les autres salariés québécois (excluant l'administration québécoise) est estimé à 35 % selon les données de l'*Enquête sur la population active* (EPA) de Statistique Canada.

La couverture de l'analyse des conventions

Le tableau VII 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 2010. Il présente, tout d'abord, l'information sur les conventions en vigueur en 2009 et en 2010. 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. D'autres renseignements sont également présentés au tableau VII

quant aux ententes nouvellement signées au cours de l'année 2009 et celles signées au cours des neuf premiers mois de 2010.

Par ailleurs, en ce qui concerne l'administration québécoise, les conventions incluses dans la banque du ministère du Travail pour l'année 2009 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, huit conventions parmi celles déjà dans la banque pour l'administration québécoise, regroupant 111 303 salariés, présentent des taux d'augmentation plus élevés que ceux prévus dans la Loi. Ces taux comprennent des correctifs pouvant correspondre³² 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 2003 à 2009 inclusivement, 508 663 salariés pour le secteur de l'administration québécoise et, d'autre part, pour 2005 à 2009, appliqué à l'ensemble de ces salariés les paramètres salariaux prévus dans la Loi.

En juin 2010, une entente de principe portant sur de nouvelles conventions collectives a été conclue entre les représentants syndicaux et le gouvernement du Québec. Cette entente prévoit, du 1^{er} avril 2010 au 31 mars 2015, des augmentations salariales constituées de paramètres fixes et de paramètres variables.

32. L'Institut n'a actuellement pas d'information complète sur les divers ajustements touchant ces 111 303 salariés.

Les paramètres fixes sont les suivants : augmentations de 0,5 % le 1^{er} avril 2010, de 0,75 % le 1^{er} avril 2011, de 1,0 % le 1^{er} avril 2012, de 1,75 % le 1^{er} avril 2013 et de 2,0 % le 1^{er} avril 2014. En ce qui concerne les paramètres variables, leur application se ferait en fonction du produit intérieur brut (PIB) nominal du Québec et de l'inflation. Il n'est pas possible d'inscrire le taux d'augmentation de 0,5 % prévu au 1^{er} avril 2010 dans l'entente puisqu'il n'est pas encore en vigueur au moment d'écrire ces lignes. En effet, les conventions collectives ne sont pas encore signées, certains syndicats étant encore en consultation auprès de leurs membres à cet égard.

Pour le secteur fédéral, trois sources ont permis le calcul des taux d'augmentation : le site du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCTC en date du 8 novembre 2010), la banque de conventions collectives du ministère du Travail du Québec ainsi que l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec* (ERG). *Collecte 2010*. En effet, l'administration fédérale n'a pas l'obligation de déposer ses conventions collectives auprès du ministère du Travail du Québec et les données disponibles auprès de ce dernier sont incomplètes : selon la banque, seulement deux conventions collectives seraient en vigueur en 2009 et une seule en 2010. Or, le site du SCTC et les données recueillies dans le cadre de l'ERG 2010 montrent que dans l'administration fédérale, 21 conventions collectives sont en vigueur au 15 décembre 2009 et 17 au 15 décembre 2010. L'Institut a pu reconstituer le portrait des conventions collectives de l'administration fédérale à l'aide de ces sources de renseignements. Le fichier de rémunération transmis dans le cadre de l'ERG a permis de déterminer l'emploi modal ainsi que l'effectif total de chacune des conventions, et les augmentations ont été calculées à partir des taux applicables aux échelles salariales, récupérés dans les conventions déposées sur le site du SCTC.

Quant aux perspectives salariales, elles se calculent à partir de la moyenne des salariés couverts entre 2005 et 2009, sauf pour l'administration québécoise. Dans ce secteur, pour l'année 2009, le nombre de salariés est établi à partir de ceux visés par la Loi.

Tableau VII

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

Année	Type de croissance	Élément	Unité	Administration québécoise ³	Privé	Ent. publ.	Universitaire québ.	Municipal	Fédéral ⁴	« Autre public »	Ensemble ASQ	Ensemble Québec
2009	En vigueur	Conventions	n	...	827	54	31	87	23	195	1 024	...
		Salariés	n	508 663	281 746	34 124	11 990	43 403	42 385	131 902	413 648	922 311
		Représentativité ⁵	%	...	95,8	99,9	80,7	90,5	191,9 ⁶	110,8 ⁶	100,1	100,1 ⁶
	Selon la date de signature	Conventions	n	0	169	8	7	38	..	53	222	222
		Salariés	n	0	32 714	1 985	4 783	13 899	..	20 667	53 381	53 381
2010	En vigueur	Conventions	n	..	678	24	9	74	17	124	802	802
		Salariés	n	..	149 668	30 007	3 964	38 288	39 521	111 780	261 448	261 448
		Représentativité ⁵	%	..	50,9	87,9	26,7	79,8	179,0 ⁶	93,9	63,3	28,4
	Selon la date de signature	Conventions	n	..	106	4	8	13	..	25	131	131
		Salariés	n	..	19 896	6 231	1 340	12 404	..	19 975	39 871	39 871

1. Les données se rapportant aux conventions collectives selon la date de signature excluent les ententes signées pour une première fois puisque 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, pour l'année 2009, 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). Selon l'entente de principe, un ajustement salarial de 0,5 % devrait être versé rétroactivement au 1^{er} avril 2010. Les conventions collectives n'étant pas encore signées lors de l'impression du présent rapport, les résultats qui y sont diffusés n'en tiennent pas compte.

4. Le nombre de salariés du secteur fédéral est calculé à partir de deux sources : la banque de conventions collectives du ministère du Travail et l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2010*.

5. 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 au cours des cinq années précédant 2009 ou 2010 selon le cas, sauf pour l'administration québécoise. Pour ce dernier secteur, les données en 2009 couvrent la totalité de ce secteur. Le nombre de salariés a été calculé à partir de ceux visés par la Loi.

6. Le pourcentage supérieur à 100 % s'explique par le fait que le nombre de salariés en 2009 et 2010 est supérieur au nombre moyen de salariés couverts entre 2004 et 2008 pour l'année 2009 et entre 2005 et 2009 pour l'année 2010.

Source : Ministère du Travail

La comparaison de la rémunération globale des salariés

L'ensemble des autres salariés québécois

L'ensemble des emplois repères

En 2010, le salaire des employés de l'administration québécoise est en retard de 10,4 % sur celui des autres salariés québécois.

Le nombre d'emplois repères et de salariés pour lequel l'administration québécoise présente un retard est important : 61 emplois sur 76, représentant 77 % de l'effectif. Neuf emplois, comptant 14 % 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 41 % 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 dans toutes les catégories d'emplois, à l'exception de celle des employés de service. En effet, 19 des 20 emplois de professionnels (95 % de l'effectif), 12 des 15 emplois de techniciens (83 % de l'effectif), 15 des 17 emplois repères de la catégorie des employés de bureau (84 % de l'effectif) et 12 des 13 emplois d'ouvriers (97 % de l'effectif) présentent un retard de l'administration québécoise.

Dans la catégorie des employés de service, six emplois, regroupant 49 % de l'effectif, sont en avance dans l'administration québécoise. Trois emplois, comptant 34 % de l'effectif, sont en retard, alors que deux emplois sont à parité.

Tableau 1.1

Écarts salariaux, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2010

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

Catégories d'emplois	Effectif Cat./ens.	Écarts salariaux
	%	
Ensemble des emplois repères	100	- 10,4
Professionnels	13	- 12,5
Techniciens	23	- 13,1
Employés de bureau	41	- 10,5
Employés de service	18	3,6*
Ouvriers	5	- 27,8

* 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 2010

Catégories d'emplois	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	6	9	61	76
Professionnels	0	1	19	20
Techniciens	0	3	12	15
Employés de bureau	0	2	15	17
Employés de service	6	2	3	11
Ouvriers	0	1	12	13

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

Les professionnels

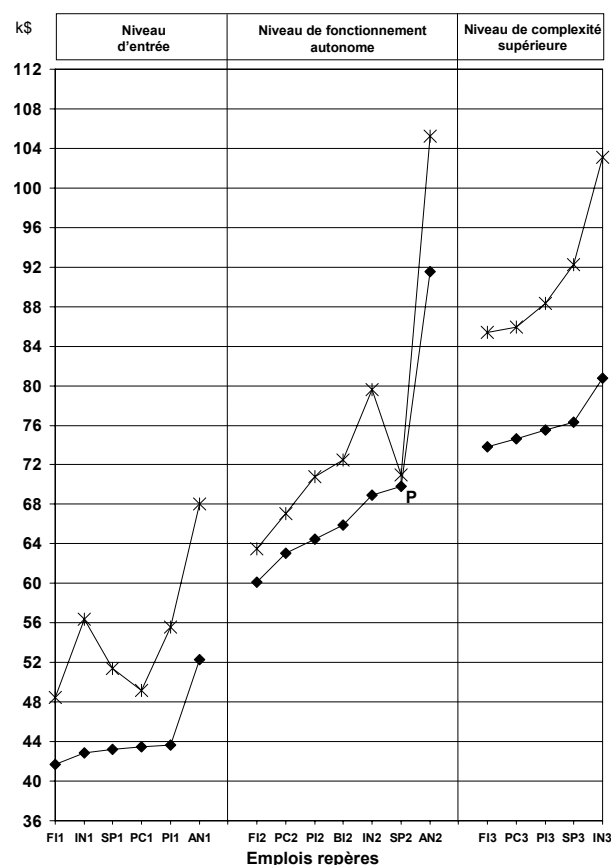
Le salaire des professionnels de l'administration québécoise est en retard de 12,5 % sur celui des autres professionnels québécois. Un retard est constaté dans 19 des 20 emplois repères, regroupant 95 % de l'effectif.

L'ensemble des emplois de professionnels appariés au niveau d'entrée et d'apprentissage (niveau 1) affiche un retard de 24,1 %. Ces emplois ne représentent cependant que 7 % de l'effectif total apparié dans cette catégorie. Tous les emplois de ce niveau qui peuvent être présentés accusent un retard supérieur à 13 %. Parmi ceux-ci, l'emploi « Ingénieur 1 » affiche le retard salarial le plus important, soit de 31,4 %, ce qui correspond à une différence de 13 472 \$.

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 73 % de l'effectif; ils affichent un retard de 9,4 %. Six des sept emplois de ce niveau sont en retard. Ces emplois représentent 93 % de l'effectif du niveau; ils ont donc un effet marqué sur le résultat. L'emploi « Ingénieur 2 » (- 15,5 %) montre le retard le plus important. L'emploi repère restant de ce niveau est à parité dans les deux secteurs.

Les emplois de niveau de complexité supérieure (niveau 3), comptant 20 % de l'effectif apparié dans la catégorie, accusent un retard de l'administration québécoise de 19,8 %. Tous les emplois de ce niveau affichent ce statut. Parmi les emplois présentés, les écarts varient de - 15,1 % (« Professionnel en communication 3 ») à - 27,7 % (« Ingénieur 3 »), les différences salariales allant de 11 292 \$ à 22 398 \$.

Figure 1.1
Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Professionnels », en 2010



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

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

Les professionnels

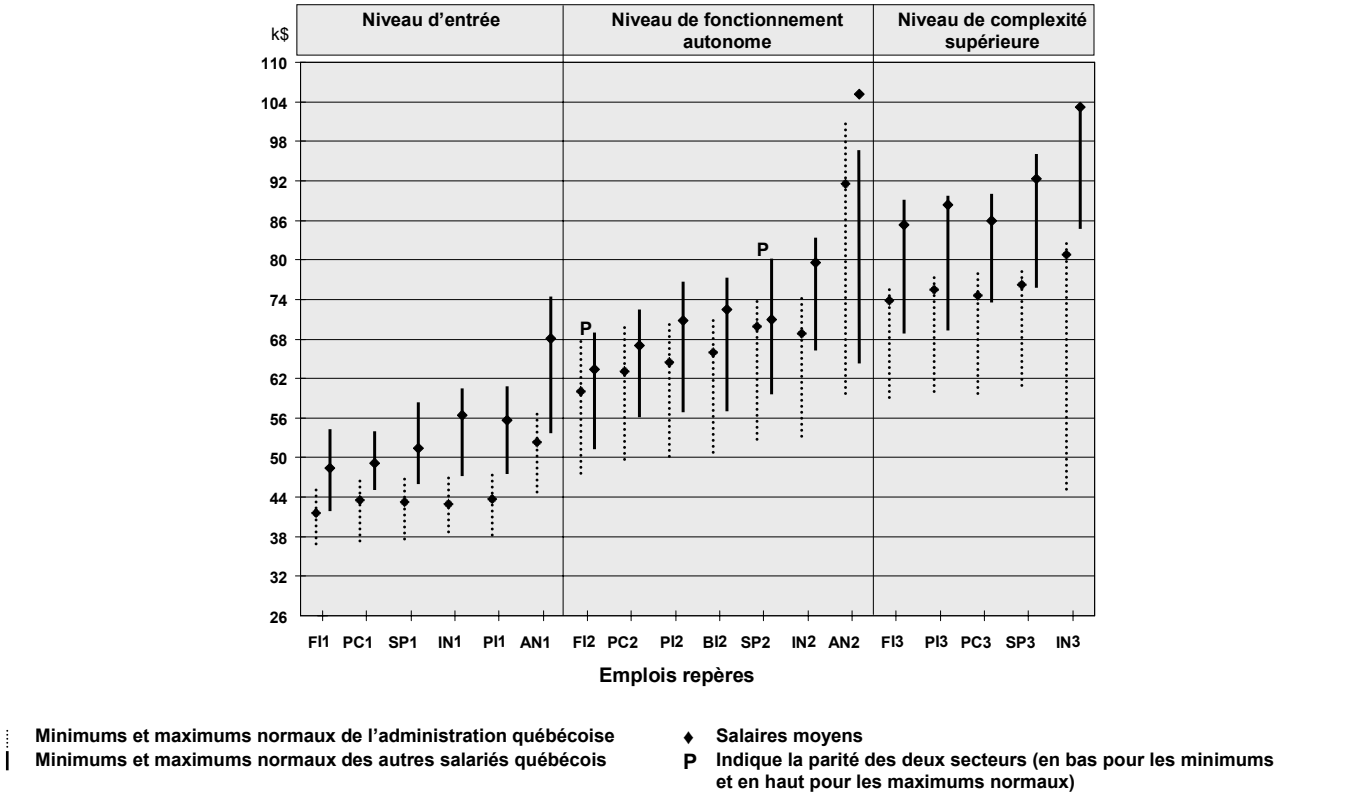
Le maximum normal représente le taux du marché pour un emploi et il est accessible à l'employé dont le rendement est satisfaisant. Le maximum normal des professionnels de l'administration québécoise (72 355 \$) est inférieur de 10,1 % à celui observé chez les autres professionnels québécois (79 669 \$). La situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan du maximum normal que sur celui du salaire (- 12,5 %). Tous les professionnels de l'administration québécoise sont rémunérés selon une échelle salariale, alors que chez les autres professionnels québécois, la proportion est de 79 %.

Par ailleurs, 37 % des autres professionnels québécois couverts par une échelle salariale bénéficient d'un maximum au mérite, dont la valeur moyenne

est de 91 163 \$. Les échelles salariales de l'administration québécoise ne comportent pas de tels maximums.

Au total, 17 des 20 emplois, regroupant 80 % de l'effectif, affichent un retard de l'administration québécoise sur le plan du maximum normal. Les écarts varient de - 4,0 % à - 31,5 %. Deux emplois, représentant 14 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs. L'emploi restant affiche une avance de l'administration québécoise. Le maximum normal de l'administration québécoise est moins élevé que le minimum observé chez les autres professionnels québécois dans quatre emplois. De plus, dans deux emplois de cette catégorie, 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 2010



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

Les techniciens

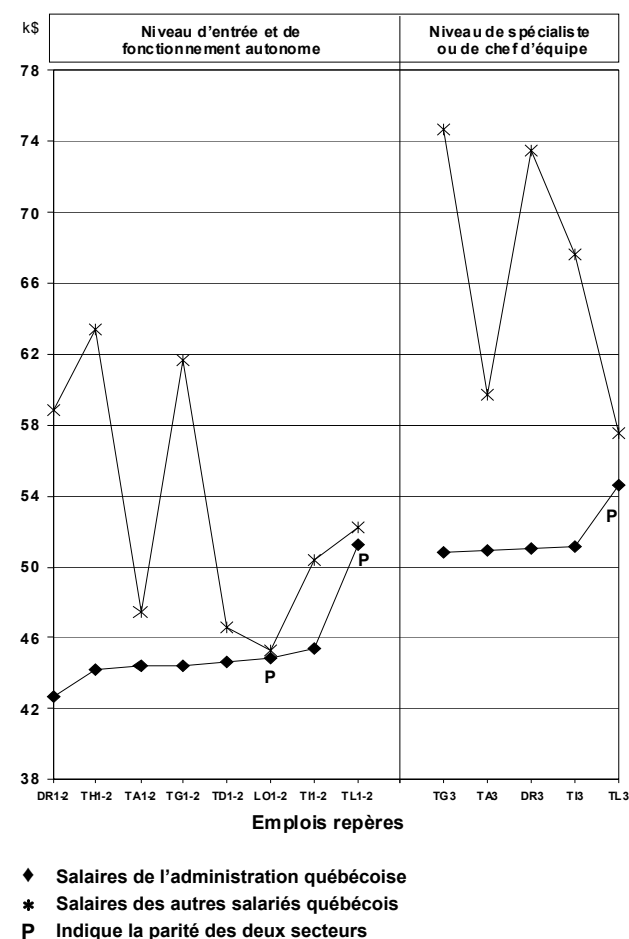
Les techniciens de l'administration québécoise accusent un retard salarial de 13,1 % par rapport aux autres techniciens québécois.

Douze des quinze emplois repères, regroupant 83 % de l'effectif de la catégorie, présentent un retard salarial de l'administration québécoise. Les trois autres emplois sont à parité dans les deux secteurs.

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 90 % de l'effectif apparié dans cette catégorie. Les techniciens de niveau 1-2 de l'administration québécoise sont en retard de 11,6 % vis-à-vis des autres techniciens québécois de même niveau. Ce statut est observé dans huit des dix emplois de ce niveau. Parmi les emplois présentés, celui de « Technicien en hygiène du travail 1-2 » affiche le retard le plus important, soit 43,4 %, ce qui représente une différence de 19 205 \$ au désavantage de l'administration québécoise. Par ailleurs, deux emplois de niveau 1-2, comptant 16 % de l'effectif de ce niveau, sont à parité dans les deux secteurs.

Au niveau de spécialiste ou de chef d'équipe (niveau 3), l'administration québécoise accuse un retard salarial de 24,9 %. Quatre des cinq emplois de ce niveau présentent ce statut. Trois de ces emplois ont des retards de plus de 32 %. L'emploi « Technicien en génie 3 », qui regroupe 15 % de l'effectif du niveau 3, montre le retard le plus important (- 47 %). Il s'agit d'une différence salariale de 23 890 \$ au désavantage de l'administration québécoise.

Figure 1.3
Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Techniciens », en 2010



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

Les techniciens

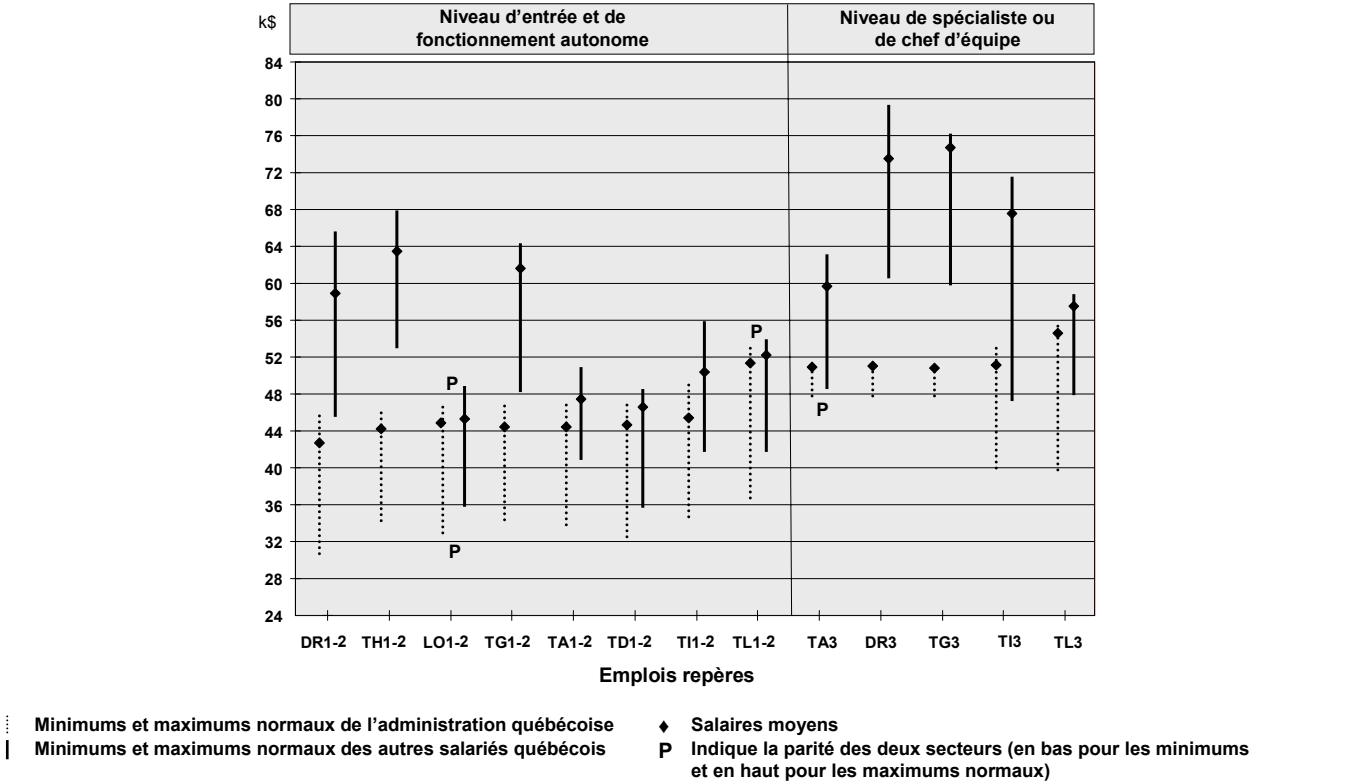
Le maximum normal des échelles salariales des techniciens de l'administration québécoise (48 292 \$) est en retard de 15,1 % face à celui des autres techniciens québécois (55 595 \$). La situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan du salaire (- 13,1 %) que sur celui du maximum normal, les techniciens de ce secteur étant plus avancés dans leur échelle salariale que les autres techniciens québécois (83,5 % comparativement à 76,4 %). Dans l'administration québécoise, l'utilisation des échelles salariales est généralisée. Chez les autres salariés québécois de cette catégorie, la proportion est de 80 %.

Par ailleurs, 30 % des autres techniciens québécois couverts par une échelle salariale bénéficient d'un

maximum au mérite, dont la valeur moyenne est de 65 684 \$. Les échelles salariales de l'administration québécoise ne comportent pas de tels maximums.

Au total, 13 des 15 emplois, regroupant 85 % de l'effectif, présentent un retard de l'administration québécoise en ce qui concerne le maximum normal. Parmi les emplois présentés, les écarts varient de - 3,8 % à - 55,5 %. Les deux emplois restants sont à parité dans les deux secteurs. Dans six emplois de cette catégorie, le maximum normal de l'administration québécoise est moins élevé que le minimum observé chez les autres salariés québécois. De plus, dans un autre emploi, le maximum normal de l'administration québécoise dépasse le minimum des autres salariés québécois de moins de 2000 \$.

Figure 1.4
Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Techniciens », en 2010



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

Les employés de bureau

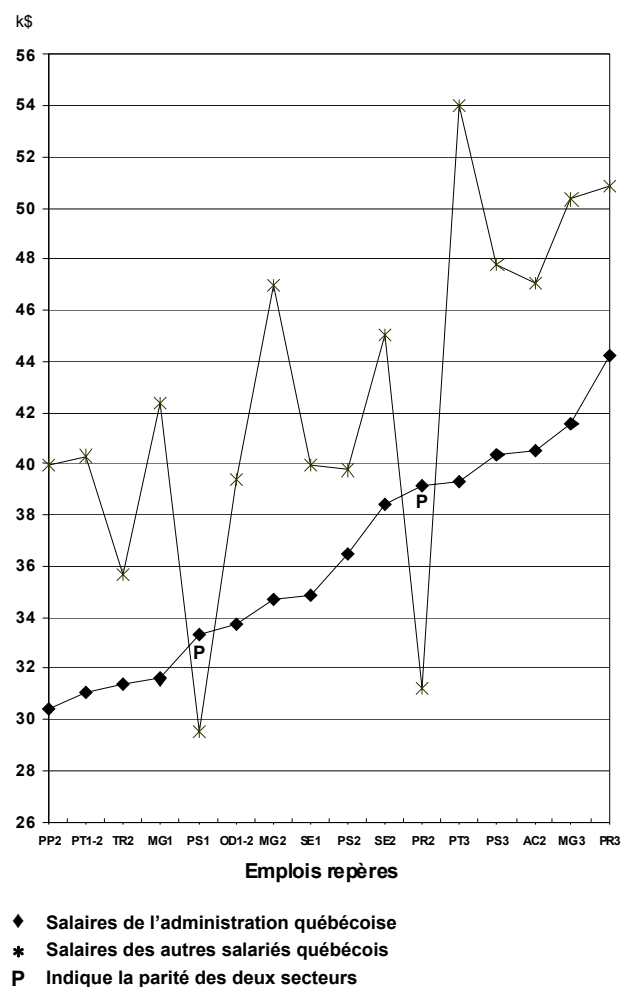
Les employés de bureau de l'administration québécoise affichent un retard salarial de 10,5 % par rapport aux autres salariés québécois de cette catégorie. Quinze des dix-sept emplois repères de la catégorie, regroupant 84 % de l'effectif, présentent ce statut. Les deux autres emplois sont à parité dans les deux secteurs.

Les niveaux 2 et 3 de l'emploi « Personnel de soutien en administration » 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 8,9 % à 18,5 %, ce qui représente des différences salariales allant de 3 245 \$ à 7 445 \$ au désavantage de l'administration québécoise.

L'emploi « Préposé aux télécommunications 3 » affiche le retard salarial le plus important (- 37,4 %); cela correspond à une différence salariale de 14 720 \$ au désavantage de l'administration québécoise. Neuf autres emplois montrent des retards de plus de 15 %.

Figure 1.5

Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de bureau », en 2010



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 (36 964 \$) est en retard de 16,3 % face à celui des autres employés de bureau québécois (42 973 \$). La situation comparative de l'administration québécoise est plus avantageuse sur le plan du salaire (- 10,5 %) que sur celui du maximum normal, les employés de bureau de ce secteur étant plus avancés dans leur échelle salariale (93,4 % comparativement à 71,4 %). 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 78 %.

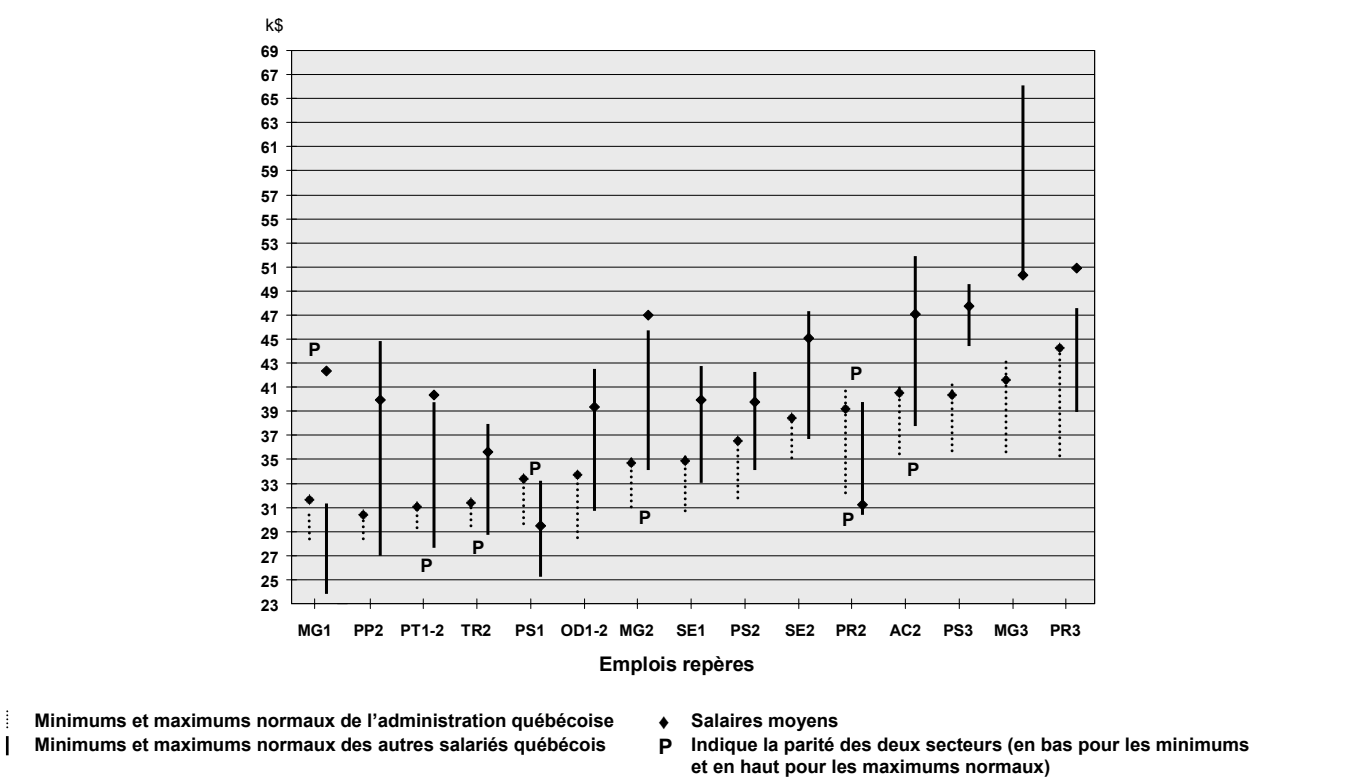
Par ailleurs, 21 % des autres employés de bureau québécois couverts par une échelle salariale bénéficient d'un maximum au mérite, dont la valeur moyenne est de 48 494 \$. Les échelles salariales de

l'administration québécoise ne comportent pas de tels maximums.

Sur le plan du maximum normal, 14 des 17 emplois, représentant 83 % de l'effectif de cette catégorie, affichent un retard de l'administration québécoise. Les écarts varient de - 5,1 % à - 53,3 %. Les trois emplois restants sont à parité dans les deux secteurs. Le maximum normal de l'administration québécoise est moins élevé que le minimum observé chez les autres salariés québécois dans trois 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 \$.

1. Sauf 25,6 % de l'effectif occupant l'emploi « Magasinier 1 » et 1,8 % des employés rattachés à l'emploi « Personnel de soutien en administration 1 ».

Figure 1.6
Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de bureau », en 2010



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

Les employés de service

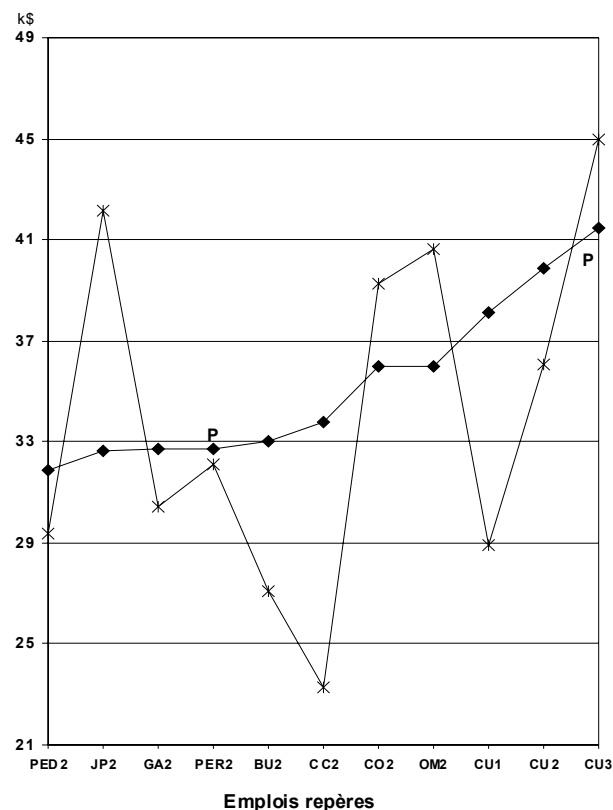
Chez les employés de service, la parité salariale est observée entre l'administration québécoise et les autres salariés québécois.

Seulement deux des onze emplois repères, regroupant 18 % de l'effectif de la catégorie, témoignent de ce statut. Trois emplois sont en retard (34 % de l'effectif) et les six autres sont en avance (49 % de l'effectif). La parité résulte donc de l'effet opposé des écarts notés pour les emplois en retard et en avance, compte tenu de l'effectif qu'ils représentent. Parmi les six emplois en avance, trois affichent un écart supérieur à 17 %. La plus forte avance (31,1 %) est notée dans l'emploi « Préposé à la cuisine et à la cafétéria 2 ». Cet écart correspond à une différence salariale de 10 498 \$ en faveur de l'administration québécoise.

Par ailleurs, le retard pour l'emploi « Journalier ou préposé aux terrains 2 » est important (- 29,3 %); cela représente une différence salariale de 9 550 \$ 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 2010



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

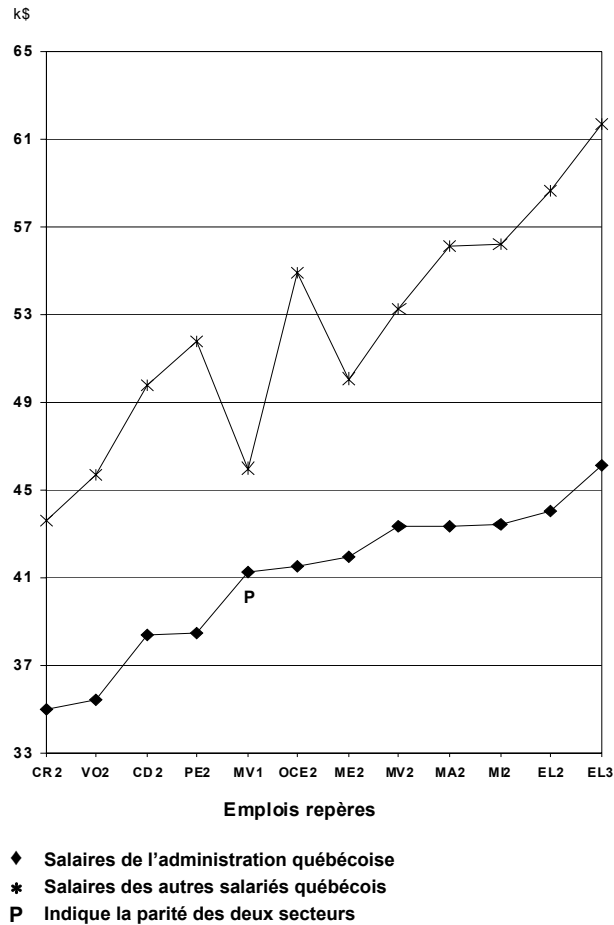
Banque de données : annexes C-1 et E-1.

Les ouvriers

Le salaire des ouvriers de l'administration québécoise présente un retard de 27,8 % par rapport à celui des autres ouvriers québécois. Douze emplois repères sur treize, représentant 97 % de l'effectif de la catégorie, affichent un retard. L'emploi restant est à parité dans les deux secteurs.

Parmi les emplois repères présentés, quatre emplois montrent un retard salarial de plus de 30 %. Les écarts vont de - 32,3 à - 34,6, pour des différences salariales variant de 13 306 \$ à 15 571 \$.

Figure 1.8
Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Ouvriers », en 2010



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

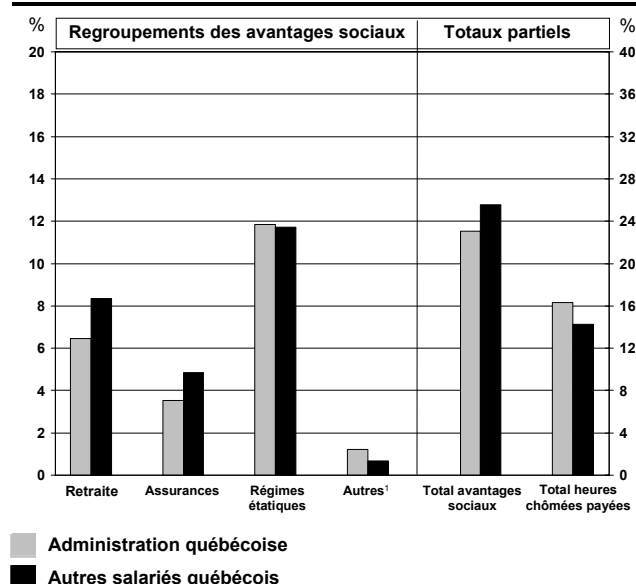
Les avantages sociaux et les heures chômées payées

Les débours relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées², exprimés en pourcentage du salaire, sont à parité dans l'administration québécoise et chez les autres salariés québécois. Ce résultat découle de l'effet opposé des débours moins élevés dans l'administration québécoise pour les avantages sociaux (23,04 % contre 25,57 %) et des coûts pour les heures chômées payées plus importants dans ce secteur (16,30 % contre 14,25 %).

Ces débours moins élevés dans l'administration québécoise pour les avantages sociaux s'expliquent principalement par des coûts inférieurs pour les régimes de retraite (6,46 % contre 8,34 %) et les régimes d'assurance (3,53 % contre 4,84 %). Toutefois, l'administration québécoise débourse plus pour l'assurance-salaire, soit 3,28 % du salaire contre 0,85 %, alors qu'une plus grande part du salaire est dépensée par les employeurs des autres salariés québécois pour chacun des autres types d'assurance. Pour leur part, les débours liés aux régimes étatiques et au regroupement « autres » sont plus élevés dans l'administration québécoise.

Quant aux heures chômées payées, les débours sont plus élevés dans l'administration québécoise en ce qui concerne les congés annuels (8,44 % du salaire contre 7,38 %), les congés fériés et mobiles (4,94 % contre 4,76 %) et les congés de maladie utilisés (2,41 % contre 1,58 %). Les débours pour les congés parentaux sont inférieurs dans l'administration québécoise, alors que ceux relatifs aux congés sociaux sont à parité dans les deux secteurs.

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 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 tous les avantages, soit dix-huit, proviennent des ERG 2008, 2009 et 2010.

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, les congés 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

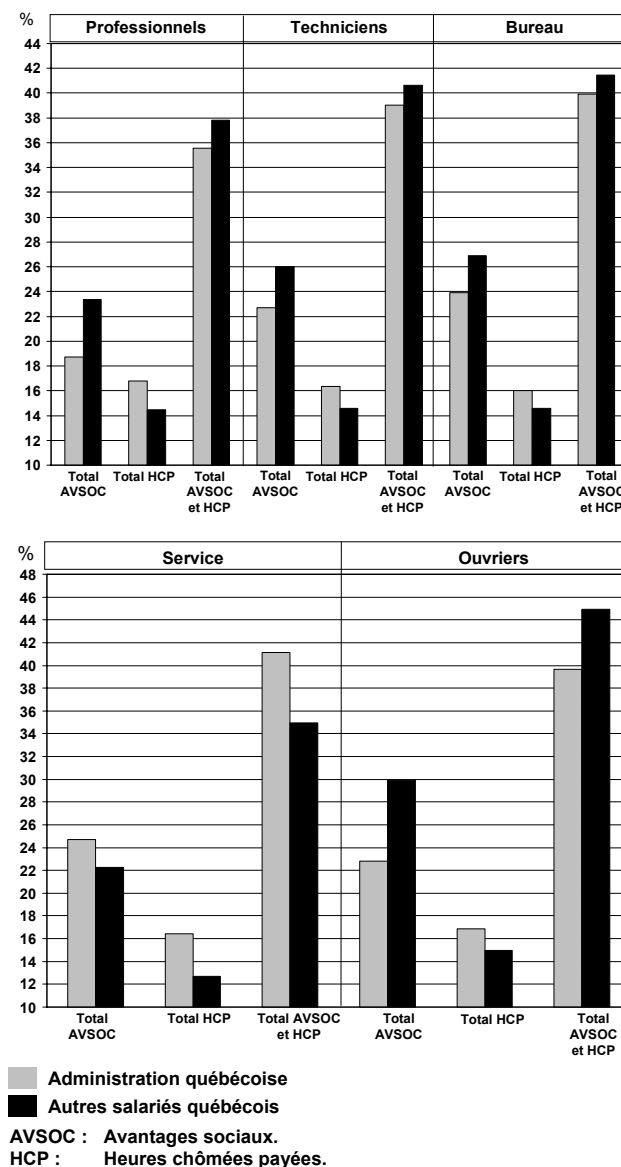
Les débours relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées sont moins élevés dans l'administration québécoise que chez les autres salariés québécois dans quatre des cinq catégories d'emplois, soit celles des professionnels (35,55 % du salaire contre 37,84 %), des techniciens (39,06 % contre 40,61 %), des employés de bureau (39,90 % contre 41,46 %) et des ouvriers (39,64 % contre 44,94 %). Par ailleurs, les coûts de l'administration québécoise sont plus élevés chez les employés de service (41,11 % contre 34,94 %).

Les coûts reliés aux avantages sociaux sont moins importants dans l'administration québécoise chez les professionnels (18,73 % contre 23,35 %), les techniciens (22,71 % contre 26,03 %), les employés de bureau (23,91 % contre 26,89 %) et les ouvriers (22,78 % contre 29,95 %). Ce fait s'explique notamment par des débours moins élevés pour les régimes de retraite et les assurances. La différence entre les deux secteurs quant aux débours liés au régime de retraite va de 2,50 points de pourcentage chez les employés de bureau à 5,34 points chez les ouvriers. Chez les employés de service, les coûts sont plus élevés dans l'administration québécoise (24,70 % contre 22,26 %), en raison de débours plus importants pour le régime de retraite et les remboursements de congés de maladie non utilisés. Dans cette catégorie, la parité des deux secteurs est notée quant aux coûts totaux pour les régimes d'assurance. 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 en ce qui concerne 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 et les congés de maladie utilisés.

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)



En ce qui concerne l'administration québécoise, les données utilisées 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 tous les avantages, soit dix-huit, proviennent des ERG 2008, 2009 et 2010.

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 près de deux heures et quart. 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 des deux secteurs est notée. Les écarts varient de près d'une heure par semaine chez les ouvriers à près de deux heures et quart chez les professionnels. Dans cette dernière catégorie, cela équivaut annuellement à environ trois semaines et quart 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 de près d'une heure et demie chez les employés de service à près de deux heures et trois quarts chez les professionnels. Dans ce dernier cas, la différence équivaut à environ quatre semaines et trois quarts 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 2010

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

* 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 5,6 % sur celle des autres salariés québécois dans l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé dans 49 des 76 emplois, regroupant 53 % de l'effectif. La parité est constatée pour 18 emplois (32 % de l'effectif) et neuf emplois affichent une avance.

L'ensemble des emplois repères et toutes les catégories d'emplois, à l'exception de celle des employés de service, accusent un retard de l'administration québécoise sur le plan de la rémunération globale. Chez les professionnels, le retard de l'administration québécoise sur les autres salariés québécois est de 7,1 %. Ce statut est noté dans 16 des 20 emplois, regroupant la moitié de l'effectif, alors que la parité des deux secteurs est observée dans les quatre emplois restants, représentant l'autre moitié de l'effectif.

Dans la catégorie des techniciens, un retard de l'administration québécoise de 6,7 % est constaté sur le plan de la rémunération globale. Dix des quinze emplois repères, comptant 26 % de l'effectif, montrent ce statut. Les cinq emplois restants sont à parité dans les deux secteurs.

Chez les employés de bureau, un retard de l'administration québécoise de 6,2 % est constaté pour la rémunération globale. Dix des dix-sept emplois de la catégorie, comptant 7,9 % de l'effectif, affichent ce statut. Quatre emplois, regroupant 5 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs, alors que les trois autres sont en avance.

Dans l'ensemble des emplois repères, chez les professionnels, les techniciens et les employés de bureau, 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.

Le retard le plus important sur le plan de la rémunération globale est constaté chez les ouvriers (- 29,1 %). Onze des treize emplois de la catégorie (90 % de l'effectif) sont en retard, alors que les deux autres emplois sont à parité dans les deux secteurs.

Pour leur part, les employés de service de l'administration québécoise affichent une avance de 9 % sur leurs homologues chez les autres salariés québécois sur le plan de la rémunération globale. Six des onze emplois de la catégorie, représentant 49 % de l'effectif, présentent ce statut. Trois emplois, comptant 34 % de l'effectif, sont à parité, alors que les deux emplois restants sont en retard. Dans cette catégorie, 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 1.4
Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2010
[Écart = (adm. québ. - marché)/adm. québ.]

Catégories d'emplois	Écarts salariaux	Écarts de la rémunération annuelle	Écarts de la rémunération globale
			%
Ensemble des emplois repères	- 10,4	-13,2	- 5,6
Professionnels	- 12,5	- 16,9	- 7,1
Techniciens	- 13,1	- 16,1	- 6,7
Employés de bureau	- 10,5	- 13,3	- 6,2
Employés de service	3,6*	5,0*	9,0
Ouvriers	- 27,8	- 35,3	- 29,1

* 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 2010

Catégories d'emplois	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	9	18	49	76
Professionnels	0	4	16	20
Techniciens	0	5	10	15
Employés de bureau	3	4	10	17
Employés de service	6	3	2	11
Ouvriers	0	2	11	13

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

L'ensemble des emplois repères

En 2010, les employés de l'administration québécoise accusent un retard salarial de 7 % par rapport à ceux du secteur privé. Ce statut est constaté dans plus de la moitié des emplois, soit 42 des 72 emplois repères comparés, regroupant 38 % de l'effectif apparié. Dix-neuf emplois, représentant 45 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs. Les onze autres emplois présentent une avance de l'administration québécoise.

Le retard salarial de l'administration québécoise s'observe dans quatre catégories d'emplois, soit chez les professionnels (- 9,8 %), les techniciens (- 8,9 %), les employés de bureau (- 6,5 %) et les ouvriers (- 31,0 %). Le statut de retard de l'administration québécoise est noté dans la majorité des emplois de ces quatre catégories. En effet, 13 des 19 emplois chez les professionnels (73 % de l'effectif), 9 des 14 emplois de techniciens (36 % de l'effectif), 10 des 17 emplois de bureau (34 % de l'effectif) et 9 des 11 emplois d'ouvriers (93 % de l'effectif) témoignent du retard salarial de l'administration québécoise.

Chez les techniciens et les employés de bureau, où la parité des deux secteurs est observée pour au moins la moitié de l'effectif (58 % et 50 % respectivement), c'est l'importance des retards dans plusieurs des emplois ayant ce statut qui explique le résultat observé. Dans le cas des techniciens, un retard salarial variant de 33,0 % à 48,1 % est noté pour six des huit emplois présentés affichant ce statut. Chez les employés de bureau, des retards de plus de 15 % sont observés dans sept des dix emplois ayant ce statut.

L'administration québécoise affiche une avance salariale de 6,8 % chez les employés de service : 6 emplois repères sur 11 (49 % de l'effectif) présentent ce statut avec des écarts, variant de - 8,4 % à - 34,0 %. Quatre autres emplois (40 % de l'effectif) affichent la parité, tandis que l'emploi « Journalier ou préposé aux terrains 2 », accuse un retard important (- 28,7 %).

Tableau 2.1

Écarts salariaux, administration québécoise et secteur privé, en 2010

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

Catégories d'emplois	Effectif Cat./ens. ¹	Écarts salariaux
	%	
Ensemble des emplois repères	100	- 7,0
Professionnels	13	- 9,8
Techniciens	24	- 8,9
Employés de bureau	41	- 6,5
Employés de service	18	6,8
Ouvriers	5	- 31,0

1. Le total des éléments peut-être différent de 100 % en raison des arrondissements.

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 2010

Catégories d'emplois	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	11	19	42	72
Professionnels	0	6	13	19
Techniciens	2	3	9	14
Employés de bureau	3	4	10	17
Employés de service	6	4	1	11
Ouvriers	0	2	9	11

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

Les professionnels

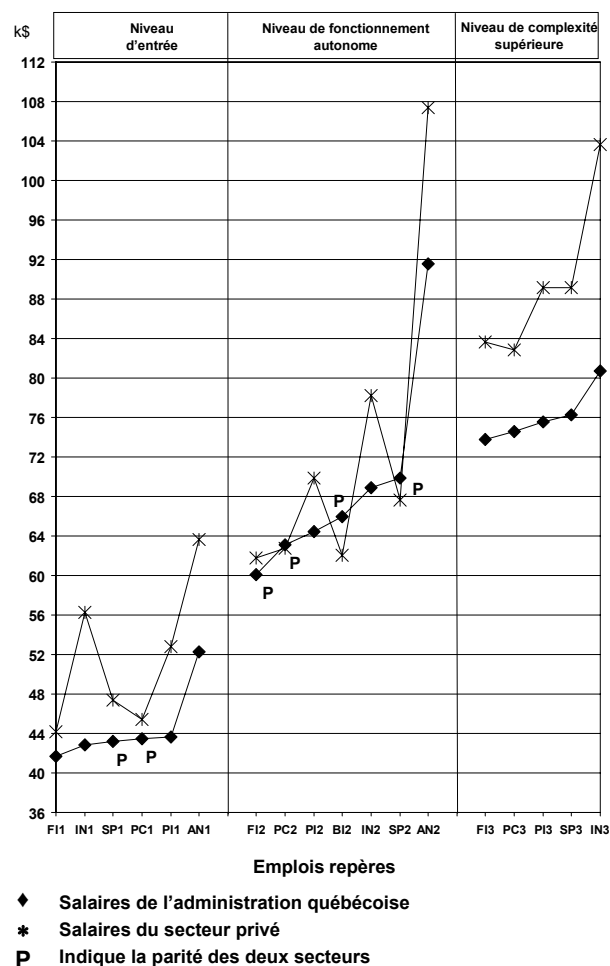
Le salaire des professionnels de l'administration québécoise affiche un retard de 9,8 % par rapport à celui de leurs homologues du secteur privé. Ce statut est observé dans 13 des 19 emplois repères, représentant 73 % de l'effectif de la catégorie. Les six autres emplois sont à parité dans les deux secteurs.

Les emplois de professionnels de l'administration québécoise appariés au niveau d'entrée (niveau 1) présentent un retard salarial de 16,7 %; ils ne représentent toutefois que 7 % de l'effectif de la catégorie. Cinq des sept emplois de niveau 1 affichent un retard; parmi les emplois présentés, les écarts vont de - 6,1 % (« Professionnel de la gestion financière 1 ») à - 31,2 % (« Ingénieur 1 »). Les deux autres emplois 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 6,5 %. Ces emplois ont un impact considérable sur le résultat de l'ensemble de la catégorie puisqu'ils regroupent 74 % de l'effectif apparié de l'administration québécoise chez les professionnels. Trois des sept emplois repères de ce niveau accusent un retard face au secteur privé; les écarts vont de - 8,4 % à - 17,3 %. Le retard le plus important est noté dans l'emploi « Avocat et notaire 2 », avec une différence salariale de 15 800 \$ au désavantage de l'administration québécoise. Les quatre autres emplois sont à parité dans les deux secteurs.

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 (- 19,3 %). Les cinq emplois de ce niveau regroupent 19 % de l'effectif de la catégorie et montrent tous un statut de retard, lequel varie de 11,0 % à 28,3 %. Cela correspond à des différences salariales au désavantage de l'administration québécoise allant de 8 201 \$ dans l'emploi « Professionnel en communication 3 » à 22 884 \$ dans l'emploi « Ingénieur 3 ».

Figure 2.1
Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Professionnels », en 2010



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

Les professionnels

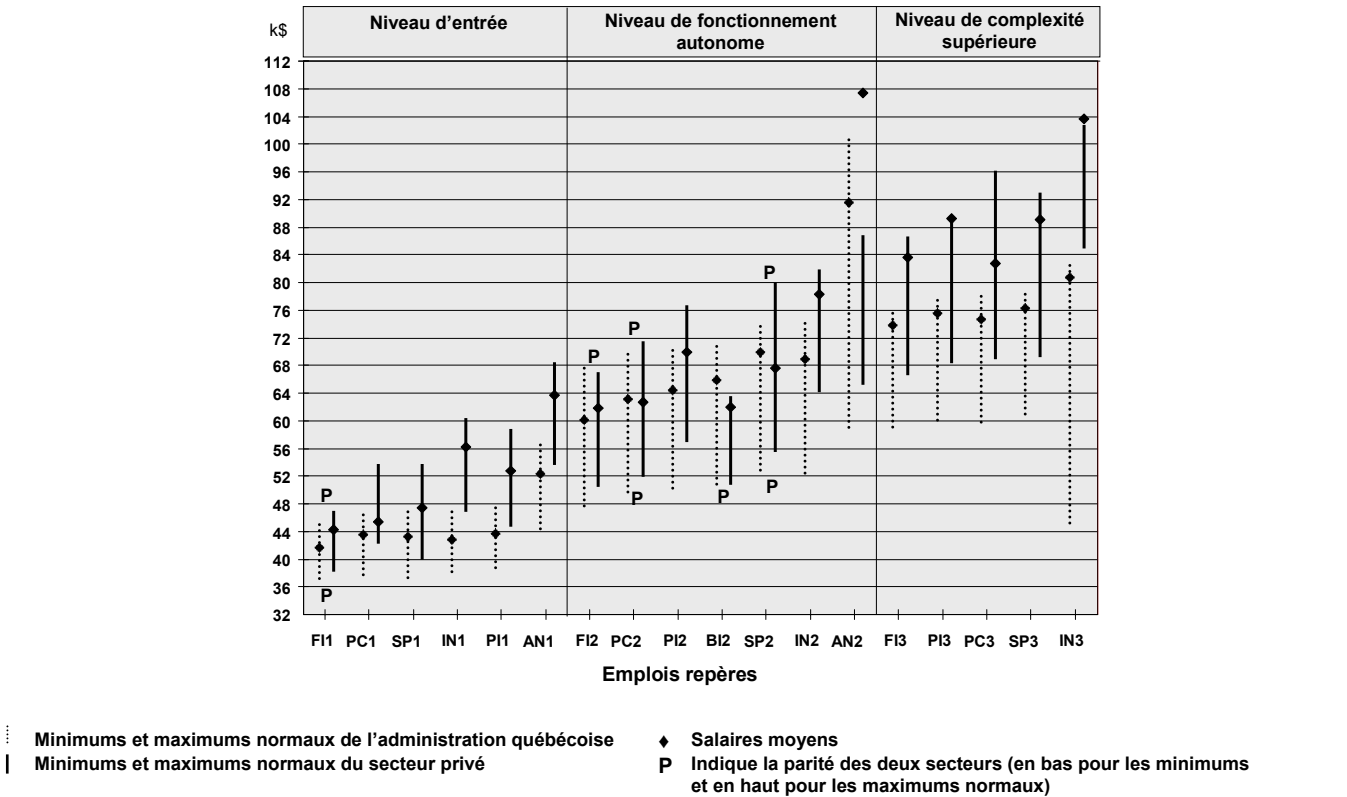
Chez les professionnels, le maximum normal des échelles salariales de l'administration québécoise (72 263 \$) est en retard de 7,2 % sur celui du secteur privé (77 486 \$). La situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan du maximum normal que sur celui du salaire (- 9,8 %). 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 72 %¹.

Par ailleurs, 58 % des professionnels du secteur privé rémunérés selon une échelle salariale bénéficient d'un maximum au mérite, dont la valeur moyenne est de 91 058 \$. Les échelles salariales de l'administration québécoise ne comportent pas de tels maximums.

Treize des dix-neuf emplois, regroupant 66 % de l'effectif de la catégorie, montrent un retard du maximum normal; les écarts varient de - 9,2 % à - 28,9 %. Quatre emplois, comptant 23 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs et les deux emplois restants affichent une avance de l'administration québécoise. Par ailleurs, deux emplois présentent un maximum normal de l'administration québécoise inférieur au minimum du secteur privé.

1. Cette proportion baisse à 15,8 % dans l'emploi « Avocat et notaire 2 ».

Figure 2.2
Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Professionnels », en 2010



Les techniciens

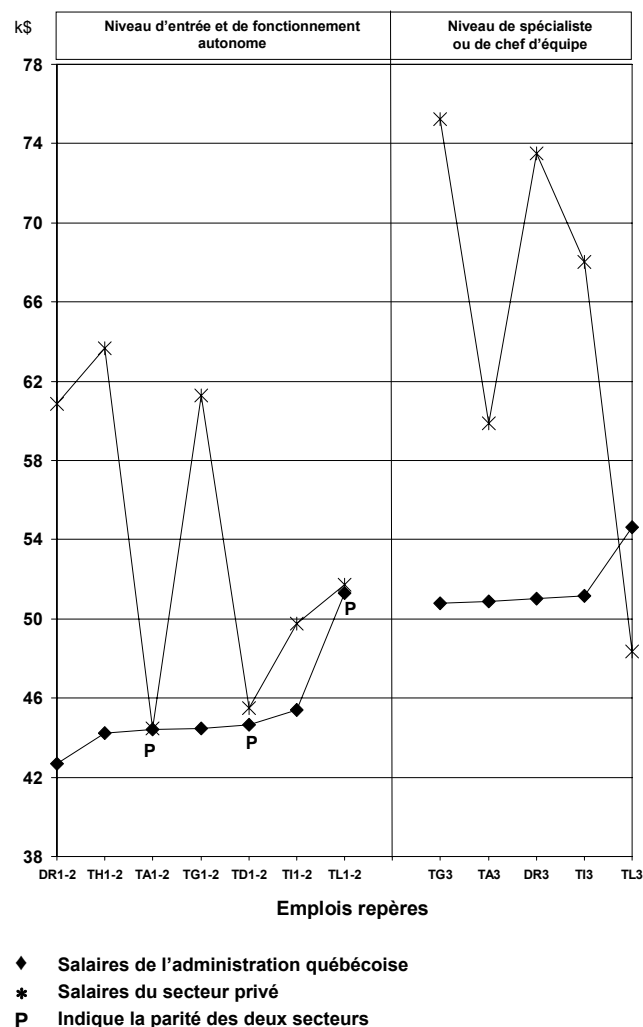
Le salaire des techniciens de l'administration québécoise est en retard de 8,9 % sur celui des techniciens du secteur privé.

Neuf des quatorze emplois repères de la catégorie présentent ce statut. Trois emplois sont à parité dans les deux secteurs, alors que les deux autres emplois 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 7,4 % 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 90 % de l'effectif de la catégorie. Un statut de retard est constaté pour cinq des neuf emplois repères de ce niveau. Ces emplois représentent 32 % de l'effectif du niveau 1-2. Trois emplois, comptant 64 % de l'effectif de niveau 1 et 2, sont à parité dans les deux secteurs. L'emploi restant montre une avance de l'administration québécoise.

Au niveau de spécialiste ou de chef d'équipe (niveau 3), les techniciens de l'administration québécoise accusent un retard salarial de 20,8 % face à leurs homologues du secteur privé. Quatre des cinq emplois repères affichent ce statut. Deux d'entre eux présentent des retards importants, soit 44,1 % pour le « Technicien en droit 3 » et 48,1 % pour le « Technicien en génie 3 ». Dans ce dernier cas, cela représente une différence salariale de 24 428 \$ au désavantage de l'administration québécoise.

Figure 2.3
Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Techniciens », en 2010



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

Les techniciens

Chez les techniciens, le maximum normal des échelles salariales de l'administration québécoise (48 286 \$) est en retard de 12,7 % sur celui du secteur privé (54 427 \$). Un retard salarial est aussi constaté (- 8,9 %). 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 (83,5 % comparativement à 70,0 %).

Tous les techniciens de l'administration québécoise sont rémunérés selon une échelle salariale, alors que dans le secteur privé, la proportion est de 72 %². Par ailleurs, 42 % des techniciens du secteur privé couverts par une échelle salariale bénéficient d'un maximum au mérite, dont la valeur moyenne est de

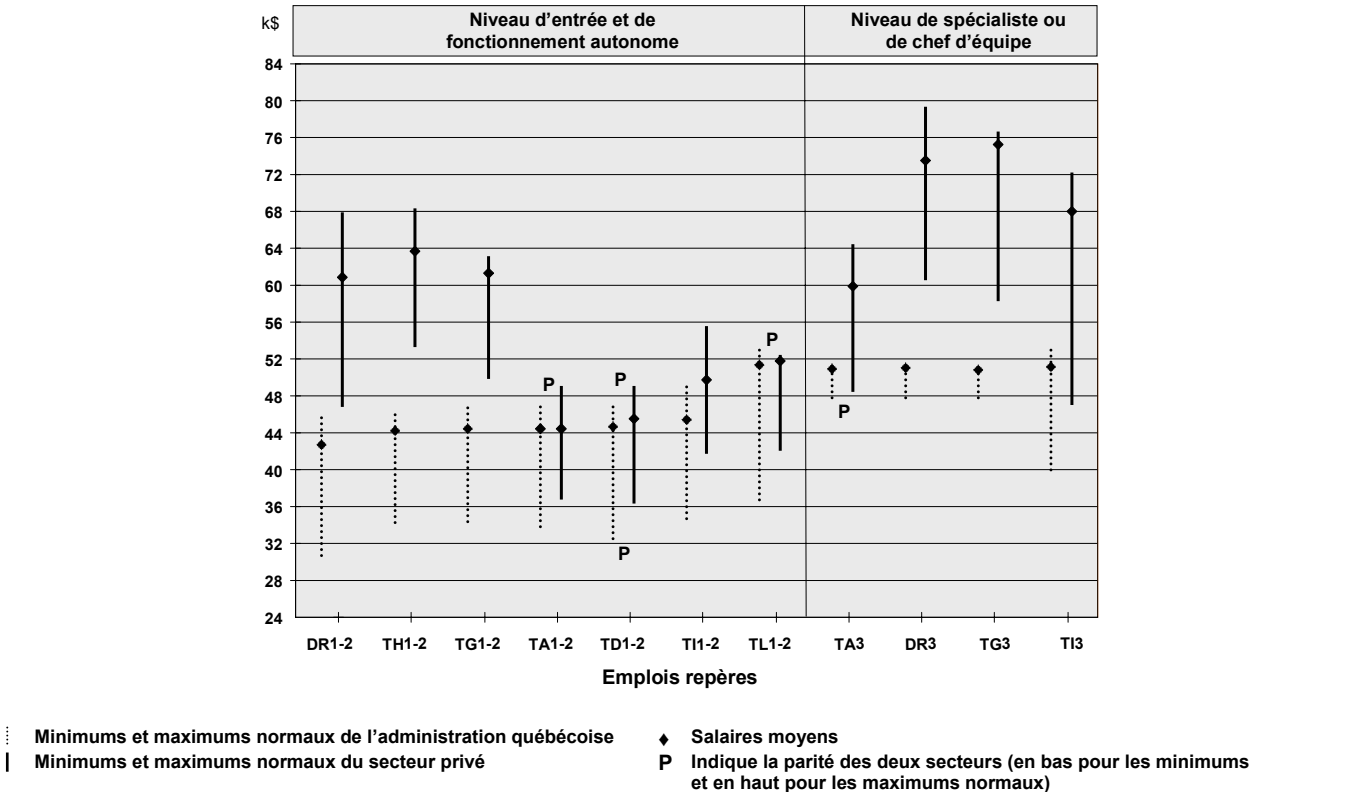
65 746 \$. Les échelles salariales de l'administration québécoise ne comportent pas de tels maximums.

Dix des quatorze emplois repères, regroupant 40 % de l'effectif de la catégorie, ont un maximum normal inférieur dans l'administration québécoise. Parmi les emplois présentés, les écarts varient de - 13,5 % à - 55,5 %. Trois emplois, regroupant 58 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs, et l'emploi restant affiche une avance de l'administration québécoise.

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

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

Figure 2.4
Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Techniciens », en 2010



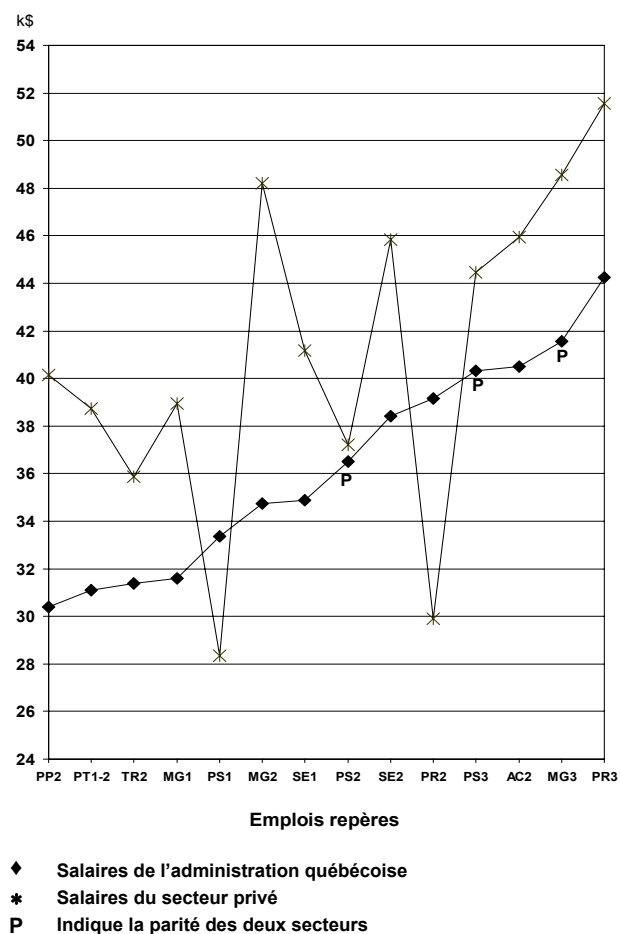
Banque de données : annexes A-2 et C-2.

Les employés de bureau

Le salaire des employés de bureau de l'administration québécoise est en retard de 6,5 % sur celui de leurs homologues du secteur privé. Dix emplois repères sur dix-sept, comptant 34 % de l'effectif de la catégorie, présentent ce statut; les écarts salariaux varient de - 12,1 % à - 38,7 %. Par ailleurs, les niveaux 1 et 2 de l'emploi « Personnel de secrétariat » affichent des retards respectifs de 18,0 % et de 19,4 %; ils ont une grande influence sur le résultat de la catégorie puisqu'ils regroupent 24 % de l'effectif.

Quatre emplois, représentant 50 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs; ce statut est observé dans les niveaux 2 et 3 de l'emploi « Personnel de soutien administratif », qui compte à lui seul 49 % de l'effectif de la catégorie. Les trois autres emplois (16 % de l'effectif) montrent une avance de l'administration québécoise.

Figure 2.5
Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de bureau », en 2010



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 (36 964 \$) est inférieur à celui observé dans le secteur privé (42 301 \$). Le retard constaté est de 14,4 %. La situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan salarial (- 6,5 %) que sur celui du maximum normal en raison de la position plus avancée des employés de bureau de ce secteur dans leur échelle salariale (93,4 % comparativement à 65,9 %).

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 67 %³. Par ailleurs, 35 % des employés de bureau du secteur privé couverts par une échelle salariale bénéficient d'un maximum au mérite, dont la valeur moyenne est de 48 649 \$. Les

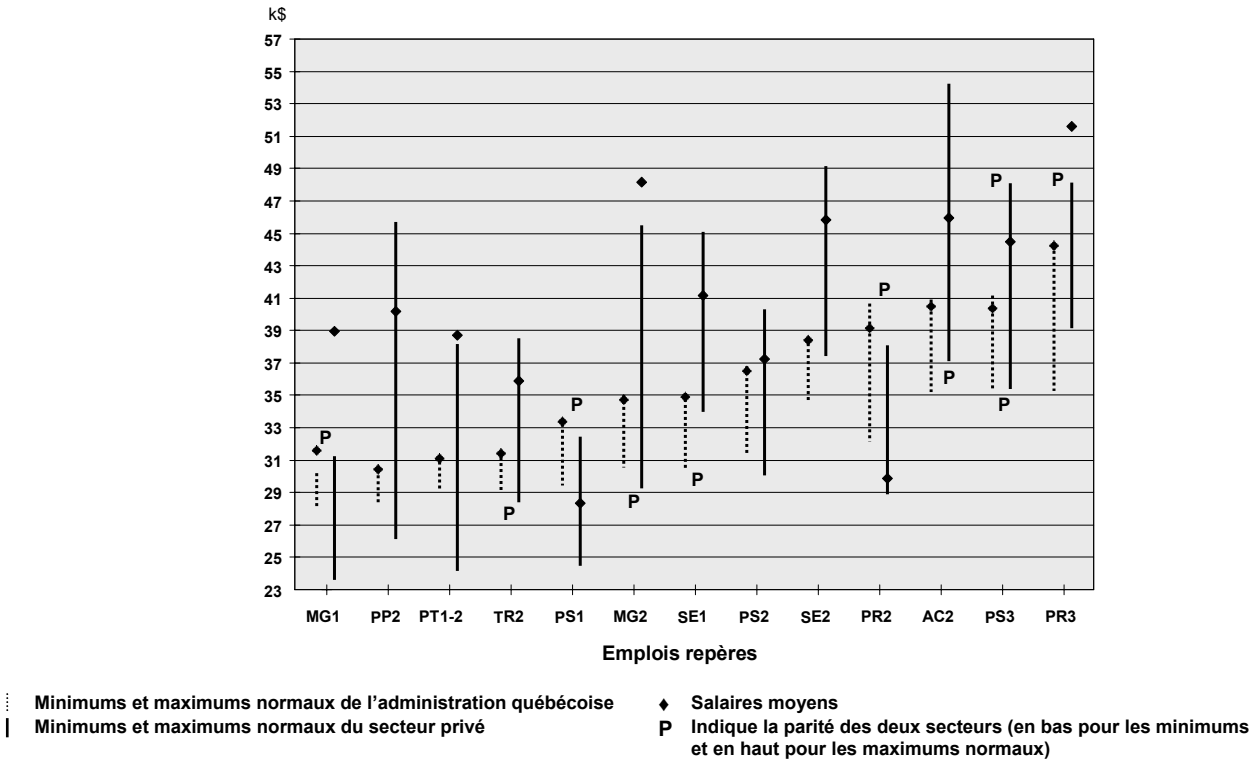
échelles salariales de l'administration québécoise ne comportent pas de tels maximums.

L'analyse des statuts comparatifs montre que 10 des 16 emplois, comptant 70 % de l'effectif, ont un maximum normal inférieur dans l'administration québécoise. Les écarts varient de - 5,1 % à - 53,6 %. Cinq emplois, regroupant 30 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs, et l'emploi restant affiche une avance de l'administration québécoise.

Dans un emploi, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur au minimum du secteur privé. De plus, les niveaux 1 et 2 de l'emploi « Personnel de secrétariat » présentent un maximum normal de l'administration québécoise qui dépasse le minimum du secteur privé de moins de 2 000 \$.

3. Cette proportion baisse à moins de 35 % pour trois emplois.

Figure 2.6
Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de bureau », en 2010



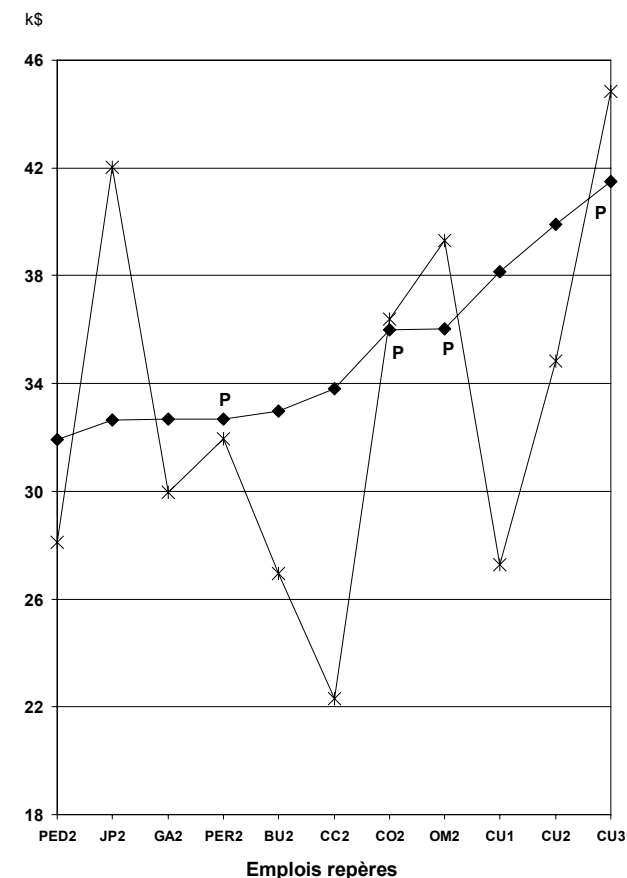
Les employés de service

Les employés de service de l'administration québécoise affichent une avance salariale de 6,8 % sur ceux du secteur privé. Ce statut est observé dans 6 des 11 emplois repères, regroupant 49 % de l'effectif de la catégorie. Cette avance varie de 8,4 % (« Gardien 2 ») à 34,0 % (« Préposé à la cuisine et à la cafétéria 2 »). Ce dernier écart représente une différence salariale de 11 491 \$ à l'avantage de l'administration québécoise.

Quatre emplois, représentant 40 % 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 - 28,7 %. Cet écart correspond à une différence salariale de 9 377 \$ au désavantage de l'administration québécoise.

Figure 2.7
Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de service », en 2010



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

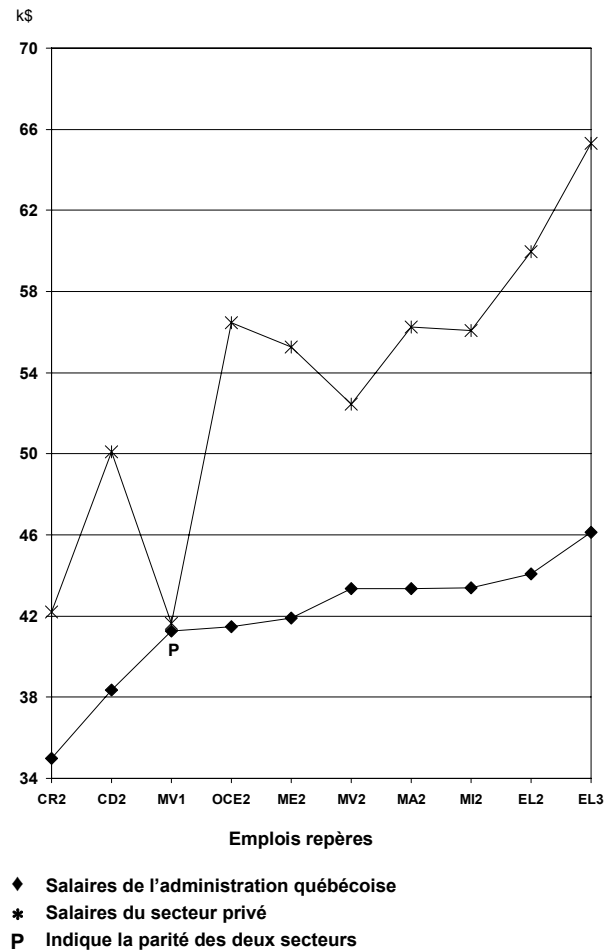
Banque de données : annexes C-2 et E-2.

Les ouvriers

Le salaire des ouvriers de l'administration québécoise affiche un retard de 31 % par rapport à celui des ouvriers du secteur privé. Ce statut est noté dans 9 des 11 emplois repères, représentant 93 % de l'effectif de la catégorie. Les deux autres emplois de la catégorie sont à parité dans les deux secteurs.

Trois emplois, regroupant 37 % de la catégorie, affichent des retards salariaux de plus de 36,0 %, dont le retard le plus élevé est de 41,6 % (« Électricien d'entretien 3 »); cela correspond à une différence salariale de 19 169 \$ au désavantage de l'administration québécoise.

Figure 2.8
Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Ouvriers », en 2010



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

Les avantages sociaux et les heures chômées payées

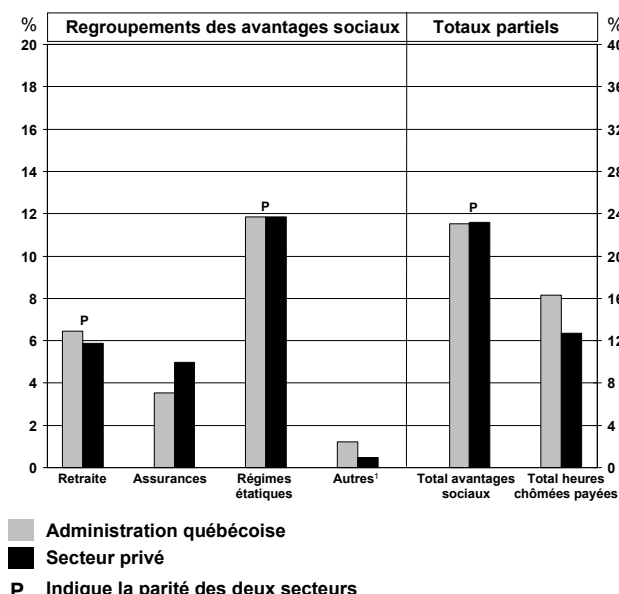
Les débours relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées sont plus élevés dans l'administration québécoise que dans le secteur privé (39,35 % du salaire contre 35,92 %). Cette situation résulte des coûts plus importants dans l'administration québécoise pour les heures chômées payées (16,28 % du salaire contre 12,72 %); les débours sont par contre similaires dans les deux secteurs pour les avantages sociaux.

La similarité du coût des avantages sociaux s'explique par l'effet contraire des dépenses moindres dans l'administration québécoise pour les régimes d'assurance (3,54 % contre 4,97 %) et des débours plus importants pour le regroupement « autres » (1,21 % contre 0,49 %). Toutefois, en ce qui concerne les régimes d'assurance, l'administration québécoise débourse plus pour l'assurance-salaire (3,29 % contre 1,06 %), alors qu'une plus grande part du salaire est dépensée par les employeurs du secteur privé pour chacun des autres types d'assurance. Pour leur part, les régimes de retraite et étatiques sont à parité dans les deux secteurs.

Les coûts des heures chômées payées sont plus élevés dans l'administration québécoise en ce qui concerne les congés annuels (8,43 % contre 7,02 %), les congés fériés et mobiles (4,94 % contre 4,48 %), les congés de maladie utilisés (2,40 % contre 0,85 %) et les congés sociaux (0,50 % contre 0,36 %). Les débours pour les congés parentaux 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 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 tous les avantages, soit dix-huit, proviennent des ERG 2008, 2009 et 2010.

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

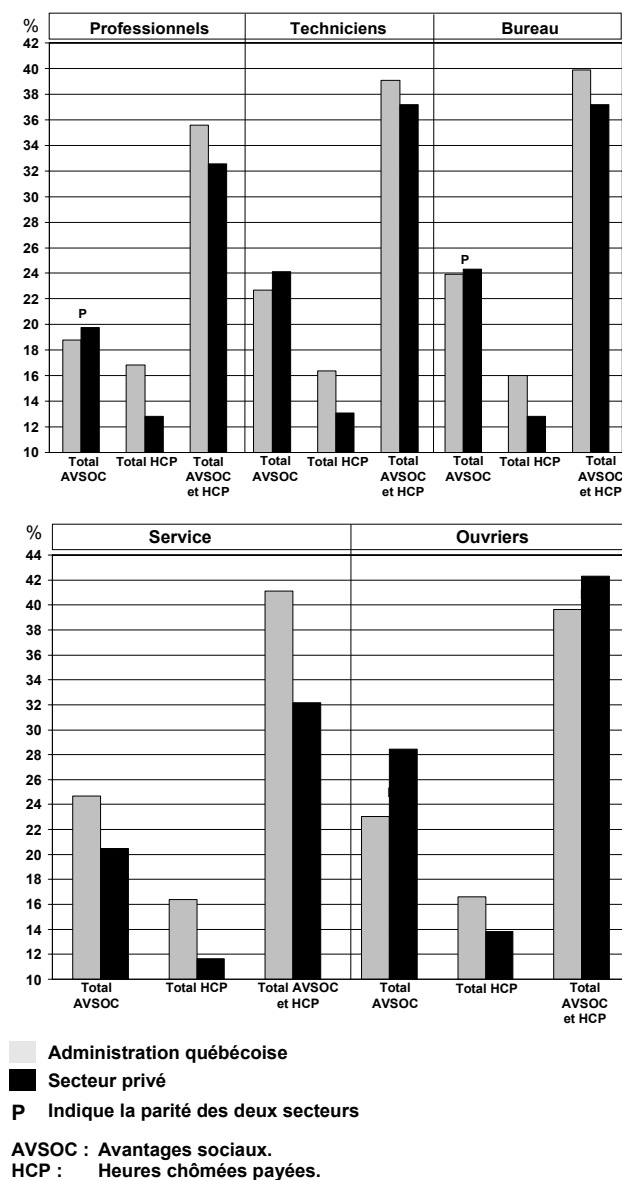
Les débours relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées sont supérieurs dans l'administration québécoise chez les professionnels (35,57 % du salaire contre 32,56 %), les techniciens (39,06 % contre 37,19 %), les employés de bureau (39,90 % contre 37,15 %) et les employés de service (41,11 % contre 37,15 %), tandis qu'ils y sont moins élevés chez les ouvriers (39,62 % contre 42,31 %).

Les coûts des avantages sociaux sont similaires dans les deux secteurs chez les professionnels et les employés de bureau. Ils sont plus élevés dans l'administration québécoise chez les employés de service (24,70 % contre 20,49 %) en raison des débours plus importants dans ce secteur pour les régimes de retraite, les régimes d'assurance et le remboursement de congés de maladie non utilisés. Les coûts des avantages sociaux sont moins élevés dans l'administration québécoise chez les techniciens (22,71 % contre 24,13 %) ainsi que chez les ouvriers (23,03 % contre 28,47 %). Chez ces derniers, les coûts pour les régimes de retraite sont moins importants dans l'administration québécoise, alors qu'ils sont à parité dans les deux secteurs chez les professionnels, les techniciens et les employés de bureau. Quant aux coûts pour les régimes étatiques, deux catégories d'emplois montrent la parité des deux secteurs; les professionnels et les techniciens affichent des coûts supérieurs dans l'administration québécoise, tandis que, chez les employés de service, les débours dans ce secteur sont moindres. L'administration québécoise dépense moins pour les régimes d'assurance dans toutes les catégories d'emplois, à l'exception des employés de service où les débours sont plus importants que dans le secteur privé.

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 sont supérieurs dans l'administration québécoise pour les congés annuels, les congés fériés et mobiles ainsi que les congés de maladie utilisés, et ce, dans toutes les catégories d'emplois.

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)



En ce qui concerne l'administration québécoise, les données utilisées 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 tous les avantages, soit dix-huit, proviennent des ERG 2008, 2009 et 2010.

Banque de données : annexe B-2.

Les heures de travail

La semaine de travail des employés de l'administration québécoise comporte près d'une heure et trois quarts de moins que celle du secteur privé. Sur une base annuelle, cette différence représente près de deux semaines et demie de moins pour les employés de l'administration québécoise. L'écart entre les deux secteurs s'accroît lorsque les heures de présence au travail sont considérées, s'établissant à 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'un peu moins d'une heure et demie chez les ouvriers à deux heures et demie chez les professionnels et les techniciens. Dans ces deux dernières catégories d'emplois, cela équivaut annuellement à environ trois semaines et trois quarts de moins pour les employés de l'administration québécoise. Tant dans l'administration québécoise que dans le secteur privé, le nombre d'heures régulières hebdomadaires de travail le plus élevé est observé chez les ouvriers.

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'environ une heure et trois quarts chez les employés de service à un peu plus de trois heures et demie chez les professionnels.

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 2010

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	37,6	30,0	33,0
Professionnels	35,0	37,5	29,1	32,7
Techniciens	35,0	37,5	29,3	32,7
Employés de bureau	35,0	37,1	29,4	32,4
Employés de service	38,7*	38,5*	32,4	34,2
Ouvriers	38,8	40,2	32,3	34,7

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexe C-2.

La rémunération globale

L'administration québécoise et le secteur privé sont à parité en ce qui a trait à la rémunération globale. Ce statut est présent dans 28 des 72 emplois repères, comptant 31 % de l'effectif. Vingt-trois emplois, regroupant 21 % de l'effectif, affichent un retard, alors que 21 sont en avance.

Chez les professionnels, les techniciens et les employés de bureau, la parité des deux secteurs est observée sur le plan de la rémunération globale. Dans la catégorie des professionnels, dix des dix-neuf emplois repères de la catégorie, représentant 61 % de l'effectif, affichent ce statut. Six emplois, regroupant 28 % de l'effectif, montrent une avance de l'administration québécoise, tandis que les trois autres sont en retard.

Chez les techniciens, trois des quatorze emplois repères, comptant 20 % de l'effectif de la catégorie, sont à parité dans les deux secteurs. Sept emplois sont en retard, alors que les quatre autres, regroupant 60 % de l'effectif, sont en avance.

La parité est observée dans 8 des 17 emplois repères de la catégorie des employés de bureau; ces emplois représentent 26 % de l'effectif. Cinq emplois sont en avance (53 % de l'effectif), alors que les quatre emplois restants affichent un retard.

La rémunération globale des employés de service de l'administration québécoise est en avance de 14,5 % par rapport à celle du secteur privé. Six des onze emplois repères, représentant 49 % de l'effectif, affichent ce statut, alors que quatre emplois repères, regroupant 40 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs. L'emploi restant est en retard.

Dans l'ensemble des emplois repères et dans ces quatre 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.

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 - 27,7 %. Huit des onze emplois repères, comptant

83 % de l'effectif, montrent ce statut. Les trois emplois restants sont à parité dans les deux secteurs. Dans cette catégorie, la situation comparative de la rémunération globale de l'administration québécoise est similaire à celle observée pour les salaires. Cela s'explique par les avantages sociaux moins élevés dans l'administration québécoise, contrebalancés par le nombre d'heures de présence au travail moins important dans ce secteur.

Tableau 2.4
Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé, en 2010

[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	- 7,0	- 7,5	2,3*
Professionnels	- 9,8	- 10,7	1,3*
Techniciens	- 8,9	- 10,2	1,4*
Employés de bureau	- 6,5	- 7,1	2,6*
Employés de service	6,8	9,6	14,5
Ouvriers	- 31,0	- 37,0	- 27,7

* 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 2010

Catégories d'emplois	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	21	28	23	72
Professionnels	6	10	3	19
Techniciens	4	3	7	14
Employés de bureau	5	8	4	17
Employés de service	6	4	1	11
Ouvriers	0	3	8	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 16,7 % face au secteur « autre public »¹ sur le plan salarial dans l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé dans 69 des 73 emplois comparés, regroupant 95 % 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 15,3 % sur celui des professionnels du secteur « autre public ». Ce statut est constaté dans les 20 emplois repères appariés de la catégorie. Les écarts varient de - 7,5 % à - 34,3 %. Dix emplois affichent des retards supérieurs à 20 %; cinq de ceux-ci dépassent même 30 %.

La catégorie « Techniciens » présente un retard salarial de l'administration québécoise de 15,5 % vis-à-vis du secteur « autre public ». Ce statut est noté dans 11 des 13 emplois repères, comptant 85 % de l'effectif de la catégorie. L'emploi « Technicien en administration 1-2 », regroupant 43 % de l'effectif de la catégorie, affiche un retard salarial de 15,5 %; il exerce donc une influence certaine sur le résultat de la catégorie. Parmi les 10 autres emplois en retard, 3 accusent des retards supérieurs à 31 %. L'écart le plus important (- 44,8 %) est noté dans l'emploi « Technicien en génie 3 ».

Chez les employés de bureau, l'administration québécoise est en retard de 16,5 % sur le plan salarial face au secteur « autre public ». Quinze des seize emplois de la catégorie, comptant la presque totalité de l'effectif, accusent un retard; les écarts varient de - 7,8 % à - 51,5 %. Parmi ces emplois repères, huit présentent un retard supérieur à 20 %.

Les employés de service de l'administration québécoise affichent un retard salarial de 18,1 % par rapport à leurs homologues du secteur « autre public ».

Ce statut est observé dans 10 des 11 emplois de la catégorie (93 % de l'effectif). Les retards varient entre 4,0 % et 50,8 %. Les emplois « Concierge 2 », « Journalier ou préposé aux terrains 2 » et « Préposé à l'entretien ménager – travaux lourd 2 », comptant 42 % de l'effectif, présentent un retard de plus de 23 %; ils ont donc une influence notable sur le résultat de la catégorie.

C'est chez les ouvriers que l'administration québécoise accuse son retard salarial le plus important face au secteur « autre public », soit de 25,2 %. Tous les emplois repères de la catégorie affichent ce statut; parmi les emplois présentés, 11 ont des retards supérieurs à 21 %. L'emploi « Mécanicien d'entretien (millwright) 2 » présente le retard le plus important, avec un écart de - 35,4 %.

Tableau 3.1
Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur « autre public », en 2010
[Écart = (adm. québ. - marché)/adm. québ.]

Catégories d'emplois	Écarts salariaux %	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	- 16,7	0	4	69	73
Professionnels	- 15,3	0	0	20	20
Techniciens	- 15,5	0	2	11	13
Employés de bureau	- 16,5	0	1	15	16
Employés de service	- 18,1	0	1	10	11
Ouvriers	- 25,2	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 » représentent respectivement 14,5 %, 23,4 %, 34,7 % et 27,4 % 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 12,4 %. Dix-neuf des vingt emplois, regroupant 94 % de l'effectif, affichent un retard. Les écarts varient de - 4,6 % à - 40,9 %. L'emploi restant est à parité dans les deux secteurs. La situation de l'administration québécoise est meilleure dans la comparaison du maximum normal que dans celle du salaire (- 15,3 %), les professionnels de ce secteur étant moins avancés dans leur échelle salariale que ceux du secteur « autre public » (75,0 % comparativement à 80,2 %).

Les techniciens présentent un maximum normal inférieur dans l'administration québécoise, avec un écart de - 14,5 %. Douze des treize emplois, regroupant 96 % de l'effectif, montrent un retard; les

écarts varient de - 3,5 % à - 47,9 %. L'emploi restant est à parité dans les deux secteurs. Il y n'y a pas de différence significative entre les écarts constatés sur le plan du maximum normal et sur celui du salaire.

Le maximum normal chez les employés de bureau présente un retard de 18 % dans l'administration québécoise. Quatorze des seize emplois, regroupant 99 % de l'effectif, affichent un retard. Les écarts varient de - 11,1 % à - 50,3 %. Les deux emplois restants sont à parité dans les deux secteurs. La situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan du salaire (- 16,5 %) que sur celui du maximum normal. Cette situation s'explique par la position plus élevée des employés de l'administration québécoise dans leur échelle salariale (93,4 % comparativement à 83,0 %).

Au total, 45 des 49 emplois présentent un maximum normal inférieur dans l'administration québécoise. Parmi ces emplois, 16 ont un maximum normal de l'administration québécoise inférieur au minimum du secteur « autre public ». Six 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 2010

	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	96,9	72 355	81 357	- 12,4	75,0	80,2
Techniciens	100,0	95,1	48 288	55 283	- 14,5	83,5	81,4
Employés de bureau	99,6	90,8	36 965	43 603	- 18,0	93,4	83,0

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

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

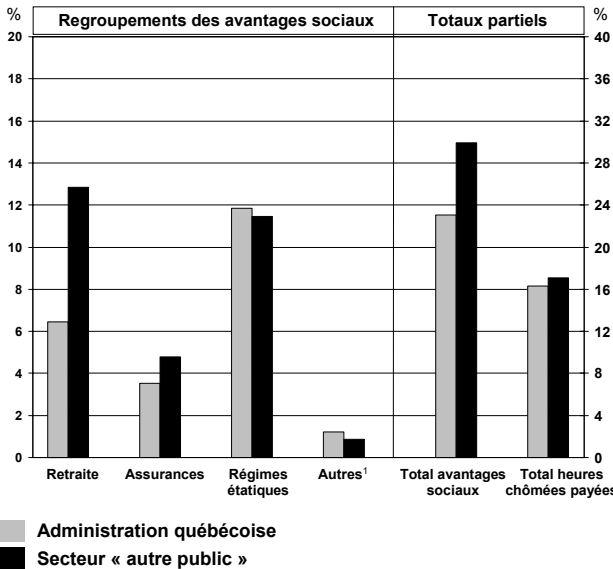
Les avantages sociaux et les heures chômées payées

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 39,35 % du salaire contre 47,03 %. Cette différence au désavantage de l'administration québécoise provient tant des débours liés aux avantages sociaux (23,05 % du salaire contre 29,95 %) que de ceux relatifs aux heures chômées payées (16,30 % du salaire contre 17,08 %).

Les coûts inférieurs des avantages sociaux dans l'administration québécoise résultent des dépenses moins importantes dans ce secteur pour le régime de retraite (6,46 % contre 12,84 %) et les régimes d'assurance (3,53 % contre 4,78 %). Les débours encourus par l'administration québécoise sont moins élevés pour chacun des régimes d'assurance, à l'exception de l'assurance-salaire (3,28 % contre 0,71 %). 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 (8,44 % contre 8,18 %).

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 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 tous les avantages, soit dix-huit, proviennent des ERG 2008, 2009 et 2010.

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 environ une demi-heure de moins que celle du secteur « autre public ». L'écart entre les deux secteurs diminue lorsque les heures de présence au travail sont considérées, s'établissant à un peu plus d'un quart d'heure. 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 de l'administration québécoise ont des semaines régulières de travail plus courtes que leurs homologues du secteur « autre public ». Les écarts varient d'un peu plus de trois quarts d'heure chez les employés de bureau à un peu plus d'une heure et quart chez les professionnels. Dans ce dernier cas, cela représente annuellement environ deux semaines de moins dans l'administration québécoise. Pour leur part, les employés de service de l'administration québécoise ont une semaine de travail plus longue d'environ un quart d'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 ouvriers.

Les heures de présence au travail sont moins nombreuses dans l'administration québécoise que dans le secteur « autre public » dans trois catégories d'emplois, soit celles des techniciens, des employés de bureau et des professionnels. Chez ces derniers, la différence est d'une heure par semaine; cela équivaut annuellement à environ une semaine et trois quarts de moins. Les employés de service ont des heures de présence au travail plus nombreuses dans l'administration québécoise, alors que la parité des deux secteurs est notée chez les ouvriers.

Dans toutes les catégories, sauf chez les ouvriers où aucune différence significative n'est notée, 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 3.3
Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur « autre public », en 2010

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

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexe C-3.

La rémunération globale

La rémunération globale de l'administration québécoise est en retard de 22,2 % sur celle du secteur « autre public » dans l'ensemble des emplois repères. Sur 73 emplois repères, 68 présentent ce statut (95 % de l'effectif). Les cinq emplois restants affichent la parité.

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 22 %. Les 20 emplois de la catégorie affichent ce statut.

Chez les techniciens, la rémunération globale de l'administration québécoise accuse un retard de 18,9 % par rapport à celle du secteur « autre publics ». Onze des treize emplois, comptant 85 % de l'effectif, présentent ce statut, alors que les deux emplois restants sont à parité dans les deux secteurs.

Le retard chez les employés de bureau est de 22,1 %. Quinze des seize emplois de la catégorie, représentant la presque totalité de l'effectif, montrent un retard de l'administration québécoise sur le secteur « autre public ». L'emploi restant est à parité.

Pour l'ensemble des emplois repères ainsi que pour ces trois dernières catégories, les débours moins importants pour les avantages sociaux dans l'administration québécoise expliquent l'augmentation du retard, du salaire à la rémunération globale, et ce, malgré des heures de présence au travail moins nombreuses dans ce secteur.

Chez les employés de service, le retard est de 23,3 %. Dix des onze emplois de la catégorie (93 % de l'effectif) affichent ce statut. L'emploi restant est à parité. L'accentuation 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.

Les ouvriers accusent le retard le plus important sur le plan de la rémunération globale (-39 %). Douze emplois (94 % de l'effectif) sur les treize que compte

la catégorie affichent ce statut. L'emploi restant est à parité dans les deux secteurs. Dans cette catégorie, l'augmentation du retard de l'administration québécoise, du salaire à la rémunération globale, s'explique par les coûts moins importants des avantages sociaux dans ce secteur.

Tableau 3.4
Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur « autre public », en 2010
[Écart = (adm. québ. - marché)/adm. québ.]

Catégories d'emplois	Écarts salariaux	Écarts de la rémunération annuelle	Écarts de la rémunération globale
	%		
Ensemble des emplois repères	- 16,7	- 23,8	- 22,2
Professionnels	- 15,3	- 26,0	- 22,0
Techniciens	- 15,5	- 21,5	- 18,9
Employés de bureau	- 16,5	- 23,1	- 22,1
Employés de service	- 18,1	- 21,6	- 23,3
Ouvriers	- 25,2	- 38,1	- 39,0

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 16,3 % par rapport à l'administration municipale. Ce statut est observé dans 55 des 57 emplois repères comparés, représentant la presque totalité de l'effectif. Un emploi est à parité dans les deux secteurs et l'emploi restant est en avance. Toutes les catégories d'emplois affichent un retard.

Les professionnels de l'administration québécoise présentent un retard de 11,6 % face à leurs homologues de l'administration municipale. Quatorze emplois repères comparés (93 % de l'effectif) sont en retard, un est en avance et l'emploi repère restant est à parité dans les deux secteurs.

Chez les techniciens, l'administration québécoise affiche un retard salarial de 17,2 % face à l'administration municipale. Le résultat de la catégorie est fortement influencé par les retards des emplois « Technicien en administration 1-2 » (46 % de l'effectif) et « Technicien en informatique 1-2 » (15 % de l'effectif) : les écarts respectifs de ces emplois sont de - 15,2 % et - 25,7 %.

Les employés de bureau de l'administration québécoise accusent un retard de 14,8 % par rapport à ceux de l'administration municipale. Le résultat de la catégorie est fortement influencé par les retards des trois niveaux de l'emploi « Personnel de soutien en administration » et des niveaux 1 et 2 de l'emploi « Personnel de secrétariat », qui représentent ensemble 87 % de la catégorie; les écarts varient de - 8,2 % à - 18,4 %.

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 - 30,7 %; il s'agit du retard le plus important par rapport à l'administration municipale. Les emplois « Journalier ou préposé au terrain 2 » et « Ouvrier d'entretien – maintenance 2 » accusent les retards les plus marqués (- 32,5 % et - 33,0 % respectivement).

Quant à la catégorie des ouvriers, un retard salarial de l'administration québécoise de 21,2 % est observé. Sept des emplois repères montrent des retards supérieurs à 20 %.

Le statut de retard de l'administration québécoise est observé pour tous les emplois repères chez les techniciens, les employés de bureau, les employés de service et les ouvriers.

Tableau 3.5
Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et administration municipale, en 2010
[Écart = (adm. québ. - marché)/adm. québ.]

Catégories d'emplois	Écarts salariaux %	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	- 16,3	1	1	55	57
Professionnels	- 11,6	1	1	14	16
Techniciens	- 17,2	0	0	10	10
Employés de bureau	- 14,8	0	0	14	14
Employés de service	- 30,7	0	0	5	5
Ouvriers	- 21,2	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.

Chez les professionnels, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur à celui de l'administration municipale de 9,6 %. La situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan du maximum normal que sur le plan salarial (- 11,6 %), les professionnels de ce secteur étant moins avancés dans leur échelle salariale que les professionnels de l'administration municipale (74,6 % comparativement à 84,8 %). Le retard de l'administration québécoise est noté dans 14 des 16 emplois de professionnels représentant 93 % de l'effectif ; les écarts vont de - 4,5 % à - 26,5 %.

Le maximum normal des techniciens de l'administration québécoise affiche un retard de 15,9 % face à celui des techniciens de l'administration municipale. La totalité des emplois de techniciens présentent un maximum normal inférieur dans l'administration

québécoise; les écarts vont de - 4,1 % à - 46,8 %. Sept emplois montrent un retard de plus de 10 %.

Le maximum normal des employés de bureau de l'administration québécoise montre un retard de 16,4 % face à celui de l'administration municipale. Tous les emplois de bureau présentent un maximum normal inférieur dans l'administration québécoise; les écarts vont de - 7,2 % à - 50,3 %. La situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan du salaire (- 14,8 %) que sur celui du maximum normal, les employés de bureau de ce secteur étant plus avancés dans leur échelle salariale que les employés de bureau de l'administration municipale (93,4 % comparativement à 91,7 %).

Au total, 38 des 40 emplois, regroupant 99 % de l'effectif, montrent un maximum normal moins élevé dans l'administration québécoise. Dans huit de ces emplois, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur au minimum de l'administration municipale. Dans cinq 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 2010

	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	91,0	72 355	79 310	- 9,6	74,6	84,8
Techniciens	100,0	85,2	48 185	55 863	- 15,9	83,0	88,6
Employés de bureau	99,6	73,4	36 962	43 025	- 16,4	93,4	91,7

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

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

Les avantages sociaux et les heures chômées payées

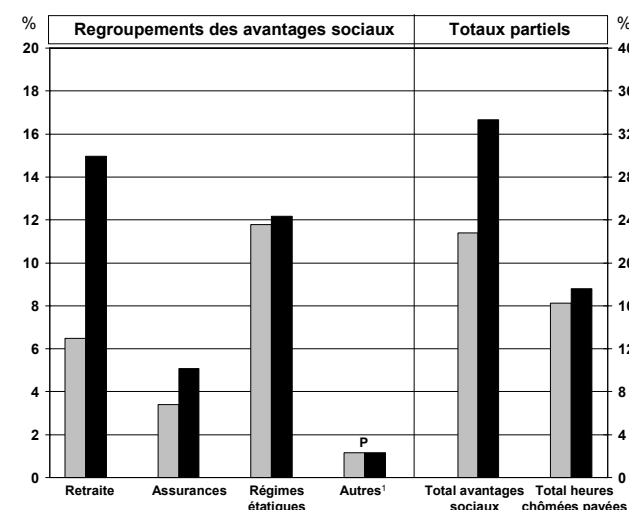
Les débours relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées représentent un plus faible pourcentage du salaire dans l'administration québécoise que dans l'administration municipale, soit 39,08 % contre 50,95 %. Cette situation est notée tant dans les débours relatifs aux avantages sociaux (22,82 % contre 33,35 %) que dans ceux liés aux heures chômées payées (16,26 % contre 17,59 %).

Les coûts inférieurs des avantages sociaux dans l'administration québécoise s'expliquent notamment par les débours moins élevés dans ce secteur pour les régimes de retraite (6,47 % contre 14,96 %) et les régimes d'assurance (3,40 % contre 5,06 %). Les débours encourus par l'administration québécoise sont moins élevés pour chacun des régimes d'assurance, à l'exception de l'assurance-salaire (3,16 % contre 1,26 %). L'administration québécoise dépense également moins que l'administration municipale pour les régimes étatiques (11,79 % contre 12,18 %), alors qu'en ce qui concerne le regroupement « autres », la parité des deux secteurs est notée.

Quant aux heures chômées payées, les débours de l'administration québécoise sont inférieurs à ceux de l'administration municipale en ce qui concerne les congés annuels ainsi que les congés fériés et mobiles. L'écart le plus important a trait à ces derniers congés pour lesquels l'administration québécoise dépense 4,93 % du salaire contre 6,03 % dans l'administration municipale. Les congés de maladie utilisés et 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)



■ Administration québécoise

■ Administration municipale

P Indique la parité des deux secteurs

En ce qui concerne l'administration québécoise, les données utilisées 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 tous les avantages, soit dix-huit, proviennent des ERG 2008, 2009 et 2010.

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 un quart d'heure de plus que celle de l'administration municipale. Annuellement, cet écart représente près d'une demi-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 près de trois quarts d'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. Chez ces derniers, l'écart s'établit à un peu plus d'une demi-heure. Sur une base annuelle, cela représente environ trois quarts d'une semaine de plus pour les employés de l'administration québécoise. Quant aux employés de service, la semaine régulière de travail est plus courte dans l'administration québécoise que dans l'administration municipale d'environ trois quarts d'heure. Cela représente annuellement environ une semaine de travail de moins pour les employés de l'administration québécoise. La parité des deux secteurs est notée chez les ouvriers.

Dans trois 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 professionnels à une heure chez les employés de bureau. Chez ces derniers, cela représente annuellement environ une semaine et trois quarts de présence au travail de plus pour les employés de l'administration québécoise. En ce qui concerne les employés de service et les ouvriers, la parité des deux secteurs est notée.

Par ailleurs, dans trois des cinq catégories d'emplois, la prise en compte des débours moins importants pour les heures chômées payées dans l'administration québécoise entraîne une moins bonne situa-

tion comparative de ce secteur sur le plan des heures de présence au travail. Chez les professionnels et les ouvriers, il n'y a pas de différence significative entre les écarts notés pour les heures régulières et ceux relatifs aux heures de présence au travail.

Tableau 3.7
Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et administration municipale, en 2010

Catégories d'emplois	Heures régulières de travail		Heures de présence au travail	
	Adm. québ.	Adm. mun.	Adm. québ.	Adm. mun.
Ensemble des emplois repères	35,6	35,3	29,8	29,1
Professionnels	35,0	34,6	29,1	28,7
Techniciens	35,0	34,9	29,3	28,7
Employés de bureau	35,0	34,4	29,4	28,4
Employés de service	38,7	39,5	32,5*	32,6*
Ouvriers	38,8*	38,7*	32,2*	32,0*

* 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 29,6 % sur celle de l'administration municipale. Il s'agit du retard le plus important de tous les sous-secteurs pour l'ensemble des emplois repères. Au total, 56 des 57 emplois repères, regroupant la presque totalité de l'effectif, affichent ce statut. L'emploi restant est 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. Chez les professionnels, le retard est de 27,7 % alors que dans la catégorie des techniciens, le retard de l'administration québécoise atteint 28,7 %. Pour ce qui est des employés de bureau et de service, le retard de l'administration québécoise est respectivement de 28,6 % et de 41,0 %, ce dernier étant le plus important de toutes les catégories d'emplois. Le statut de retard est observé dans tous les emplois repères de ces quatre catégories.

Dans l'ensemble des emplois repères et dans les catégories d'emplois de professionnels, de techniciens et d'employés de bureau, l'augmentation du retard, du salaire à la rémunération globale, résulte des coûts des avantages sociaux moins élevés dans l'administration québécoise et des heures de présence au travail plus nombreuses dans ce secteur. Quant aux employés de service, l'augmentation du retard de l'administration québécoise, du salaire à la rémunération globale, résulte des coûts moins importants des avantages sociaux dans l'administration québécoise.

Pour leur part, les ouvriers affichent un retard de 33,1 % sur le plan de la rémunération globale. Onze des douze emplois, représentant 94 % de l'effectif, montrent ce statut. L'emploi restant est à parité dans les deux secteurs.

Tableau 3.8

Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et administration municipale, en 2010

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

Catégories d'emplois	Écarts salariaux	Écarts de la rémunération annuelle	Écarts de la rémunération globale
	%		
Ensemble des emplois repères	- 16,3	- 26,8	- 29,6
Professionnels	- 11,6	- 26,0	- 27,7
Techniciens	- 17,2	- 26,3	- 28,7
Employés de bureau	- 14,8	- 23,9	- 28,6
Employés de service	- 30,7	- 41,0	- 41,0
Ouvriers	- 21,2	- 31,9	- 33,1

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 17,2 % sur celui des employés du secteur « entreprises publiques ». Ce statut est constaté dans toutes les catégories d'emplois et dans 52 des 61 emplois repères comparés, représentant 90 % de l'effectif total apparié. Six emplois sont à parité dans les deux secteurs, alors que les trois autres affichent une avance de l'administration québécoise.

Le salaire des professionnels de l'administration québécoise accuse un retard de 15,9 % par rapport à celui des professionnels du secteur « entreprises publiques ». Dans cette catégorie, 16 emplois repères comparés sur 18 affichent ce statut (93 % de l'effectif). Les niveaux 2 et 3 de l'emploi « Analyste des procédés administratifs et informaticien », avec des écarts respectifs de - 20,1 % et - 16,1 %, ont un impact important sur le résultat puisqu'ils regroupent 47 % de l'effectif de la catégorie.

Chez les techniciens, le retard de l'administration québécoise est de 18 %. Dix des douze emplois repères, regroupant 95 % de l'effectif, affichent ce statut. L'emploi « Technicien en administration 1-2 », représentant 43 % de l'effectif, montre un écart salarial de - 15,4 %. Trois emplois présentent des retards de plus de 35 %. La parité des deux secteurs est observée dans un emploi, et l'emploi restant affiche une avance de l'administration québécoise.

Les employés de bureau de l'administration québécoise présentent un retard salarial de 16,9 % par rapport à ceux du secteur « entreprises publiques ». Ce statut est observé dans 9 des 12 emplois repères de la catégorie (91 % de l'effectif); les écarts salariaux varient de - 1,4 % à - 61,0 %. L'emploi « Personnel de soutien en administration 2 », avec un retard salarial de 27 %, a une influence notable sur le résultat puisqu'il compte 37 % de l'effectif de la catégorie. Trois autres emplois repères de cette catégorie accusent aussi des retards supérieurs à 27 %.

La catégorie des employés de service présente également un retard de l'administration québécoise (- 13,4 %). Ce statut est observé dans sept des neuf emplois, représentant 75 % de l'effectif apparié; cinq

de ces emplois accusent des retards de plus de 22 %. Les deux autres emplois sont à parité dans les deux secteurs.

Chez les ouvriers, le retard de l'administration québécoise est de 33,1 %; il s'agit du retard salarial le plus important parmi toutes les catégories vis-à-vis du secteur « entreprises publiques ». Tous les emplois repères de la catégorie affichent ce statut, avec des écarts variant de - 26,1 % à - 55,4 %.

Tableau 3.9
Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2010
[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	- 17,2	3	6	52	61
Professionnels	- 15,9	1	1	16	18
Techniciens	- 18,0	1	1	10	12
Employés de bureau	- 16,9	1	2	9	12
Employés de service	- 13,4	0	2	7	9
Ouvriers	- 33,1	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 11,9 % sur le plan du maximum normal face au secteur « entreprises publiques ». Seize des dix-huit emplois repères de cette catégorie, regroupant 89 % de l'effectif, montrent ce statut; les écarts varient de - 3,5 % à - 31,2 %. Chez les employés de bureau, le retard du maximum normal de l'administration québécoise s'établit à - 15,1 %. Huit des douze emplois, comptant 90 % de l'effectif, affichent ce statut, avec des écarts allant de - 5,4 % à - 32,3 %. La situation comparative est meilleure sur le plan du maximum normal que sur celui du salaire dans ces deux catégories (- 15,9 % chez les professionnels et - 16,9 % chez les employés de bureau). Dans les deux catégories, cela s'explique par le fait que les employés de l'administration québécoise occupent une position moins

élevée dans leur échelle salariale (75,1 % comparativement à 86,4 % chez les professionnels et 93,4 % comparativement à 99,2 % chez les employés de bureau).

Chez les techniciens, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur de 18,1 % à celui observé dans le secteur « entreprises publiques ». Dix des douze emplois de techniciens, regroupant 95 % de l'effectif de cette catégorie, montrent un retard de l'administration québécoise. Les écarts varient de - 5,1 % à - 52,0 %. Un emploi est à parité dans les deux secteurs, alors que l'emploi restant est en avance. 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, 34 des 42 emplois, comptant 91 % de l'effectif, ont un maximum normal inférieur dans l'administration québécoise. Huit emplois présentent un maximum normal de l'administration québécoise inférieur au minimum du secteur « entreprises publiques », tandis que trois 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 2010

	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	94,1	72 536	81 177	- 11,9	75,1	86,4
Techniciens	100,0	97,8	48 282	57 011	- 18,1	83,5*	81,8*
Employés de bureau	99,6	91,0	36 936	42 505	- 15,1	93,4	99,2

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

* Indique la parité des deux secteurs

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

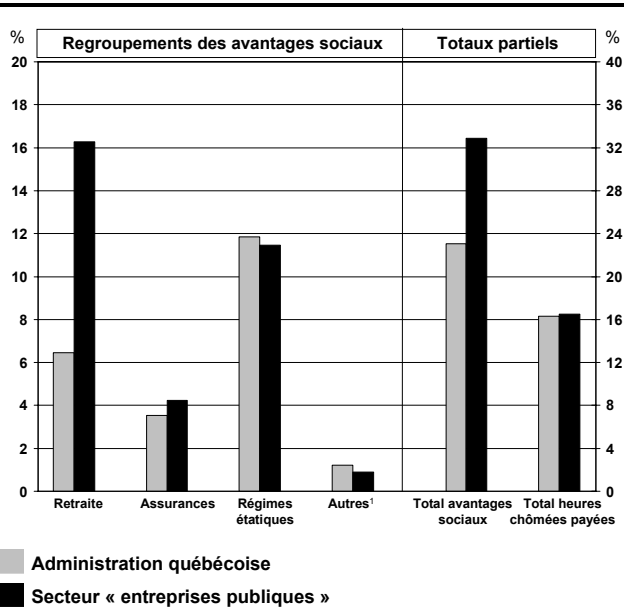
Les avantages sociaux et les heures chômées payées

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 » (39,32 % du salaire contre 49,38 %). Ce résultat s'explique par des coûts moindres sur le plan des avantages sociaux (23,04 % contre 32,89 %) et sur celui des heures chômées payées (16,28 % contre 16,50 %).

Les coûts inférieurs des avantages sociaux dans l'administration québécoise s'expliquent notamment par des débours moins importants dans ce secteur pour les régimes de retraite (6,46 % contre 16,28 %). 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 (3,52 % contre 4,23 %), les débours étant moins élevés pour tous les éléments sauf pour l'assurance-salaire (3,28 % contre 0,78 %). Les régimes étatiques, principalement le régime des rentes du Québec (4,29 % contre 4,02 %) et l'assurance-emploi (1,41 % contre 1,32 %) ainsi que le regroupement « autres » (1,21 % contre 0,90 %), sont les 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 fériés et mobiles, aux congés de maladie utilisés, aux congés parentaux et aux congés sociaux. Toutefois, les coûts sont plus élevés dans l'administration québécoise pour les congés annuels (8,43 % contre 8,11 %).

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 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 tous les avantages, soit dix-huit, proviennent des ERG 2008, 2009 et 2010.

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

Dans l'ensemble des emplois repères, la semaine régulière de travail dans l'administration québécoise compte environ un quart d'heure de moins que celle du secteur « entreprises publiques ». L'écart entre les deux secteurs diminue avec les heures de présence au travail. Cette situation s'explique par des débours moins importants pour les heures chômées payées dans l'administration québécoise que dans le secteur « entreprises publiques ».

Les heures régulières de travail sont moins nombreuses dans l'administration québécoise que dans le secteur « entreprises publiques » dans quatre des cinq catégories d'emplois. L'écart le plus important, soit près d'une heure, est observé chez les techniciens. Cette différence représente annuellement environ une semaine et quart de moins pour les employés de l'administration québécoise. Chez les employés de service, la situation inverse est notée. Dans cette catégorie, la semaine de travail de l'administration québécoise affiche environ une demi-heure de plus.

Les heures de présence au travail sont moins nombreuses dans l'administration québécoise que dans le secteur « entreprises publiques » chez les professionnels et les techniciens. L'écart est d'une demi-heure chez les professionnels et d'un peu plus de trois quarts d'heure chez les techniciens. Dans les trois autres catégories, la parité des deux secteurs est notée.

La situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan des heures de présence au travail que sur celui des heures régulières pour la catégorie des professionnels et des employés de service. Cette situation s'explique par les débours plus importants pour les heures chômées payées dans l'administration québécoise. Chez les employés de bureau, des débours moins importants pour les heures chômées payées dans l'administration québécoise entraîne une moins bonne situation comparative de ce secteur sur le plan des heures de présence au travail.

Tableau 3.11

Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2010

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

1. Les heures régulières sont légèrement moins nombreuses dans l'administration québécoise (38,75 heures). Toutefois, en raison des arrondissements, le nombre d'heures figurant dans le tableau est le même dans les deux secteurs.

* 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 27,0 % sur celle du secteur « entreprises publiques ». Au total, 52 des 61 emplois repères, regroupant 91 % de l'effectif, affichent ce statut. Six emplois, comptant 7 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs, alors que les trois autres sont en avance.

Toutes les catégories d'emplois accusent un retard de l'administration québécoise par rapport au secteur « entreprises publiques » sur le plan de la rémunération globale. Chez les professionnels, l'écart est de 28,4 %. Seize des dix-huit emplois repères, regroupant 93 % de l'effectif, présentent ce statut. Un emploi est à parité dans les deux secteurs (6 % de l'effectif) et l'emploi restant affiche une avance.

Dans la catégorie des employés de bureau, le retard de l'administration québécoise est de 29,8 %. Ce statut est observé dans 9 des 12 emplois repères, regroupant 95 % de l'effectif. Deux emplois, représentant 4 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs, tandis que l'emploi restant montre une avance de l'administration québécoise.

La rémunération globale des ouvriers de l'administration québécoise présente un retard de 51,0 % vis-à-vis de celle de leurs homologues du secteur « entreprises publiques ». Il s'agit du retard le plus important de toutes les catégories. Ce statut est constaté dans les 10 emplois repères de la catégorie.

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

Chez les techniciens, le retard de l'administration québécoise est de 23,7 %. Dix des douze emplois repères, représentant 95 % de l'effectif, affichent ce statut. Un emploi, comptant 4 % de l'effectif, est en avance, tandis que l'autre est à parité dans les deux secteurs. Dans cette catégorie, l'augmentation du re-

tard, du salaire à la rémunération globale, s'explique par les coûts des avantages sociaux moins élevés dans l'administration québécoise malgré les heures de présence au travail moins nombreuses dans ce secteur.

Le retard est de 16,4 % chez les employés de service. Sept des neuf emplois repères de cette catégorie (75 % de l'effectif) montrent un retard de l'administration québécoise par rapport au secteur « entreprises publiques ». Les deux emplois restants sont à parité dans les deux secteurs.

Tableau 3.12
Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2010
[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	- 17,2	- 27,7	- 27,0
Professionnels	- 15,9	- 30,3	- 28,4
Techniciens	- 18,0	- 26,4	- 23,7
Employés de bureau	- 16,9	- 29,4	- 29,8
Employés de service	- 13,4	- 14,9	- 16,4
Ouvriers	- 33,1	- 50,2	- 51,0

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 8 % sur celui du secteur universitaire dans l'ensemble des emplois repères. Toutes les catégories d'emplois montrent un retard salarial de l'administration québécoise. Ce statut est observé dans 39 des 51 emplois repères, regroupant 87 % de l'effectif. Huit emplois sont à parité dans les deux secteurs (8 % de l'effectif), tandis que les quatre autres présentent une avance salariale par rapport à leurs homologues du secteur universitaire.

Chez les professionnels, le retard salarial est de 6,2 %. Neuf des douze emplois repères, comptant 82 % de l'effectif apparié de la catégorie, présentent ce statut. Les trois autres emplois, regroupant 18 % de l'effectif, affichent la parité salariale dans les deux secteurs.

Les techniciens de l'administration québécoise présentent un retard salarial vis-à-vis de leurs homologues du secteur universitaire (- 5,8 %). Ce statut est constaté dans 9 des 11 emplois repères, comptant 85 % de l'effectif; les retards vont de 3,1 % à 13,6 %. Un emploi (11 % de l'effectif) affiche la parité. L'emploi restant montre une avance de l'administration québécoise. L'emploi « Technicien en administration 1-2 », qui présente un retard et regroupe 45 % de l'effectif, a une influence importante sur le résultat de la catégorie.

Chez les employés de bureau, l'administration québécoise accuse un retard salarial de 9,9 % face au secteur universitaire. Onze des quatorze emplois repères comparés dans cette catégorie, regroupant 97 % de l'effectif, montrent ce statut. Deux emplois de la catégorie affichent une avance, tandis que l'emploi restant est à parité dans les deux secteurs.

Un statut de retard de l'administration québécoise est aussi observé chez les employés de service, avec un écart de - 8,5 %. Quatre des cinq emplois repères, regroupant 64 % de l'effectif, présentent ce statut; les écarts se situent entre - 7,4 % (« Ouvrier d'entretien – maintenance 2 ») et - 22,7 % (« Gardien 2 »). L'emploi restant affiche une avance salariale.

Un retard est également constaté chez les ouvriers (- 11,1 %). Six des neuf emplois de cette catégorie, comptant 69 % de l'effectif, présentent ce statut. Les trois autres emplois sont à parité dans les deux secteurs.

Tableau 3.13

Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur universitaire, en 2010

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

Catégories d'emplois	Écarts salariaux %	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	- 8,0	4	8	39	51
Professionnels	- 6,2	0	3	9	12
Techniciens	- 5,8	1	1	9	11
Employés de bureau	- 9,9	2	1	11	14
Employés de service	- 8,5	1	0	4	5
Ouvriers	- 11,1	0	3	6	9

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

Les échelles salariales

Le maximum normal des échelles salariales de l'administration québécoise présente un retard vis-à-vis de celui du secteur universitaire chez les professionnels (- 4,4 %), chez les techniciens (- 6,6 %) et chez les employés de bureau (- 14,5 %). En ce qui concerne les salaires, les trois catégories montrent un retard, les écarts étant respectivement de - 6,2 %, de - 5,8 % et de - 9,9 %. Chez les professionnels, la situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan du maximum normal que sur celui du salaire, l'effectif de cette catégorie étant moins avancé dans leur échelle salariale (73,9 % comparativement à 80,8 %). Chez les techniciens, l'écart sur le plan du maximum normal et sur le plan salarial est non significatif. Dans la catégorie des employés de bureau, 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 (93,4 % comparativement à 74,2 %).

Chez les professionnels, 9 des 12 emplois, regroupant 82 % de l'effectif, affichent un retard de l'administration québécoise sur le plan du maximum normal. Les retards varient de 4,4 % à 25,3 %. Deux

emplois, regroupant 12 % de l'effectif de cette catégorie, sont à parité dans les deux secteurs. L'emploi restant affiche une avance de l'administration québécoise.

Dans la catégorie des techniciens, un retard du maximum normal de l'administration québécoise est noté dans 10 des 11 emplois, comptant 89 % de l'effectif. Les retards varient de 2,6 % à 14,5 %. L'emploi restant est à parité dans les deux secteurs.

Treize des quatorze emplois de bureau, regroupant 97 % de l'effectif, présentent un retard sur le plan du maximum normal. Les écarts vont de - 1,0 % à - 36,5 %. L'emploi restant est à parité dans les deux secteurs.

Au total, 32 des 37 emplois, regroupant 92 % de l'effectif, présentent un maximum normal moins élevé dans l'administration québécoise. Un emploi de la catégorie « Techniciens » et cinq 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 2010

	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	100,0	72 342	75 526	- 4,4	73,9	80,8
Techniciens	100,0	99,9	48 380	51 573	- 6,6	83,4	75,6
Employés de bureau	99,6	99,8	36 944	42 293	- 14,5	93,4	74,2

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

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

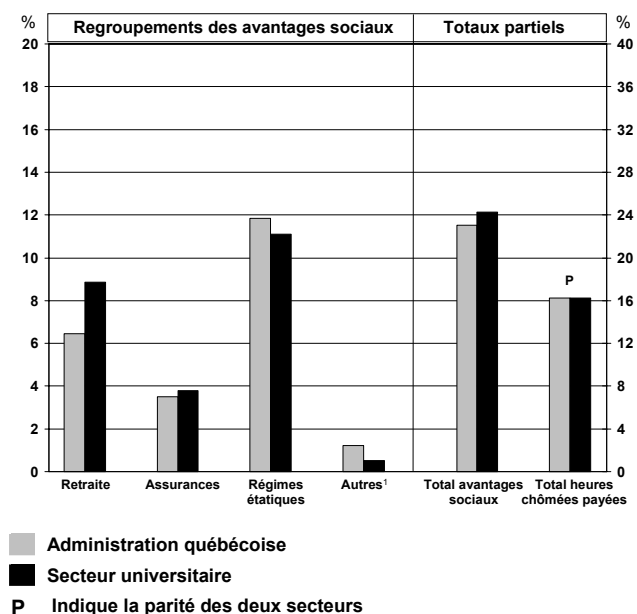
Les avantages sociaux et les heures chômées payées

L'administration québécoise dépense moins que le secteur universitaire pour l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées (39,29 % du salaire contre 40,49 %). Cette situation s'explique par les débours moins importants pour les avantages sociaux dans l'administration québécoise (23,02 % contre 24,25 %), les coûts relatifs aux heures chômées payées étant similaires dans les deux secteurs.

Les coûts inférieurs des avantages sociaux dans l'administration québécoise s'expliquent par les débours moins élevés dans ce secteur pour le régime de retraite (6,46 % du salaire contre 8,85 %) et les régimes d'assurance (3,50 % contre 3,78 %). Toutefois, l'administration québécoise débourse plus pour l'assurance-salaire (3,25 % contre 0,71 %), alors qu'une plus grande part du salaire est dépensée par les employeurs du secteur universitaire pour chacun des autres types d'assurance. Les débours de l'administration québécoise sont toutefois plus élevés pour les régimes étatiques (11,84 % contre 11,10 %) et le regroupement « autres » (1,22 % contre 0,51 %).

La similarité du coût des heures chômées payées s'explique par l'effet contraire des débours inférieurs dans l'administration québécoise pour les congés annuels, les congés fériés et mobiles, les congés parentaux ainsi que les congés sociaux et des coûts plus élevés dans ce secteur pour les congés de maladie utilisés (2,43 % contre 1,26 %).

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 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 tous les avantages, soit dix-huit, proviennent des ERG 2008, 2009 et 2010.

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 diminue entre les deux secteurs lorsque les heures de présence au travail sont considérées. Celui-ci s'établit à environ un quart d'heure de plus par semaine pour les employés de l'administration québécoise et équivaut, sur une base annuelle, à une demi-semaine de présence au travail de plus. La situation comparative de l'administration québécoise est moins bonne sur le plan des heures régulières que sur celui des heures de présence au travail.

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 les employés de service; il s'établit à près d'une heure et trois quarts 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 environ un quart d'heure de moins.

Dans trois des cinq 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 d'environ un quart d'heure par semaine chez les professionnels à près d'une heure et quart chez les employés de service. Dans cette catégorie, cela représente annuellement environ deux semaines de plus pour les employés de l'administration québécoise. Chez les techniciens, les heures de présence sont moins nombreuses dans l'administration québécoise que dans le secteur universitaire, alors que la parité des deux secteurs est notée chez les ouvriers.

La situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan des heures de présence que sur celui des heures régulières chez les professionnels, les employés de service et les ouvriers. Dans ces deux dernières catégories, cela s'explique par les débours plus importants pour les heures chômées payées dans l'administration québécoise.

Chez les techniciens et les employés de bureau, il n'y a pas de différence significative entre les écarts notés sur le plan des heures régulières et sur celui des heures de présence au travail.

Tableau 3.15
Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur universitaire, en 2010

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	29,8	29,5
Professionnels	35,0	34,6	29,1	28,8
Techniciens	35,0	35,3	29,3	29,6
Employés de bureau	35,0	34,6	29,4	29,0
Employés de service	38,7	37,0	32,3	31,1
Ouvriers	38,8	38,0	32,3*	32,0*

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexe C-6.

La rémunération globale

La rémunération globale de l'administration québécoise est en retard de 10,2 % sur celle du secteur universitaire dans l'ensemble des emplois repères. Au total, 44 des 51 emplois repères, regroupant 93 % de l'effectif, présentent ce statut. Quatre emplois, représentant 3 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs, alors que trois emplois affichent une avance de l'administration québécoise.

Toutes les catégories d'emplois montrent un retard de l'administration québécoise au chapitre de la rémunération globale. Il s'agit cependant du retard le moins important de tous les sous-secteurs du secteur « autre public », tant pour les catégories que pour l'ensemble des emplois repères. Les professionnels présentent un retard de 10,5 %. Dix des douze emplois repères de cette catégorie (88 % de l'effectif) affichent ce statut, alors que les deux autres emplois sont à parité. Chez les employés de service, le retard est de 13,9 %. Les cinq emplois repères de la catégorie affichent ce statut.

Dans l'ensemble des emplois repères et dans les catégories « Professionnels » et « Employés de service », 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.

Un retard de 5,9 % est noté chez les techniciens de l'administration québécoise sur le plan de la rémunération globale. Il s'agit du retard le moins important de toutes les catégories. Ce statut est présent dans neuf des onze emplois, comptant 85 % de l'effectif. Les deux emplois restants montrent une avance de l'administration québécoise. Dans cette catégorie, les avantages sociaux plus généreux chez les employés du secteur universitaire sont contrebalancés par le nombre d'heures de présence au travail moins important dans l'administration québécoise.

Les employés de bureau de l'administration québécoise accusent un retard de la rémunération globale de 11,8 %. Douze des quatorze emplois repères de la catégorie (97 % de l'effectif) présentent ce statut. Un

emploi affiche la parité alors que l'emploi restant est en avance. Dans cette catégorie, 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.

Enfin, les ouvriers accusent un retard de 14,5 %. Huit des neuf emplois repères de la catégorie, regroupant 97 % de l'effectif, présentent ce statut. L'emploi restant est à parité. Chez les ouvriers, l'augmentation du retard, du salaire à la rémunération globale, s'explique par les coûts moins importants pour les avantages sociaux dans l'administration québécoise.

Tableau 3.16
Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur universitaire, en 2010

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

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

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 18,2 % 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 17 %. Les écarts vont de - 8,9 % pour le « Professionnel en sciences physiques 2 » à - 43,9 % pour l'emploi « Ingénieur 1 ». Dix emplois repères montrent des retards de plus de 21 %.

Les techniciens de l'administration québécoise affichent un retard salarial de 18,9 % vis-à-vis de ceux de l'administration fédérale. Les retards les plus importants sont constatés dans les emplois « Technicien en génie 1-2 » (- 46,8 %) et « Technicien en génie 3 » (- 49,6 %). Par ailleurs, l'emploi « Technicien en administration 1-2 », regroupant à lui seul 69,0 % de l'effectif de la catégorie, accuse un retard salarial de 17,2 %, ce qui diminue l'effet de ces retards importants.

Le salaire des employés de bureau de l'administration québécoise accuse un retard de 17,3 % par rapport à celui des employés de bureau de l'administration fédérale. Les écarts varient de - 4,8 % à - 32,7 % selon les emplois repères. Le résultat de la catégorie est fortement influencé par les retards de plus de 15 % des emplois « Personnel de soutien en administration 2 et 3 » et « Personnel de secrétariat 1 et 2 » qui regroupent, ensemble, 81 % de l'effectif de la catégorie.

Les employés de service de l'administration québécoise affichent un retard salarial de 20 %. Les écarts varient de - 4,1 % pour l'emploi « Préposé à la cuisine et à la cafétéria 2 » à - 50,8 % pour l'emploi « Préposé à la buanderie 2 ».

Pour leur part, les ouvriers de l'administration québécoise montrent un retard salarial de 24,8 % par rapport à ceux de l'administration fédérale. Quatre emplois repères, représentant 41 % de l'effectif de la ca-

tégorie, affichent des retards de plus de 29 %. Il s'agit des emplois « Peintre d'entretien 2 » (- 29,5 %), « Menuisier d'entretien 2 » (- 31,2 %), « Électricien d'entretien 3 » (- 34,2 %) et « Électricien d'entretien 2 » (- 36,0 %).

Tableau 3.17

Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et administration fédérale, en 2010

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

Catégories d'emplois	Écarts salariaux %	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	- 18,2	0	0	52	52
Professionnels	- 17,0	0	0	20	20
Techniciens	- 18,9	0	0	5	5
Employés de bureau	- 17,3	0	0	9	9
Employés de service	- 20,0	0	0	9	9
Ouvriers	- 24,8	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.

Chez les professionnels et les techniciens, le maximum normal accuse un retard respectivement de 13,8 % et de 16,8 % face à celui de l'administration fédérale. La totalité des emplois de ces deux catégories présentent un maximum normal inférieur dans l'administration québécoise. Les retards varient de 2,0 % à 46,5 % chez les professionnels et de 6,9 % à 51,3 % chez les techniciens. La situation comparative de l'administration québécoise est meilleure dans la comparaison du maximum normal que dans celle du salaire (- 17,0 % chez les professionnels et - 18,9 % chez les techniciens).

Dans la catégorie des employés de bureau, le retard du maximum normal de l'administration québécoise

est de 18,5 %. Tous les emplois montrent un retard, les écarts allant de - 6,9 % à - 22,1 %. La situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan du salaire (- 17,3 %) que sur le plan du maximum normal. Cela s'explique par le fait que les employés de bureau de l'administration québécoise sont plus avancés dans leur échelle salariale que ceux de l'administration fédérale (93,5 % comparativement à 74,1 %).

Tous les emplois (31) présentent un maximum normal moins élevé dans l'administration québécoise. Dans vingt de ces emplois le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur au minimum des échelles salariales de l'administration fédérale. Un autre emploi en retard voit son 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 2010

	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	72 355	82 326	- 13,8	75,0	75,0
Techniciens	100,0	100,0	47 942	55 983	- 16,8	83,9	75,9
Employés de bureau	99,5	95,7	37 154	44 012	- 18,5	93,5	74,1

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

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

Les avantages sociaux et les heures chômées payées

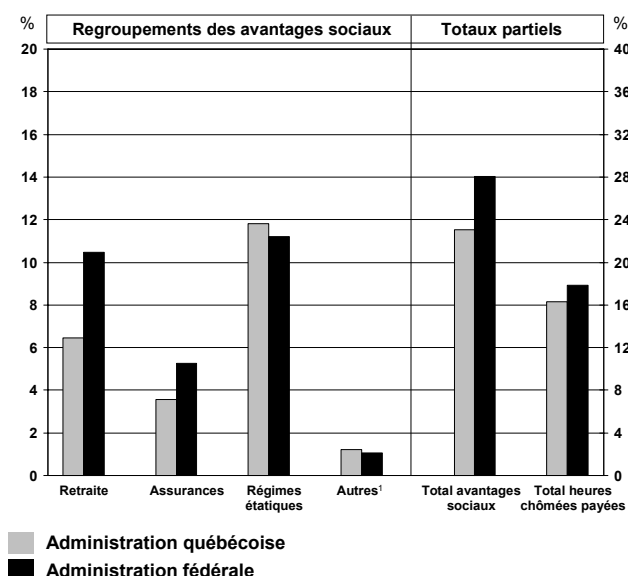
Les débours relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées représentent un plus faible pourcentage du salaire dans l'administration québécoise que dans l'administration fédérale, soit 39,34 % contre 45,86 %. Cette différence au désavantage de l'administration québécoise provient tant des débours liés aux avantages sociaux (23,06 % contre 28,03 %) que de ceux relatifs aux heures chômées payées (16,28 % contre 17,83 %).

Les coûts moins élevés sur le plan des avantages sociaux s'expliquent principalement par les débours inférieurs au chapitre du régime de retraite, soit 6,46 % du salaire contre 10,48 %. 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 (11,82 % contre 11,20 %).

Sur le plan des heures chômées payées, l'administration québécoise dépense moins que l'administration fédérale en ce qui concerne les congés fériés et mobiles, les congés de maladie utilisés et les congés sociaux. Seuls les congés annuels entraînent des coûts plus élevés dans l'administration québécoise (8,43 % contre 7,64 %).

Figure 3.5

Avantages sociaux et heures chômées 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 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 tous les avantages, soit dix-huit, proviennent des ERG 2008, 2009 et 2010.

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 pour l'ensemble des emplois repères sont les plus longues parmi tous les secteurs comparés. La semaine régulière de travail dans l'administration québécoise est plus courte d'un peu plus de deux heures que celle de l'administration fédérale. Cela équivaut annuellement à environ 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 et quart 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'environ une demi-heure chez les ouvriers à un peu plus 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 2010

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

Banque de données : annexe C-7.

La rémunération globale

La rémunération globale de l'administration québécoise est en retard de 18,3 % sur celle de l'administration fédérale dans l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé dans toutes les catégories d'emplois et dans tous les emplois repères.

Chez les professionnels, un retard de 18,1 % est constaté sur le plan de la rémunération globale alors que, chez les techniciens, ce retard est de 17,5 %. Le retard est de 15,9 % chez les employés de bureau et de 26,8 % chez les ouvriers de l'administration québécoise par rapport à ceux de l'administration fédérale.

Dans l'ensemble des emplois repères de même que pour les professionnels et les ouvriers, 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. Chez les techniciens et les employés de bureau, 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.

Chez les employés de service, un retard de 24,3 % est constaté. Dans cette catégorie, 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.

Tableau 3.20

Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et administration fédérale, en 2010

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

Catégories d'emplois	Écarts salariaux	Écarts de la rémunération annuelle	Écarts de la rémunération globale
			%
Ensemble des emplois repères	- 18,2	- 23,4	- 18,3
Professionnels	- 17,0	- 25,2	- 18,1
Techniciens	- 18,9	- 23,7	- 17,5
Employés de bureau	- 17,3	- 21,7	- 15,9
Employés de service	- 20,0	- 23,3	- 24,3
Ouvriers	- 24,8	- 29,1	- 26,8

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 15,4 % sur celui des autres salariés québécois syndiqués. Ce statut est observé dans 63 des 73 emplois repères, représentant 85 % de l'effectif apparié. Toutes les catégories d'emplois, sauf celle des employés de service où la parité est notée, montrent un retard de l'administration québécoise.

Les professionnels de l'administration québécoise présentent un retard salarial de 16,1 % par rapport aux autres professionnels québécois syndiqués. Tous les emplois comparés dans cette catégorie affichent ce statut. Les écarts varient de - 6,3 % à - 41,9 %.

Le salaire des techniciens de l'administration québécoise accuse un retard de 14,8 % face à celui des autres techniciens québécois syndiqués. Onze des treize emplois repères de cette catégorie (85 % de l'effectif) sont en retard. Les deux autres emplois, représentant 15 % de l'effectif sont à parité dans les deux secteurs. Les emplois « Technicien en administration 1-2 » et « Technicien en informatique 1-2 », comptant 57 % de l'effectif, accusent respectivement des retards de l'administration québécoise de 13,0 % et 15,2 %; 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 17,9 % face aux autres employés de bureau québécois syndiqués. Les 16 emplois repères de la catégorie affichent ce statut. Les écarts varient de - 12,6 % pour le « Personnel de soutien en administration 1 » et le « Personnel de secrétariat 2 » à - 50,1 % pour le « Magasinier 1 »; six de ces emplois accusent des retards salariaux de 29 % et plus.

Les employés de service de l'administration québécoise sont à parité vis-à-vis des autres employés de service québécois syndiqués. Quatre emplois repères, regroupant 40 % de l'effectif de la catégorie, affichent ce statut. Quatre emplois de la catégorie présentent une avance salariale de l'administration québécoise, les écarts allant de 7,2 % pour le « Gardien 2 » à 18,1 % pour le « Préposé à la buanderie 2 ». Les trois autres emplois présentent un retard de 19 % et plus.

Pour leur part, les ouvriers de l'administration québécoise présentent un retard salarial de 29,6 % vis-à-vis des autres ouvriers québécois syndiqués. Il s'agit du retard le plus important de l'administration québécoise par rapport aux autres salariés québécois syndiqués. Tous les emplois repères de cette catégorie affichent ce statut. Six emplois, comptant 58 % de l'effectif de cette catégorie, accusent des retards supérieurs à 30 %.

Tableau 4.1

Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2010
Écart = (adm. québ. - marché)/adm. québ.]

Catégories d'emplois	Écarts salariaux %	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	- 15,4	4	6	63	73
Professionnels	- 16,1	0	0	20	20
Techniciens	- 14,8	0	2	11	13
Employés de bureau	- 17,9	0	0	16	16
Employés de service	- 4,1*	4	4	3	11
Ouvriers	- 29,6	0	0	13	13

* Indique la parité des deux secteurs

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 13,1 % face à celui des autres professionnels québécois syndiqués. La totalité des emplois de cette catégorie présentent un maximum normal inférieur dans l'administration québécoise. Les écarts vont de - 3,0 % à - 45,7 %. Dans cette catégorie, la situation de l'administration québécoise est meilleure dans la comparaison du maximum normal que dans celle du salaire (- 16,1 %). Cela s'explique par la position moins élevée des professionnels de l'administration québécoise dans leur échelle salariale (75,0 % comparativement à 80,8 %).

Chez les techniciens, l'administration québécoise affiche un retard de 14,8 % du maximum normal face aux autres salariés québécois syndiqués. Ce statut est observé dans 12 des 13 emplois, représentant 96 % de l'effectif de la catégorie; les retards varient de 3,4 % à 56,5 %. L'emploi restant est à parité dans les deux secteurs. Dans la catégorie des employés de bureau, le retard de l'administration québécoise est de 17,8 %. Tous les emplois de la catégorie affichent ce statut. Les écarts varient de - 11,8 % à - 42,6 %. Dans ces deux catégories, l'écart sur le plan du maximum normal et sur le plan salarial est non significatif.

Au total, 47 des 48 emplois, regroupant 99 % de l'effectif, 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 16 de ces emplois. Dans six autres emplois, 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 2010

	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	98,9	72 355	81 833	- 13,1	75,0	80,8
Techniciens	100,0	79,9	48 288	55 419	- 14,8	83,5*	82,3*
Employés de bureau	99,6	81,3	36 965	43 542	- 17,8	93,4	85,1

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

* Indique la parité des deux secteurs

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

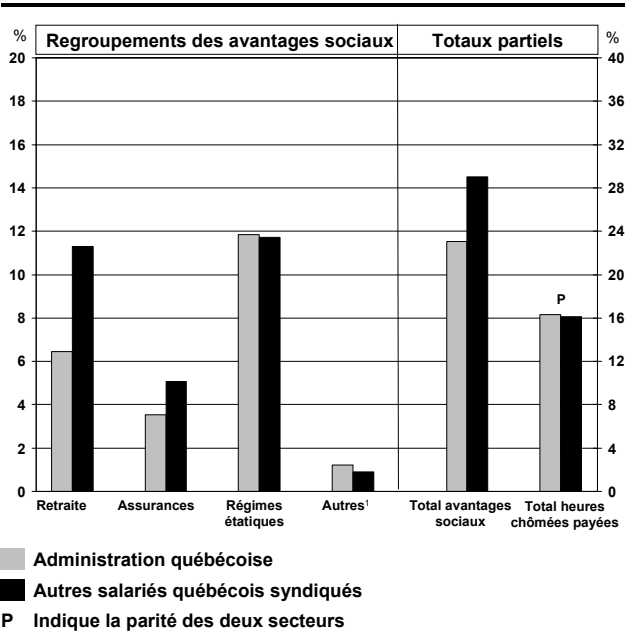
Les avantages sociaux et les heures chômées payées

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 39,35 % du salaire contre 45,14 %. Cette différence résulte des dépenses moins importantes dans l'administration québécoise pour les avantages sociaux (23,05 % contre 29,00 %). Quant aux débours pour les heures chômées payées, ils sont à parité dans les deux secteurs.

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 (6,46 % contre 11,30 %) et pour les assurances (3,53 % contre 5,06 %). L'assurance-salaire est le seul régime d'assurance pour lequel l'administration québécoise a des débours plus importants (3,28 % contre 0,87 %). Les régimes étatiques, principalement le régime des rentes du Québec (4,30 % contre 4,06 %), et le regroupement « autres » sont des éléments pour lesquels l'administration québécoise dépense davantage.

Au chapitre des heures chômées payées, les débours sont moindres dans l'administration québécoise pour les congés fériés et mobiles, les congés parentaux et les congés sociaux. La situation inverse est notée en ce qui a trait aux congés annuels et aux congés de maladie utilisés, les dépenses de l'administration québécoise étant plus élevées que chez les autres salariés québécois syndiqués.

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 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 tous les avantages, soit dix-huit, proviennent des ERG 2008, 2009 et 2010.

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 environ 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 s'établit à une heure sur le plan des heures de présence au travail.

Dans toutes les catégories d'emplois, à l'exception de celle des employés de service où la parité des deux secteurs est notée, la semaine régulière de travail est plus courte dans l'administration québécoise que chez les autres salariés québécois syndiqués. L'écart le plus important est noté chez les professionnels et les techniciens, soit un peu plus d'une heure et demie par semaine. Cela équivaut annuellement à environ deux 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 chez les autres salariés québécois syndiqués dans toutes les catégories d'emplois. Les écarts varient d'une demi-heure chez les employés de bureau à près d'une heure et demie chez les techniciens et les ouvriers.

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. Chez les professionnels et les employés de bureau, ce sont les débours moins importants pour les heures chômées payées dans l'administration québécoise qui expliquent ce constat. Par ailleurs, chez les employés de service et les ouvriers, les coûts pour les heures chômées payées sont plus importants dans l'administration québécoise. Cela explique que la situation comparative pour ces catégories soit meilleure sur le plan des heures de présence au travail que sur celui des heures régulières.

Tableau 4.3

Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2010

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

* 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 18,3 % sur celle des autres salariés québécois syndiqués. Ce statut est observé dans 60 des 73 emplois repères, représentant 84 % de l'effectif. Huit emplois, comptant 9 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs, alors que les cinq autres présentent une avance.

Toutes les catégories affichent un retard à l'exception de celle des employés de service. La rémunération globale des professionnels de l'administration québécoise est en retard de 23,1 % sur celle des autres professionnels québécois syndiqués, alors que le retard est de 22,1 % chez les employés de bureau. Chez les professionnels et les employés de bureau, tous les emplois repères présentent ce statut.

Avec un écart de - 32,6 %, les ouvriers de l'administration québécoise présentent le retard le plus important au chapitre de la rémunération globale. Onze des treize emplois repères de cette catégorie, représentant 90 % de l'effectif, affichent ce statut. Les deux emplois restants sont à parité dans les deux secteurs.

Dans l'ensemble des emplois repères et dans ces trois dernières catégories, 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 l'administration québécoise 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 15,6 % quant à la rémunération globale. Ce statut est constaté dans 10 des 13 emplois repères de la catégorie, comptant 83 % de l'effectif. Les trois emplois restants sont à parité dans les deux secteurs. Dans cette dernière catégorie, les avantages sociaux plus généreux chez les syndiqués sont contrebalancés par le nombre d'heures de présence au travail moins important dans l'administration québécoise.

La rémunération globale des employés de service de l'administration québécoise est à parité avec celle de leurs homologues chez les autres salariés québécois syndiqués. Ce statut est constaté dans trois des onze emplois repères, comptant 25 % de l'effectif. Cinq emplois repères, représentant 42 % de l'effectif, montrent une avance, alors que les trois autres emplois affichent un retard. Chez les employés de service, il n'y a pas de différence significative entre l'écart salarial et celui de la rémunération globale.

Tableau 4.4
Écarts de rémunération, méthode des débours,
administration québécoise et autres salariés
québécois syndiqués, en 2010
[Écart = (adm. québ. - marché)/adm. québ.]

Catégories d'emplois	Écarts salariaux	Écarts de la rémunération annuelle	Écarts de la rémunération globale
	%		
Ensemble des emplois repères	- 15,4	- 21,9	- 18,3
Professionnels	- 16,1	- 27,9	- 23,1
Techniciens	- 14,8	- 21,1	- 15,6
Employés de bureau	- 17,9	- 24,0	- 22,1
Employés de service	- 4,1*	- 4,1*	- 0,8*
Ouvriers	- 29,6	- 38,1	- 32,6

* Indique la parité des deux secteurs

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

Les salaires

Dans l'ensemble des emplois repères, l'administration québécoise accuse un retard salarial de 3,5 % par rapport aux autres salariés québécois non syndiqués. Ce statut est noté dans 39 des 71 emplois repères, représentant 33 % de l'effectif. Vingt-deux emplois (46 % de l'effectif) sont à la parité dans les deux secteurs, alors que dix présentent une avance de l'administration québécoise.

Dans la catégorie des professionnels, l'administration québécoise est en retard de 10 % sur les autres salariés québécois non syndiqués. Quatorze des dix-neuf emplois repères, regroupant 73 % de l'effectif, affichent ce statut; parmi les emplois présentés, les retards varient entre 8,5 % (« Analyste des procédés administratifs et informaticien 2 ») et 29,9 % (« Ingénieur 1 »). Par ailleurs, la parité est notée dans les cinq autres emplois.

Le salaire des techniciens de l'administration québécoise présente un retard de 7,9 % par rapport à celui des autres techniciens québécois non syndiqués. Ce statut est constaté dans 9 des 14 emplois repères, regroupant 36 % de l'effectif; les écarts vont de - 8,9 % à - 82,0 %. Trois emplois repères, comptant 51 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs. Parmi ceux-ci, l'emploi « Technicien en administration 1-2 », qui représente à lui seul 43 % de l'effectif, a une influence notable sur le résultat de la catégorie en atténuant l'effet des emplois fortement en retard. Les deux autres emplois sont en avance.

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 41 % de l'effectif de l'ensemble des emplois repères. Huit des seize emplois comparés, comptant 63 % de l'effectif de la catégorie, sont à parité dans les deux secteurs. Six emplois, regroupant 21 % de l'effectif, accusent un retard salarial. Les deux emplois restants affichent une avance salariale.

Dans la catégorie des employés de service, la comparaison montre une avance salariale de l'administration québécoise de 15,3 %. Sur les 11 emplois repères de la catégorie, 6 présentent une avance

(64 % de l'effectif) et 4 emplois sont à parité dans les deux secteurs. Parmi les emplois présentés qui montrent une avance salariale, les écarts varient entre 14,2 % (« Préposé à l'entretien ménager – travaux légers 2 ») et 40,3 % (« Préposé à la cuisine et à la cafétéria 2 »).

Le salaire des ouvriers de l'administration québécoise accuse un retard de 18,8 % par rapport à celui des autres ouvriers québécois non syndiqués. Des 11 emplois comparés, 9 affichent ce statut et regroupent 86 % de l'effectif. Les deux autres emplois repères 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 2010

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

Catégories d'emplois	Écarts salariaux %	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	- 3,5	10	22	39	71
Professionnels	- 10,0	0	5	14	19
Techniciens	- 7,9	2	3	9	14
Employés de bureau	- 2,3*	2	8	6	16
Employés de service	15,3	6	4	1	11
Ouvriers	- 18,8	0	2	9	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 la parité des deux secteurs est notée chez les employés de bureau.

Le maximum normal des professionnels de l'administration québécoise est en retard de 7,3 % sur celui des autres professionnels québécois non syndiqués. Treize des dix-neuf emplois, regroupant 66 % de l'effectif, présentent un maximum normal inférieur dans l'administration québécoise, les écarts allant de - 9,0 % à - 29,2 %. Quatre autres emplois, comptant 23 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs. Les deux emplois restants affichent une avance. La situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan du maximum normal que sur le plan salarial (- 10,0 %).

Chez les techniciens, l'administration québécoise accuse un retard de 12,7 % du maximum normal face aux autres salariés québécois non syndiqués. Ce statut est observé dans 10 des 14 emplois, représentant 79 % de l'effectif de la catégorie. Ces retards varient de 6,9 % à 64,8 %. Trois emplois, comptant 19 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs. L'emploi restant est en avance. Dans la catégorie des employés de bureau, le retard de l'admini-

nistration québécoise est de 13,4 %. Dix des seize emplois, représentant 70 % de l'effectif, affichent ce statut. Les retards varient de 5,1 % à 53,3 %. Cinq emplois, comptant 30 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs. L'emploi restant est en avance. Dans ces deux catégories, la situation de l'administration québécoise est meilleure dans la comparaison des salaires (- 7,9 % chez les techniciens et parité chez les employés de bureau) que dans celle des maximums normaux. Cela s'explique par la position plus élevée des employés de l'administration québécoise dans leur échelle salariale (83,5 % comparativement à 70,4 % chez les techniciens et 93,4 % comparativement à 62,5 % chez les employés de bureau).

Au total, 33 des 49 emplois, regroupant 72 % 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 10 emplois. Dans deux autres emplois, le maximum normal de l'administration québécoise dépasse de moins de 2 000 \$ le minimum des autres salariés québécois non syndiqués.

Par ailleurs, 55 % des professionnels, 54 % des techniciens et 40 % des employés de bureau des autres salariés québécois non syndiqués rémunérés selon une échelle salariale bénéficient d'un maximum au mérite (maximum moyen de 91 405 \$ chez les professionnels, de 65 625 \$ chez les techniciens et de 49 240 \$ 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 2010

	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	72,6	72 263	77 547	- 7,3	74,7*	77,1*
Techniciens	100,0	81,3	48 286	54 433	- 12,7	83,5	70,4
Employés de bureau	99,6	72,6	36 951	41 902	- 13,4	93,4	62,5

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

* Indique la parité des deux secteurs

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

Les avantages sociaux et les heures chômées payées

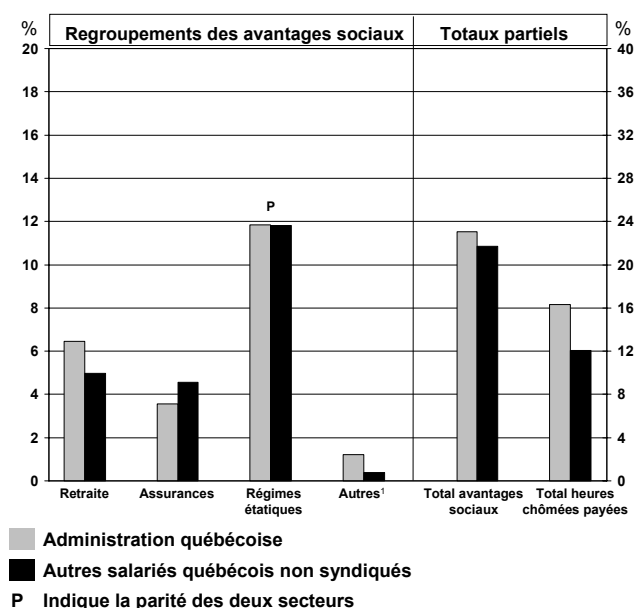
Les débours liés à l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées sont plus élevés dans l'administration québécoise que chez les autres salariés québécois non syndiqués, soit 39,35 % du salaire contre 33,81 %. Les coûts plus importants dans l'administration québécoise pour les avantages sociaux (23,07 % contre 21,73 %) et pour les heures chômées payées (16,28 % contre 12,08 %) 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 (6,46 % contre 4,98 %) et le regroupement « autres » (1,22 % contre 0,37 %). Les débours de l'administration québécoise sont toutefois moindres pour les régimes d'assurance (3,55 % contre 4,57 %); c'est d'ailleurs le cas pour chacun des régimes à l'exception de l'assurance-salaire (3,29 % contre 0,88 %). Quant aux coûts pour les 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 quatre éléments : les congés annuels (8,43 % contre 6,52 %), les congés fériés et mobiles (4,94 % contre 4,41 %), les congés de maladie utilisés (2,39 % contre 0,80 %) ainsi que les congés sociaux (0,50 % contre 0,33 %). Les congés parentaux ont des coûts inférieurs dans l'administration québécoise.

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 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 tous les avantages, soit dix-huit, proviennent des ERG 2008, 2009 et 2010.

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 environ une heure et trois quarts de moins que celle des autres salariés québécois non syndiqués. Annuellement, cela représente 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 et quart. 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 deux heures et demie chez les techniciens. Cette dernière différence représente annuellement environ trois semaines et trois quarts de présence au travail de moins pour les techniciens de l'administration québécoise. Les employés de service de l'administration québécoise ont, quant à eux, une semaine régulière de travail plus longue d'environ une demi-heure.

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 de deux heures chez les employés de service à trois heures et demie chez les techniciens. Dans ce dernier cas, cela représente annuellement environ six semaines et quart 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 2010

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	30,0	33,2
Professionnels	35,0	37,3	29,1	32,5
Techniciens	35,0	37,5	29,3	32,8
Employés de bureau	35,0	37,2	29,4	32,8
Employés de service	38,7	38,3	32,4	34,4
Ouvriers	38,8	40,0	32,3	35,1

Banque de données : annexe C-9.

La rémunération globale

La rémunération globale des employés de l'administration québécoise est en avance de 6,9 % par rapport à celle des autres salariés québécois non syndiqués. Ce statut est observé dans 25 des 71 emplois repères, regroupant 53 % de l'effectif. Vingt-sept emplois, comptant 28 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs, alors que les dix-neuf autres sont en retard.

La rémunération globale des professionnels de l'administration québécoise est à parité avec celle des professionnels québécois non syndiqués. Dix des dix-neuf emplois repères, comptant 64 % de l'effectif de la catégorie, affichent ce statut. Six emplois, regroupant 25 % de l'effectif, montrent un retard de l'administration québécoise, alors que les trois emplois restants présentent une avance.

La rémunération globale des techniciens de l'administration québécoise est en avance sur celle de leurs homologues non syndiqués, avec un écart de 3,6 %. Quatre des quatorze emplois repères, comptant 60 % de l'effectif, présentent une avance. Sept emplois, représentant 20 % de l'effectif, affichent un retard de l'administration québécoise, alors que les trois autres sont à parité.

Les employés de bureau de l'administration québécoise sont en avance de 8,6 % sur le plan de la rémunération globale par rapport aux employés de bureau québécois non syndiqués. Six des seize emplois repères, regroupant 54 % de l'effectif, présentent ce statut. Huit emplois repères, comptant 26 % de l'effectif, affichent la parité et les deux autres emplois sont en retard.

Les ouvriers de l'administration québécoise affichent un retard de 10,9 % sur le plan de la rémunération globale. Quatre emplois repères sur onze, comptant 41 % de l'effectif, montrent ce statut. Quatre emplois, représentant 26 % de l'effectif, affichent une avance et les trois emplois restants sont à parité dans les deux secteurs.

Pour l'ensemble des emplois repères et pour toutes les catégories, à l'exception des employés de service, l'amélioration de la situation comparative de

l'administration québécoise, du salaire à la rémunération globale, s'explique par les heures de présence au travail moins nombreuses dans ce secteur.

Chez les employés de service, la rémunération globale de l'administration québécoise est en avance de 24,2 %. Il s'agit de l'avance la plus importante parmi toutes les catégories. Huit des onze emplois repères de la catégorie, regroupant 80 % de l'effectif, affichent ce statut. Les trois emplois restants sont à parité dans les deux secteurs.

Dans la catégorie « Employés de service », l'avance plus importante de l'administration québécoise sur le plan de la rémunération globale que sur celui du salaire s'explique par les heures de présence au travail moins nombreuses et par les débours pour les avantages sociaux plus élevés dans ce secteur.

Tableau 4.8
Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2010
 [Écart = (adm. québ. - marché)/adm. québ.]

Catégories d'emplois	Écarts salariaux	Écarts de la rémunération annuelle	Écarts de la rémunération globale
		%	
Ensemble des emplois repères	- 3,5	- 2,9	6,9
Professionnels	- 10,0	- 11,1	0,3*
Techniciens	- 7,9	- 7,9	3,6
Employés de bureau	- 2,3*	- 1,6*	8,6
Employés de service	15,3	19,3	24,2
Ouvriers	- 18,8	- 19,4	-10,9

* 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 13,4 % sur celui des employés du secteur privé syndiqué. Ce statut est noté dans 35 des 56 emplois repères comparés, regroupant 63 % de l'effectif apparié.

Le salaire des professionnels de l'administration québécoise est à parité avec celui de leurs homologues du secteur privé syndiqué. Trois emplois repères sur dix, comptant 67 % de l'effectif, présentent ce statut. Parmi ceux-ci, l'emploi « Analyste des procédés administratifs et informaticien 2 », qui représente à lui seul 51 % de l'effectif, a une influence notable sur le résultat de la catégorie. Six emplois, représentant 26 % de l'effectif, présentent un retard. L'emploi repère restant affiche une avance salariale de l'administration québécoise.

Chez les techniciens, l'administration québécoise montre un retard salarial de 10,3 %. Ce statut est constaté dans cinq des neuf emplois repères de la catégorie, comptant 35 % de l'effectif; les écarts se situent entre - 5,4 % et - 40,5 %. Les quatre autres emplois, représentant 65 % de l'effectif, sont à parité avec leurs homologues du secteur privé syndiqué.

Le salaire des employés de bureau de l'administration québécoise accuse un retard de 20,1 % par rapport à celui de leurs homologues du secteur privé syndiqué. Treize emplois repères sur quinze, regroupant 97 % de l'effectif, présentent ce statut; cinq d'entre eux affichent un retard de plus de 45 %. Un seul emploi montre une avance salariale de l'administration québécoise, tandis que l'emploi restant est à parité.

Chez les employés de service, la parité salariale est notée. Quatre des onze emplois repères, comptant 31 % de l'effectif, montrent ce statut. Cinq emplois, représentant 42 % de l'effectif, affichent une avance salariale de l'administration québécoise, tandis que les deux autres emplois de la catégorie, qui comptent 28 % de l'effectif, accusent un retard. Parmi ceux-ci, l'emploi « Journalier ou préposé aux terrains 2 », affichant un écart de - 32,9 %, a une influence notable sur le résultat de la catégorie en atténuant l'effet des emplois en avance.

Le salaire des ouvriers de l'administration québécoise est en retard de 33,4 % sur celui des ouvriers du secteur privé syndiqué. Il s'agit du retard le plus important des employés de l'administration québécoise par rapport à ceux du secteur privé syndiqué. Neuf des onze emplois repères de cette catégorie (93 % de l'effectif) présentent ce statut; huit emplois affichent des retards supérieurs à 26 %. De plus, six emplois repères, qui regroupent 69 % de l'effectif, accusent des retards supérieurs à 33 %. 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 2010
[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	- 13,4	7	14	35	56
Professionnels	- 6,8*	1	3	6	10
Techniciens	- 10,3	0	4	5	9
Employés de bureau	- 20,1	1	1	13	15
Employés de service	- 1,4*	5	4	2	11
Ouvriers	- 33,4	0	2	9	11

* Indique la parité des deux secteurs

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

Les échelles salariales

L'analyse du maximum normal des échelles montre un retard de l'administration québécoise face au secteur privé syndiqué dans les catégories des techniciens et des employés de bureau. La parité des deux secteurs est observée dans la catégorie des professionnels. Sur le plan salarial, les mêmes statuts sont constatés. Dans les trois catégories, il n'y a pas de différence significative entre les écarts notés sur le plan du maximum normal et sur celui du salaire.

Chez les professionnels, 3 des 10 emplois, comptant 67 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs. Six emplois, comptant 26 % de l'effectif accusent un retard. Les écarts varient de - 8,0 % à - 45,9 %. L'emploi restant affiche 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 %. Cinq emplois sur huit, comptant 36 % de l'effectif, accusent un retard. Les écarts vont de

- 4,4 % à - 64,5 %. Deux emplois, regroupant 62 % de l'effectif, montrent la parité, alors que l'emploi restant affiche une avance de l'administration québécoise.

Le maximum normal des employés de bureau de l'administration québécoise est en retard de 18,4 % sur celui de leurs homologues du secteur privé syndiqué. Le statut de retard est observé dans 10 des 12 emplois de cette catégorie, regroupant 93 % de l'effectif. Les écarts varient de - 14,3 % à - 52,2 %. Les deux emplois restants sont à parité dans les deux secteurs.

Au total, 21 des 30 emplois, regroupant 68 % de l'effectif, présentent un retard de l'administration québécoise sur le plan du maximum normal. Dans 10 emplois, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur au minimum des échelles du secteur privé syndiqué.

Tableau 4.10

Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2010

	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	97,7	69 067	72 793	- 5,4*	71,4*	73,5*
Techniciens	100,0	64,6	48 227	53 266	- 10,4	83,2*	84,6*
Employés de bureau	99,6	54,0	36 976	43 788	- 18,4	93,4*	91,9*

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

* Indique la parité des deux secteurs

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

Les avantages sociaux et les heures chômées payées

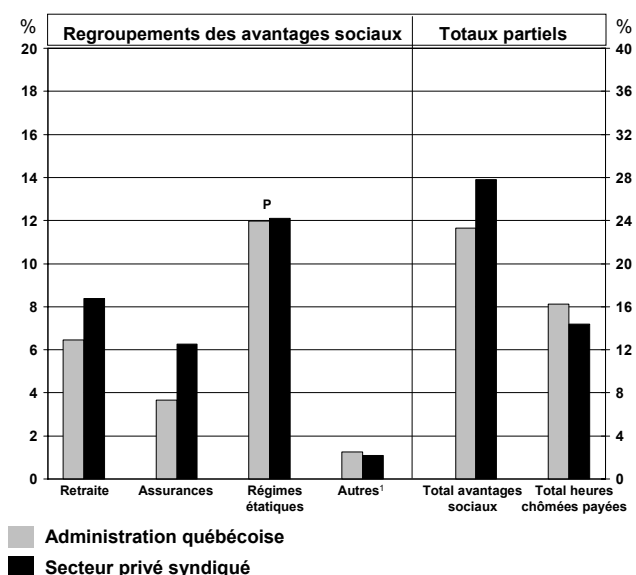
Les débours liés à l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées sont moins élevés dans l'administration québécoise que dans le secteur privé syndiqué, soit 39,56 % du salaire contre 42,17 %. Ce résultat s'explique par des coûts inférieurs dans l'administration québécoise pour les avantages sociaux (23,31 % contre 27,80 %) malgré des débours plus élevés reliés aux heures chômées payées (16,25 % contre 14,37 %).

Les coûts moindres des avantages sociaux dans l'administration québécoise s'expliquent par des coûts moins importants dans ce secteur pour les régimes de retraite (6,45 % du salaire contre 8,37 %) et les régimes d'assurance (3,66 % contre 6,25 %). Les débours de l'administration québécoise sont moindres en ce qui concerne tous les régimes sauf l'assurance-salaire (3,40 % contre 1,53 %). Les coûts liés au remboursement de congés de maladie non utilisés ainsi qu'aux régimes étatiques sont à parité dans les deux secteurs. La compensation pour congés parentaux est le seul élément pour lequel l'administration québécoise dépense plus que le secteur privé syndiqué (0,23 % contre 0,12 %).

L'administration québécoise dépense davantage que le secteur privé syndiqué pour les congés fériés et mobiles, les congés de maladie utilisés et les congés sociaux. Les deux 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 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 tous les avantages, soit dix-huit, proviennent des ERG 2008, 2009 et 2010.

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 près d'une heure et quart de moins que celle du secteur privé syndiqué. Cette différence équivaut sur une base annuelle à environ une semaine et trois quarts 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 des deux secteurs est notée. Les écarts varient d'environ une heure chez les employés de bureau à près de deux heures et quart chez les techniciens. Dans cette dernière catégorie d'emplois, cela représente annuellement environ trois semaines et quart 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 d'un peu plus d'une heure et quart chez les employés de bureau à deux heures et demie chez les techniciens.

Dans toutes les catégories, sauf chez les techniciens où aucune différence significative n'est notée, 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.

Tableau 4.11

Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2010

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	37,1	30,1	31,9
Professionnels	35,0	36,5	29,2	31,5
Techniciens	35,0	37,2	29,3	31,8
Employés de bureau	35,0	36,1	29,4	30,7
Employés de service	38,7*	38,9*	32,4	34,0
Ouvriers	38,8	40,1	32,3	34,5

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexe C-10.

La rémunération globale

Sur le plan de la rémunération globale, l'administration québécoise est en retard de 11,5 % face au secteur privé syndiqué. Ce statut est constaté dans 33 des 56 emplois repères, regroupant 61 % de l'effectif. Quinze emplois, comptant 28 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs, alors que les huit autres présentent une avance de l'administration québécoise.

Les professionnels de l'administration québécoise sont à parité avec leurs homologues du secteur privé syndiqué sur le plan de la rémunération globale. Ce statut est observé dans 3 des 10 emplois repères de la catégorie, regroupant 67 % de l'effectif. Cinq emplois, comptant 13 % de l'effectif, affichent un retard, alors que deux emplois présentent une avance de l'administration québécoise.

Les techniciens de l'administration québécoise montrent un retard de 8 % par rapport au secteur privé syndiqué au chapitre de la rémunération globale. Cinq des neuf emplois repères, représentant 35 % de l'effectif, affichent ce statut. Trois emplois, comptant 62 % de l'effectif, sont à parité et un emploi présente une avance de l'administration québécoise.

Les employés de bureau de l'administration québécoise montrent un retard de 20,3 % face au secteur privé syndiqué. Quatorze des quinze emplois, regroupant 97 % de l'effectif, présentent ce statut. L'emploi restant affiche la parité des deux secteurs.

Le retard le plus élevé sur le plan de la rémunération globale est constaté chez les ouvriers, avec un écart de - 31,8 %. Sept des onze emplois de cette catégorie (84 % de l'effectif) affichent ce statut. Les quatre emplois restants sont à parité.

Dans l'ensemble des emplois repères et dans toutes les catégories d'emplois, à l'exception des employés de service, les avantages sociaux plus généreux chez les employés du secteur privé syndiqué sont contrebalancés par le nombre d'heures de présence au travail moins important 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. Quatre emplois repères sur onze, comptant 31 % de l'effectif, affichent ce statut. Cinq emplois de la catégorie, regroupant 42 % de l'effectif, présentent une avance, alors que les deux emplois restants sont en retard.

Tableau 4.12
Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2010
[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	- 13,4	- 18,2	- 11,5
Professionnels	- 6,8*	- 12,9	- 4,6*
Techniciens	- 10,3	- 17,4	- 8,0
Employés de bureau	- 20,1	- 25,3	- 20,3
Employés de service	- 1,4*	0,3*	5,2*
Ouvriers	- 33,4	- 40,5	- 31,8

* 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, le salaire de l'administration québécoise présente un retard de 3,2 % par rapport à celui du secteur privé non syndiqué. Ce statut est constaté dans 36 des 70 emplois repères, comptant 32 % de l'effectif.

Le salaire des professionnels de l'administration québécoise accuse un retard de 9,7 % par rapport à celui de leurs homologues du secteur privé non syndiqué. Treize des dix-neuf emplois repères, regroupant 73 % de l'effectif, affichent ce statut; les écarts des emplois présentés varient entre - 6,1 % et - 30,0 %. La parité des deux secteurs est constatée dans les six autres emplois (28 % de l'effectif).

Dans la catégorie des techniciens, le salaire de l'administration québécoise accuse un retard de 7,1 % par rapport à celui du secteur privé non syndiqué. Neuf emplois sur quatorze, regroupant 36 % de l'effectif apparié, présentent ce statut; parmi ceux-ci, sept affichent des retards supérieurs à 33 %. Pour deux emplois, comptant 47 % de l'effectif, la parité est observée; c'est le cas notamment du « Technicien en administration 1-2 », qui regroupe 43 % de l'effectif de la catégorie. Les trois autres emplois présentent une avance de l'administration québécoise.

Chez les employés de bureau, le salaire de l'administration québécoise est à parité avec celui du secteur privé non syndiqué. Ce statut est noté dans 8 des 16 emplois, regroupant 26 % de l'effectif de la catégorie. Trois emplois, comptant plus de la moitié de l'effectif de la catégorie, présentent une avance de l'administration québécoise. Parmi ceux-ci, les niveaux 1 et 2 de l'emploi « Personnel de soutien en administration », qui représentent 50 % de l'effectif de la catégorie, montrent une avance de 20,5 % et de 2,2 %, respectivement. Un retard salarial est observé dans les cinq autres emplois repères, représentant 21 % de l'effectif de cette catégorie; parmi les emplois présentés, les écarts varient de - 12,5 % à - 31,4 %.

Une avance salariale de 15,5 % de l'administration québécoise est observée chez les employés de service. Six emplois, représentant 64 % de l'effectif, montrent ce statut, alors que quatre emplois sont à

parité dans les deux secteurs. L'emploi restant présente un retard de l'administration québécoise. Parmi les emplois en avance, quatre affichent des écarts de 25 % et plus.

Le salaire des ouvriers de l'administration québécoise est en retard de 18,8 % par rapport à celui des ouvriers du secteur privé non syndiqué. Huit des dix emplois repères, comptant 86 % de l'effectif, présentent ce statut. Les deux autres emplois (14 % 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 2010
[Écart = (adm. québ. - marché)/adm. québ.]

Catégories d'emplois	Écarts salariaux %	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	- 3,2	12	22	36	70
Professionnels	- 9,7	0	6	13	19
Techniciens	- 7,1	3	2	9	14
Employés de bureau	- 2,1*	3	8	5	16
Employés de service	15,5	6	4	1	11
Ouvriers	- 18,8	0	2	8	10

* Indique la parité des deux secteurs

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

Les échelles salariales

Le maximum normal des échelles salariales de l'administration québécoise est inférieur à celui du secteur privé non syndiqué dans les trois catégories d'emplois considérées. Sur le plan salarial, le même statut est constaté chez les professionnels et les techniciens, alors que la parité des deux secteurs est notée chez les employés de bureau.

Les professionnels affichent un retard de l'administration québécoise de 7,3 % sur le plan du maximum normal. Ce statut est constaté dans 13 des 19 emplois, comptant 66 % de l'effectif de la catégorie; les écarts vont de - 9,3 % à - 29,5 %. Quatre autres emplois, regroupant 23 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs et les deux emplois restants affichent une avance de l'administration québécoise. Dans cette catégorie, la situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan du maximum normal que sur le plan salarial (- 9,7 %).

Chez les techniciens, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur de 12,4 % à celui observé dans le secteur privé non syndiqué. Dix des quatorze emplois, regroupant 40 % de l'effectif, accusent un retard; les écarts vont de - 7,2 % à - 64,8 %. Trois emplois, comptant 58 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs. L'emploi restant est en avance. En ce qui concerne les employés de bureau, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur de 13,7 % à celui du secteur privé non syndiqué. Neuf des seize emplois, comptant

70 % de l'effectif, affichent un maximum normal inférieur dans l'administration québécoise. Les retards varient de 5,1 % à 53,6 %. Cinq emplois, regroupant 30 % de l'effectif de cette catégorie, sont à parité dans les deux secteurs. Les deux emplois restants sont en avance. Dans ces deux catégories, la situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan du salaire (- 7,1 % chez les techniciens et parité chez les employés de bureau) que sur celui du maximum normal, en raison de la position plus élevée dans leur échelle salariale des employés de ce secteur (83,5 % comparativement à 67,8 % chez les techniciens et 93,4 % comparativement à 62,1 % chez les employés de bureau).

Au total, 32 emplois sur 49, soit 60 % 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 autres emplois, le maximum normal de l'administration québécoise dépasse le minimum du secteur privé non syndiqué de moins de 2 000 \$.

Par ailleurs, 58 % des professionnels du secteur privé non syndiqué rémunérés selon une échelle salariale bénéficient d'un maximum au mérite (valeur moyenne de 91 308 \$). En ce qui concerne les techniciens et les employés de bureau, les proportions sont respectivement de 55 % et de 41 %; la valeur moyenne est de 65 688 \$ et 49 446 \$.

Tableau 4.14

Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2010

	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	71,3	72 263	77 538	- 7,3	74,7*	76,8*
Techniciens	100,0	79,2	48 286	54 291	- 12,4	83,5	67,8
Employés de bureau	99,6	71,6	36 951	42 020	- 13,7	93,4	62,1

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

* Indique la parité des deux secteurs

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

Les avantages sociaux et les heures chômées payées

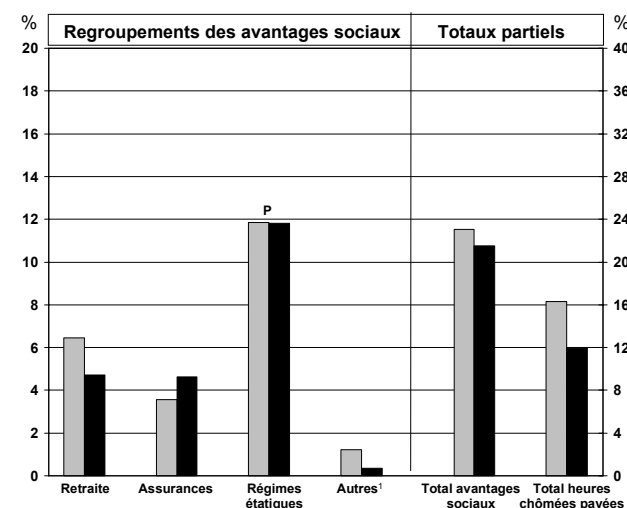
Les débours relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées sont plus élevés dans l'administration québécoise que dans le secteur privé non syndiqué, soit 39,35 % du salaire contre 33,41 %. Les coûts sont supérieurs dans l'administration québécoise tant pour les avantages sociaux (23,07 % contre 21,49 %) que pour les heures chômées payées (16,28 % contre 11,92 %).

Les coûts plus élevés pour les avantages sociaux dans l'administration québécoise s'expliquent par les débours plus importants dans ce secteur pour les régimes de retraite (6,46 % contre 4,73 %) et le regroupement « autres » (1,21 % contre 0,35 %). Les débours de l'administration québécoise sont toutefois moindres en ce qui concerne les régimes d'assurance (3,55 % contre 4,61 %); c'est d'ailleurs le cas pour chacun des régimes à l'exception de l'assurance-salaire pour laquelle ils sont plus importants dans ce secteur (3,29 % contre 0,89 %). Les deux secteurs sont à parité en ce qui concerne les régimes étatiques.

Sur le plan des heures chômées payées, les coûts sont plus élevés dans l'administration québécoise que dans le secteur privé non syndiqué pour quatre éléments, soit les congés annuels, les congés fériés et mobiles, les congés de maladie utilisés et les congés sociaux. Toutefois, les congés parentaux affichent un coût moindre dans l'administration québécoise.

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)



■ Administration québécoise

■ Secteur privé non syndiqué

P Indique la parité des deux secteurs

En ce qui concerne l'administration québécoise, les données utilisées 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 tous les avantages, soit dix-huit, proviennent des ERG 2008, 2009 et 2010.

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'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 un peu plus de trois heures et quart par semaine. Annuellement, cette différence représente environ près de cinq semaines et trois quarts 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.

Toutes les catégories d'emplois, à l'exception de celle des employés de service, présentent des heures régulières de travail moins nombreuses dans l'administration québécoise que dans le secteur privé non syndiqué. Les écarts varient de près d'une heure et quart chez les ouvriers à deux heures et demie chez les professionnels et les techniciens. Dans ces catégories d'emplois, la différence équivaut annuellement à environ trois semaines et trois quarts de travail de moins dans l'administration québécoise. Les employés de service de l'administration québécois ont, quant à eux, une semaine régulière de travail plus longue d'environ une demi-heure.

Dans toutes les catégories d'emplois, les heures de présence au travail sont moins nombreuses dans l'administration québécoise. Les écarts varient de deux heures chez les employés de service à un peu plus de trois heures et demie chez les professionnels et les techniciens. Ce sont les débours plus importants pour les heures chômées payées dans l'administration québécoise qui 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 2010

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	30,0	33,3
Professionnels	35,0	37,5	29,1	32,7
Techniciens	35,0	37,5	29,3	32,9
Employés de bureau	35,0	37,3	29,4	32,9
Employés de service	38,7	38,3	32,4	34,4
Ouvriers	38,8	40,0	32,3	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 7,8 % sur le secteur privé non syndiqué dans l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé dans 28 des 70 emplois repères, comptant 55 % de l'effectif. Vingt-sept emplois, regroupant 28 % de l'effectif, affichent la parité, alors que les quinze emplois restants accusent un retard.

Chez les professionnels, l'administration québécoise et le secteur privé non syndiqué sont à parité en ce qui concerne la rémunération globale. Dix des dix-neuf emplois repères, regroupant 61 % de l'effectif, affichent ce statut. Six emplois, représentant 28 % de l'effectif, sont en avance, alors que trois emplois sont en retard.

La rémunération globale des techniciens de l'administration québécoise est en avance de 4,8 % sur celle du secteur privé non syndiqué. Quatre des quatorze emplois, regroupant 60 % de l'effectif, présentent ce statut. Sept emplois, comptant 20 % de l'effectif, sont en retard, alors que les trois emplois restants affichent la parité.

Les employés de bureau de l'administration québécoise affichent une avance de 9,3 % sur le plan de la rémunération globale. Au total, six des seize emplois repères, regroupant 54 % de l'effectif, présentent ce statut. Huit emplois, comptant 26 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs, alors que les deux emplois restants sont en retard.

Chez les ouvriers, l'administration québécoise accuse un retard de 10,7 % sur le secteur privé non syndiqué sur le plan de la rémunération globale. Ce statut est noté dans trois des dix emplois repères, représentant 40 % de l'effectif. Quatre emplois, comptant 27 % de l'effectif, sont en avance, alors que les trois emplois restants affichent la parité.

Pour l'ensemble des emplois repères et dans toutes les catégories, à l'exception de celle des employés de service, l'amélioration de la situation comparative de l'administration québécoise, du salaire à la rémunération globale, s'explique par les heures de présence au travail moins nombreuses dans ce secteur.

Par ailleurs, 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.

Parmi toutes les catégories d'emplois, l'avance de l'administration québécoise la plus importante sur le plan de la rémunération globale se retrouve chez les employés de service (24,4 %). Huit emplois repères sur onze, représentant 80 % de l'effectif, affichent ce statut, alors que les trois emplois restants sont à parité. Dans cette catégorie, 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 2010

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

Catégories d'emplois	Écarts salariaux	Écarts de la rémunération annuelle	Écarts de la rémunération globale
		%	
Ensemble des emplois repères	- 3,2	- 2,3*	7,8
Professionnels	- 9,7	- 10,5	1,5*
Techniciens	- 7,1	- 6,9	4,8
Employés de bureau	- 2,1*	- 1,2*	9,3
Employés de service	15,5	19,5	24,4
Ouvriers	- 18,8	- 19,4	- 10,7

* 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

Le chapitre 5 porte encore seulement sur l'évolution des écarts de salaire sur deux ans. 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 période de cinq ans sera donc réintroduite ultérieurement.

Ce chapitre présente l'analyse de l'évolution de la situation comparative de l'administration québécoise par rapport à tous les secteurs de comparaison sur le plan des salaires uniquement. En ce qui concerne la rémunération globale, des développements restent à faire. 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 2010 et « 2009 recalculé », et ce, pour les catégories d'emplois et l'ensemble des emplois repères. À partir des emplois présents en 2010, l'écart 2009 est recalculé en prenant en compte les estimations par emploi repère du rapport 2009 et la structure de l'effectif de 2010. Ainsi, les différences entre les deux années en termes d'emplois comparés et de poids attribué à chacun des emplois sont contrôlées. Ces différences sont appelées effet « effectif » dans le texte.

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 2009 et 2010, la situation comparative de l'administration québécoise s'est affaiblie quant au salaire par rapport aux autres salariés québécois (- 1,7 point de pourcentage), dans l'ensemble des emplois repères.

Un affaiblissement de la situation comparative de l'administration québécoise est également observé par rapport à 8 des 10 autres secteurs de comparaison. La différence d'écarts la plus importante est notée dans la comparaison avec l'administration fédérale (- 4,2 points de pourcentage). Face aux autres secteurs, elle varie de - 2,2 points de pourcentage dans la comparaison avec les autres salariés québécois syndiqués à - 3,4 points de pourcentage vis-à-vis de l'administration municipale et du secteur universitaire.

Par rapport au secteur privé et aux salariés syndiqués de ce secteur, la situation comparative de l'administration québécoise est demeurée stable² entre les deux années, dans l'ensemble des emplois repères.

Dans toutes les comparaisons, une faible partie de la différence brute est due à l'effet « effectif »; ce dernier varie de - 0,1 point de pourcentage dans la comparaison avec le secteur « entreprises publiques » à 0,2 point dans celle avec les employés syndiqués du secteur privé.

Tableau 5.1

Comparaison des écarts salariaux de 2010 et 2009, administration québécoise et secteurs de comparaison, ensemble des emplois repères

Secteur	Écarts		Différence
	2010	2009	2010 moins 2009
	%		points de %
Autres salariés québécois	- 10,4	- 8,7	- 1,7
Privé	- 7,0	- 6,0	- 1,1 [#]
« Autre public »	- 16,7	- 13,5	- 3,1
Administration municipale	- 16,3	- 12,9	- 3,4
« Entreprises publiques »	- 17,2	- 14,1	- 3,1
Universitaire	- 8,0	- 4,6	- 3,4
Administration fédérale	- 18,2	- 14,1	- 4,2
Secteurs et syndicalisation			
Autres salariés québécois syndiqués	- 15,4	- 13,2	- 2,2
Autres salariés québécois non syndiqués	- 3,5	- 0,7*	- 2,9
Privé syndiqué	- 13,4	- 12,4	- 0,9 [#]
Privé non syndiqué	- 3,2	- 0,2*	- 2,9

* Indique la parité de l'administration québécoise et du secteur comparé

[#] Indique la stabilité des écarts (différence non statistiquement significative)

La différence peut être plus élevée ou plus faible que le résultat de la soustraction en raison des arrondissements.

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 2009 et 2010, la situation comparative de l'administration québécoise s'est affaiblie quant au salaire par rapport aux autres salariés québécois dans la catégorie des professionnels et celle des techniciens. La différence brute entre les écarts s'établit respectivement à - 2,6 et à - 3,5 points de pourcentage. Dans les trois autres catégories, la situation comparative de l'administration québécoise est demeurée stable.

Dans toutes les catégories d'emplois, l'effet « effectif » a peu d'impact sur la différence d'écarts notée entre les deux années. Cet effet varie de - 0,2 point de pourcentage chez les ouvriers à 0,2 point de pourcentage chez les employés de bureau.

Tableau 5.2
Comparaison des écarts salariaux de 2010 et 2009, administration québécoise et autres salariés québécois, par catégorie d'emplois

Catégorie d'emplois	Écarts		Différence
	2010	2009	2010 moins 2009
	%		points de %
Ensemble des emplois repères	- 10,4	- 8,7	- 1,7
Professionnels	- 12,5	- 9,9	- 2,6
Techniciens	- 13,1	- 9,6	- 3,5
Employés de bureau	- 10,5	- 9,0	- 1,5 [#]
Employés de service	3,6 [*]	2,6 [*]	1,0 [#]
Ouvriers	- 27,8	- 28,9	1,1 [#]

* 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 2009 et 2010, la situation comparative de l'administration québécoise est demeurée stable quant au salaire face au secteur privé dans l'ensemble des emplois repères et les cinq catégories d'emplois. En effet, les différences brutes entre les écarts ne sont pas statistiquement significatives.

L'effet « effectif » est faible dans toutes les catégories; il varie d'un effet négatif chez les ouvriers (- 0,3 point de pourcentage) à un effet positif chez les employés de bureau (0,3 point de pourcentage).

Tableau 5.3

Comparaison des écarts salariaux de 2010 et 2009, administration québécoise et secteur privé, par catégorie d'emplois

Catégorie d'emplois	Écarts		Différence
	2010	2009	2010 moins 2009
	%		points de %
Ensemble des emplois repères	- 7,0	- 6,0	- 1,1 [#]
Professionnels	- 9,8	- 8,9	- 0,9 [#]
Techniciens	- 8,9	- 7,1	- 1,8 [#]
Employés de bureau	- 6,5	- 4,6	- 2,0 [#]
Employés de service	6,8	4,8 [*]	2,0 [#]
Ouvriers	- 31,0	- 31,6	0,6 [#]

* Indique la parité de l'administration québécoise et du secteur comparé

[#] Indique la stabilité des écarts (différence non statistiquement significative)

La différence peut être plus élevée ou plus faible que le résultat de la soustraction en raison des arrondissements.

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 2010 et pour 2011 sont aussi fournies.

L'environnement économique¹

En 2010, la situation² économique du Québec s'améliore après avoir reculé en 2009. En effet, au premier semestre de 2010, le PIB réel³ augmente de 2,7 %, après avoir diminué de 1,0 % pour l'ensemble de l'année précédente. La croissance économique est au rendez-vous depuis le troisième trimestre de 2009 : la conjoncture récente montre donc quatre trimestres consécutifs d'augmentation du PIB réel. Une croissance avait, par ailleurs, eu lieu en 2007 (+ 2,4 %), suivie d'un ralentissement en 2008 (+ 1,0 %).

Au cours des six premiers mois de 2010, la croissance de l'économie québécoise est similaire à celle observée en 2004 (+ 2,7 %); il faut remonter à 2000 (+ 4,3 %) pour retrouver une variation annuelle supérieure à 2,7 %. Toutefois, la croissance présente un ralentissement entre le premier et le second trimestre de 2010 puisque, sur une base trimestrielle, le PIB avance de 0,8 % au premier trimestre et de 0,5 % au deuxième.

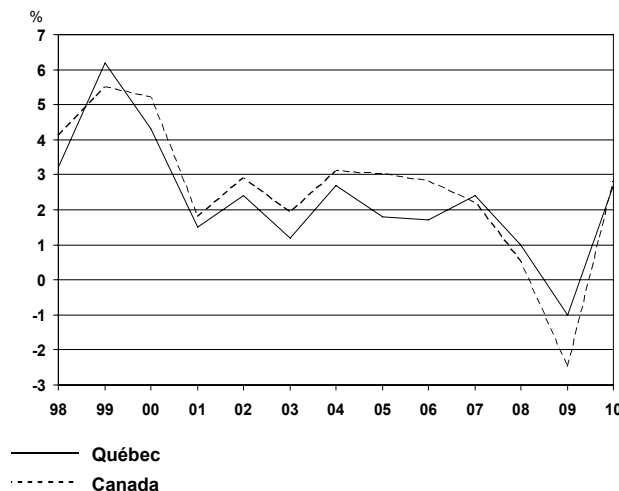
Entre 2002 et 2010, la demande intérieure finale augmente toujours plus vite que le PIB (sauf en 2009 et au deuxième trimestre 2010), ce qui a un impact positif sur la croissance économique. Par contre, l'aggravation constante du déficit du commerce extérieur exerce une pression à la baisse toujours plus forte sur la croissance économique.

La croissance des dépenses de consommation ralentit entre 2007 (+ 4,5 %) et 2009 (+ 0,9 %). En 2010, par contre, la croissance de ces dépenses se redresse et affiche une hausse de 3,7 % au premier semestre. Sur une base trimestrielle, les dépenses de consommation progressent de 1,6 % au premier trimestre mais elles diminuent de 0,2 % 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 2006 à 2010 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 2006 sont tirées des *Comptes économiques provinciaux* de Statistique Canada.

Figure 6.1

Croissance du PIB réel¹, au Québec et au Canada, de 1998 à 2010²



1. Au prix du marché, \$ enchaînés de 2002.

2. Pour les six premiers mois de 2010, en fonction de la période correspondante de l'année précédente.

Les dépenses en biens et services des administrations publiques⁴ augmentent de 2,8 % en 2009, soit plus qu'en 2008 (+ 2,2 %) et 2007 (+ 1,0 %). Au premier semestre de 2010, ces dépenses continuent de croître (+ 3,1 %); il s'agit de la hausse la plus forte en sept ans (+ 3,4 % en 2003).

Au premier semestre de 2010, la croissance de l'économie québécoise est robustement appuyée par les dépenses de consommation, les investissements des entreprises en construction résidentielle et, dans une moindre mesure, en stocks, de même que par les dépenses en biens et services des administrations publiques. Par contre, la croissance est freinée par l'aggravation du déficit du solde du commerce extérieur. De fait, le solde du commerce extérieur se détériore et freine la croissance de façon continue puisque, de 2002 à 2010, les importations progressent plus (ou diminuent moins) que les exportations. Ainsi, au premier semestre de 2010, les exportations augmentent seulement de 0,7 % et les importations, de 6,5 %, dans un contexte marqué par la vigueur

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.

persistante du dollar canadien de même que par une reprise économique au Canada et, de façon plus modeste, aux États-Unis.

Les mises en chantier annualisées diminuent quatre fois au cours des cinq années allant de 2005 à 2009. En 2005, celles-ci s'élèvent à 50 910 unités (- 12,9 %) et à 47 877 en 2006 (- 6,0 %). Elles remontent légèrement à 48 553 (+ 1,4 %) en 2007 mais, en 2008, la tendance redevient négative (47 901 et - 1,3 %) et elle le demeure en 2009 (43 403 et - 9,4 %). Après neuf mois en 2010, les mises en chantier se situent à 52 500, en hausse de 22,6 % au regard de la même période en 2009.

Au cours des trois premiers trimestres de 2010, le taux d'inflation (+ 1,2 %) est plus élevé qu'en 2009 (+ 0,6 %) mais moins qu'en 2008 (+ 2,1 %). En début d'année 2010, les coûts de l'énergie accélèrent la croissance des prix, mais leur effet s'amenuise en cours d'année. En effet, le sous-indice de l'énergie s'accroît de 11,4 % au premier trimestre 2010, mais seulement de 5,5 % au deuxième et de 1,8 % au troisième. Pour sa part, l'IPC global avance de 1,9 % au premier trimestre 2010, de 1,1 % au deuxième et de 0,7 % au troisième.

Le rendement des bons du Trésor à trois mois passe de 2,2 % en 2004 à 4,2 % en 2007, mais il se replie en 2008 (2,4 %) et surtout en 2009 (0,4 %). Pour les neuf premiers mois de 2010, il s'élève à 0,5 %, et il tend à progresser en cours d'année. Le taux se fixe, en effet, à 0,2 % au premier trimestre, à 0,4 % au deuxième et à 0,7 % au troisième.

Après un creux à 63,7 cents américains en 2002, le dollar canadien s'apprécie de façon importante jusqu'au premier trimestre 2008. Au quatrième trimestre 2007, à 101,9 cents, la valeur du huard excède même celle du dollar américain pour la première fois depuis novembre 1976.

Le dollar régresse lentement au cours de 2008 et se déprécie fortement au quatrième trimestre, sa moyenne annuelle se fixant à 93,8 cents. En 2009, il se situe à 87,6 cents et pour les neuf premiers mois de 2010, à 96,6 cents. Sur une base trimestrielle, le taux de change s'établit à 96,1 cents américains au premier trimestre 2010, à 97,3 cents au deuxième et à 96,2 cents au troisième.

Une approche différente

Les résultats de l'analyse des taux de croissance d'un trimestre par rapport au trimestre précédent diffèrent de ceux obtenus lorsque l'analyse est effectuée par rapport au 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 2009 et début 2010) 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 - 2009	I - 2010	II - 2010
PIB au prix du marché	0,4	2,2	3,1
Consommation	2,5	4,0	3,4
Investissements	1,0	8,4	10,4
administrations publiques	17,0	9,3	3,7
entreprises	- 2,9	8,2	12,4
Dépenses publiques courantes en biens et services	3,3	2,7	3,4
Revenu personnel disponible			
nominal	2,2	2,7	3,5
réel ²	1,2	1,3	2,6

1. Taux de croissance d'un trimestre par rapport au trimestre correspondant de l'année précédente. Les taux sont généralement exprimés en termes réels (\$ enchaînés 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 2010 et 2011

	BRC (Septembre 2010)		CBC (Octobre 2010)		Desjardins (Septembre 2010)		BMO (Octobre 2010)	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011
PIB et ses composantes¹								
PIB (au prix du marché)	3,0	3,1	2,7	2,1	2,7	2,3	2,9	2,2
Consommation	..	..	3,5	2,0	4,3	2,9	..	..
Investissements	..	..	10,1	2,5	..	..	..	..
administrations publiques	..	..	2,8	1,8	..	..	..	..
entreprises	..	..	12,4	2,7	6,1	5,0	..	..
Dépenses publiques courantes	..	..	..	..	..	..	..	..
en biens et services	..	..	2,6	2,4	2,5	1,4	..	..
Exportations	..	..	..	..	0,3	2,9	..	..
Importations	..	..	..	..	5,2	3,1	..	..
Indicateurs monétaires								
IPC (2002 = 100) ²	1,4	2,1	1,2	2,5	1,5	2,8	1,2	1,9
Taux d'intérêt (% bons du Trésor 90 jours)	0,9	2,2	..	..	0,7	1,8	0,5	1,3
Taux de change (huar en cents américains)	93,5	98,0	..	..	95,0	97,0	96,7	99,9
Indicateurs du marché du travail								
Emploi ²	2,0	2,0	2,1	2,0	1,8	1,4	1,9	1,0
Taux de chômage (%)	7,9	7,6	8,0	7,9	7,9	7,1	8,2	7,9
Rémunération hebdomadaire moyenne ²	..	..	1,5	2,2	2,5	3,2	..	..
Autres indicateurs								
Revenu personnel disponible ¹	..	..	3,7	3,1	3,2	2,9	..	..
Livraisons manufacturières ¹	..	..	..	..	..	..	..	..
Bénéfices des corporations avant impôts ²	..	..	12,4	-1,2	..	..	..	..
Ventes au détail ²	5,5	4,4	5,0	3,1	5,3	4,8	..	..
Mises en chantier (k)	52,0	45,8	52,0	42,4	50,0	46,0	51,1	49,5

1. Taux annuel réel de croissance.

2. Taux annuel de croissance.

BRC : Banque Royale du Canada; CBC : Conference Board du Canada; Desjardins : Mouvement des caisses Desjardins ; BMO : Banque de Montréal.

Les analystes s'attendent à un maintien de la croissance économique pour l'ensemble de 2010, puis à une décélération en 2011. La consommation, l'investissement et des dépenses publiques courantes ralentiraient aussi en 2011. Ainsi, les taux de croissance du PIB attendus pour 2010 varient de 2,7 % à 3,0 % et, pour 2011, de 2,1 % à 3,1 %⁵.

Les consommateurs

Les dépenses de consommation, qui représentent environ 65 % du PIB, augmentent de 0,9 % en 2009, soit un rythme inférieur à celui de 2008 (+ 3,3 %) et de 2007 (+ 4,5 %). Au premier semestre 2010, on observe une accélération des dépenses de consommation (+ 3,7 %). Celle-ci ne se produit qu'au premier trimestre 2010 (+ 1,6%) puisqu'une décroissance de 0,2 % est notée au deuxième trimestre.

En 2009, la croissance des dépenses en biens (+ 1,0 %) surpasse celle des dépenses en services (+ 0,8 %). Toutefois, dans les deux cas, le ralentissement annuel observé en 2009 masque une croissance plus élevée durant les troisième et quatrième trimestres. L'accélération de la croissance se poursuit au premier semestre de 2010, car les dépenses en biens augmentent de 4,1 % et celles en services, de 3,1 %.

En 2009, et contrairement à 2008, les achats de biens durables (automobiles, meubles, appareils ménagers, etc.) et semi-durables (vêtement, chaussures, etc.) contribuent à faire ralentir la croissance des dépenses en biens. De fait, les dépenses en biens durables augmentent de 6,5 % en 2007 et de 8,3 % en 2008, mais seulement de 0,7 % en 2009. Par contre, au premier semestre de 2010, elles présentent une poussée de 7,7 %. La consommation de biens semi-durables, pour sa part, croît de 5,4 % en 2008, de

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

0,4 % en 2009 et de 5,4 % au premier semestre de 2010. Enfin, la consommation de biens non durables progresse et connaît une hausse de 1,3 % en 2008, de 1,4 % en 2009 et de 2,1 % au premier semestre de 2010.

Indicateur de tendance de la consommation, les ventes au détail augmentent de 4,9 % en 2008 mais elles reculent de 1,1 % en 2009. Le groupe qui contribue le plus à la diminution des ventes au détail en 2009 est celui des stations-service, avec une baisse de 19,6 % de ses ventes.

Par ailleurs, les ventes au détail augmentent durant quatre trimestres de suite entre le deuxième trimestre de 2009 et le premier de 2010 de sorte que, pour les huit premiers mois de 2010, elles présentent une augmentation cumulative de 5,9 % au regard des mêmes mois de 2009. Le groupe des stations-service contribue le plus à cette hausse puisque ses ventes croissent de 19,2 %, à l'inverse des huit premiers mois de 2009 (- 26,1 %).

Le revenu personnel disponible réel⁶ augmente de 1,8 % en 2009, soit une hausse inférieure à celle de 2008 (+ 3,3 %) et 2007 (+ 4,7 %). 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 représente environ les deux tiers (65,5 % en 2009). Or, l'évolution des TPAP montre une croissance nominale qui ralentit entre 2007 (+ 5,6 %) et 2008 (+ 1,1 %), suivie d'un repli en 2009 (- 2,9 %), alors que la rémunération des salariés (+ 1,5 %) et la plupart des autres composantes du revenu personnel continuent de croître.

Au premier semestre de 2010, le RPD réel croît de 2,0 % (+ 3,1 % en termes nominaux); cela résulte d'une croissance de la rémunération des salariés (+ 1,3 % en termes nominaux) et des TPAP (+ 2,5 % en termes nominaux). Sur une base trimestrielle, le RPD réel diminue de 0,2 % au premier trimestre 2010, mais augmente de 2,0 % 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 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. Puis un changement de tendance le fait remonter à un plateau entre 2005 (32,0 %) et 2007 (31,9 %). Par contre, le ratio descend à 30,8 % en 2008 et à 29,2 % en 2009. Au premier semestre de 2010, le ratio se maintient à 29,2 %.

De 1993 à 2005, le taux d'épargne⁷ diminue fortement, passant de 11,9 % à 2,4 %, son niveau le plus bas depuis que les données existent sur la base actuelle (1981). Le taux repart toutefois à la hausse par la suite, d'abord à 2,8 % en 2006 et en 2007, puis à 2,9 % en 2008 et à 3,9 % en 2009. Au premier semestre de 2010, il redescend toutefois à 2,6 %, puisque le RPD augmente alors plus lentement que la consommation.

De 1994 à 2001, le taux d'endettement⁸ oscille autour du seuil de 80 %. Par la suite, il monte en flèche et atteint 118,7 % en 2009. Selon les estimations du Mouvement Desjardins, cette tendance à la hausse se poursuivrait en 2010 et en 2011, puisque le taux d'endettement se fixerait à 121,7 % et 123,0 % respectivement. Jusqu'en 2006, l'augmentation provient à la fois du crédit à la consommation (+ 31,7 %) et du crédit hypothécaire (+ 73,1 %). Toutefois, à partir de 2007, et jusqu'en 2011, le taux d'endettement à la consommation est à la baisse et il passerait de 30,3 % à 27,5 %, tandis que le taux d'endettement hypothécaire continuerait de croître, passant de 73,1 % à 95,4 %. Cet endettement toujours croissant contribue à réduire la marge de manœuvre des consommateurs, dans un contexte qui réunit reprise économique et faibles taux d'intérêt.

7. Le taux d'épargne des ménages représente la part du revenu personnel disponible non dépensée pour la consommation et pour les transferts courants aux administrations publiques, aux sociétés ou aux non-résidents.

8. Le ratio de l'endettement est calculé en regard du revenu personnel disponible. Les données ont été fournies par le Mouvement Desjardins et comportent des estimations pour l'ensemble de l'année 2010 et 2011.

En plus de l'endettement, la poussée du marché financier, entre le début de 2003 et la mi-2008, ainsi que le gain de valeur des biens immobiliers ont favorisé, dans un passé encore récent, le maintien d'un haut niveau de consommation. Ainsi, l'indice S&P/TSX de la Bourse de Toronto, après des baisses en 2001 et en 2002, augmente durant cinq années de suite, passant de 7 036 en 2002 à 13 700 en 2007 (+ 94,7 %). En juin 2008, l'indice mensuel moyen atteint un sommet à 14 467, après quoi, en raison de la crise financière, il se résorbe jusqu'en février 2009, à 8 123 (- 43,9 %). Par la suite et jusqu'en avril 2010, l'indice remonte à 12 211, ce qui reflète la reprise économique en cours depuis le troisième trimestre 2009. En octobre 2010, après quatre mois de léger repli, l'indice s'élève à 12 369.

Le nombre de faillites⁹ personnelles s'élève à 33 989 au Québec en 2009, soit une augmentation de 20 % par rapport aux 28 317 faillites enregistrées en 2008. En 2009, le Québec compte 29,2 % des 116 381 faillites personnelles survenues au Canada, au regard de 31,3 % en 2008, sur un total canadien de 90 610. En 2010, l'insolvabilité baisse : en effet, sur la période de 12 mois se terminant le 31 août 2010, le nombre de faillites est inférieur de 11,6 % par rapport à son niveau à la même période en 2009.

L'indice de confiance des consommateurs du Conference Board passe graduellement de 86,9 en 2003 à 92,0 en 2007. Il est toutefois en forte baisse en 2008 (66,7) et cette plongée annuelle masque un creux à 44,9 au quatrième trimestre 2008. La confiance des consommateurs a alors été ébranlée par la crise financière qui a frappé à l'automne 2008. On assiste à un solide regain de l'indice jusqu'au troisième trimestre 2009 (81,7), et il culmine à 83,4 au premier trimestre 2010. L'indice s'établit à 81,9 pour les neuf premiers mois de 2010. Sur une base trimestrielle, l'indice montre toutefois une tendance au repli puisqu'il se situe à 83,4 au premier trimestre 2010, à 83,0 au deuxième et à 79,2 au troisième.

Les analystes situent la croissance de la consommation entre 3,5 % et 4,3 % en 2010. Ils s'entendent pour dire que ces taux seraient moins élevés en 2011,

soit entre 2,0 % et 2,9 %. La croissance du revenu personnel disponible ralentirait aussi puisque, en termes réels, celui-ci avancerait de 3,2 % à 3,7 % en 2010, et de 2,9 % à 3,1 % en 2011.

Les investisseurs

Entre 2005 (+ 1,5 %) et 2007 (+ 7,2 %), les dépenses d'investissement affichent un taux de croissance en accélération; mais celui-ci ralentit nettement en 2008 (+ 0,7 %) et il devient négatif en 2009 (- 3,6 %). Par contre, au premier semestre de 2010, les dépenses d'investissement renouent avec la croissance (+ 9,4 %), tant celles des entreprises (+ 10,3 %) que des administrations publiques (+ 6,4 %). Dans leur ensemble, les investissements croissent de 3,6 % au premier trimestre 2010 et de 1,6 % au deuxième.

Après un recul en 2006 (- 4,6 %), les investissements des administrations publiques enregistrent trois années successives de poussées entre 2007 (+ 14,2 %) et 2009 (+ 15,3 %), avant de se fixer à 6,4 % au premier semestre de 2010. Au premier trimestre 2010, ils diminuent de 3,1 % mais ils augmentent de 0,6 % au deuxième.

Les investissements des entreprises croissent à deux reprises, soit en 2006 (+ 3,2 %) et en 2007 (+ 5,9 %), avant de diminuer de 2,3 % en 2008 et de 8,0 % en 2009. Toutefois, ils présentent un net redressement après six mois en 2010 (+ 10,3 %). Sur une base trimestrielle, ils augmentent de 5,6 % au premier trimestre 2010 et de 1,8 % au deuxième. La croissance observée en 2010 est le résultat net des hausses des investissements en bâtiments résidentiels (+ 16,8 %), en machines et matériel (+ 7,8 %) et en bâtiments non résidentiels (+ 3,0 %).

De 1999 à 2004, les investissements en construction résidentielle connaissent une forte poussée de 83,8 % en six ans. La tendance s'inverse par la suite, avec une diminution de 0,9 % en 2005 et une stabilité en 2006. Le bref retour à la croissance en 2007 (+ 5,4 %) fait place à des reculs successifs en 2008 (- 3,0 %) et en 2009 (- 2,4 %). Bien qu'on observe une forte hausse pour les six premiers mois de 2010 (+ 16,8 %), la tendance est à la baisse puisqu'ils croissent de 8,4 % au premier trimestre 2010 mais qu'ils diminuent de 0,5 % au deuxième.

9. Les données sur les faillites proviennent du Bureau du surintendant des faillites Canada.

Deux des trois composantes des investissements en construction résidentielle affichent une croissance en 2009, mais le recul de la construction neuve (- 9,4 %) suffit à faire diminuer ces investissements en 2009. Par contre, les trois composantes contribuent à la remontée observée au premier semestre de 2010, tant les investissements en construction neuve (+ 23,1 %), que les commissions sur les reventes de maisons (+ 14,0 %) et les investissements en améliorations et en modifications (+ 12,3 %).

De 2003 à 2007, les investissements des entreprises en machines et en matériel sont en croissance. Ils augmentent ainsi de 5,8 % en 2006 et de 3,9 % en 2007. Cette tendance se renverse en 2008 (- 4,4 %) et encore plus en 2009 (- 16,7 %). Au premier semestre de 2010, ces investissements repartent à la hausse avec un accroissement de 7,8 %. Durant les deux premiers trimestres de 2010, ils augmentent successivement de 3,9 % et de 8,5 %.

Les investissements des administrations publiques en construction non résidentielle augmentent de 18,2 % en 2009 et de 4,4 % au premier semestre de 2010. Sur une base trimestrielle, ces investissements diminuent de 4,4 % au premier trimestre 2010, mais ils augmentent de 0,2 % au deuxième. Par ailleurs, les investissements des entreprises en construction non résidentielle diminuent de 6,0 % en 2009, mais ils se redressent au premier semestre de 2010 (+ 3,0 %). Sur une base trimestrielle, les investissements des entreprises en construction non résidentielle augmentent de 1,9 % au premier trimestre 2010 et de 0,2 % au deuxième.

Après une croissance entre 2000 et 2004, il y a un recul dans les mises en chantier entre 2005 et 2008. En effet, le nombre de mises en chantier est d'abord 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 redescendent à 50 910 (- 12,9 %) et, en 2006, à 47 877 (- 6,0 %). Après un sursaut en 2007 (48 553; + 1,4 %), la tendance baissière continue en 2008 (47 901; - 1,3 %) et en 2009 (43 403; - 9,4 %). Après neuf mois en 2010, les mises en chantier annualisées se situent à 52 500, en hausse de 22,6 % par rapport à la même période en 2009, malgré une baisse au

deuxième. En effet, les mises en chantier annualisées s'élèvent à 52 600 au premier trimestre 2010 et à 52 500 à chacun des deux autres.

En 2003, affectés par la brusque hausse du dollar canadien, les bénéfices des sociétés diminuent de 7,0 %. En 2004, ils bondissent toutefois de 15,6 %, avant de stagner en 2005 (+ 0,1 %). Les bénéfices enregistrent une autre poussée en 2006 (+ 11,0 %), mais leur croissance subit un autre coup de frein en 2007 (+ 0,3 %). La modeste hausse annuelle en 2008 (+ 1,8 %) est suivie par un brusque retournement en 2009 (- 21,1 %). On notera les reculs importants du quatrième trimestre 2008 (- 15,2 %) et du premier trimestre 2009 (- 13,0 %). Au premier semestre 2010, les bénéfices des sociétés avant impôt sont en hausse de 13,1 %. Sur une base trimestrielle, ils augmentent de 2,8 % au premier trimestre 2010 et diminuent de 0,8 % au deuxième.

Les bénéfices des sociétés en pourcentage du PIB nominal 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, puis il remonte à 9,5 % en 2004. Il maintient une évolution en dents de scie jusqu'en 2008 (9,3 %) avant de redescendre à 7,4 % en 2009. Par contre, au premier semestre de 2010, il se redresse quelque peu et s'établit à 7,8 % du PIB.

Le nombre de faillites commerciales, au Québec, passe de 2 157 en 2008 à 1 894 en 2009, une baisse de 12,2 %. En 2010, la tendance à la baisse se poursuit puisque, durant la période de 12 mois terminée le 31 août 2010, une diminution de 21,6 % est observée.

Tant en 2008 qu'en 2009, le nombre de faillites commerciales observées au Québec représente un peu plus du tiers de celles enregistrées au Canada (respectivement 6 164 et 5 420). Le Québec comptait par ailleurs un passif total déclaré de 1 183,1 M\$, soit 21,3 % des 5,5 G\$ du passif total canadien en 2009. Les trois principaux secteurs touchés par les faillites commerciales au Québec en 2009 sont : la fabrication, avec 11,0 % des faillites et 32,3 % du passif total, le commerce de détail (15,0 % des faillites et 11,3 % du passif) ainsi que l'hébergement et les services de restauration (15,7 % et 6,2 %).

Pour cette année, les analystes prévoient une nette avancée des investissements, surtout du secteur privé, suivie d'un coup de frein l'an prochain. Ainsi, les investissements des entreprises croîtraient entre 6,1 % et 12,4 % pour l'ensemble de 2010, et entre 2,7 % et 5,0 % en 2011. Quant aux mises en chantier, leur nombre pourrait se fixer entre 50 000 et 52 000 en 2010, puis entre 42 400 et 49 500 en 2011.

Les gouvernements

Durant la période 2006-2009, les dépenses en biens et services des administrations publiques¹⁰ ont connu de bonnes augmentations (+ 2,2 % à + 3,0 %) sauf en 2007 (+ 1,0 %); ces croissances faisaient suite à deux faibles hausses en 2004 (+ 1,0 %) et en 2005 (+ 0,8 %). Au premier semestre de 2010, la croissance de ces dépenses accélère, à 3,1 % la plus forte augmentation depuis 2003 (+ 3,4 %). En fait, après cinq années de baisses entre 1993 et 1997, ces dépenses progressent ainsi pour une treizième année de suite.

Sur une base nominale, 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 jusqu'en 2003 (22,8 %). Elle baisse en 2004 (21,9 %), puis elle remonte lentement jusqu'en 2009 (23,9 %). Au premier semestre de 2010, cette part s'élève à 23,8 %.

L'épargne de l'administration provinciale¹¹ (selon le système de comptabilité nationale), qui était tombée à - 7,1 milliards de dollars en 1994¹², redevient positive en 1999 (+ 146 millions de dollars), et en 2000 (+ 805 millions), dans un contexte où coexistent la lutte au déficit et la croissance économique. À partir de 2001 cependant, c'est le retour à une épargne négative, sauf en 2006 (+ 241 M\$) et en 2008

(+ 213 M\$), et celle-ci se situe à - 2,6 milliards en 2009, soit 0,9 % du PIB. Au premier semestre de 2010, l'épargne de l'administration provinciale passe à - 3,0 milliards (1,0 % du PIB).

Pour l'ensemble de 2010, les analystes s'attendent à une croissance des dépenses publiques courantes variant de 2,5 % à 2,6 %. La fourchette des prévisions pour 2011 est plus large; la croissance des dépenses serait par ailleurs plus lente et s'établirait entre 1,4 % et 2,4 %.

Les échanges extérieurs

Au cours des années 1990, le commerce extérieur a gagné en influence sur l'économie du Québec. En termes réels, 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 2008, de la réévaluation du dollar canadien. Ainsi, la part des exportations dans le PIB descend à 55,8 % en 2004 et remonte quelque peu en 2005 et en 2006 (56,0 % chaque année). De nouveaux reculs sont notés en 2007 (55,5 %) et en 2008 (53,5 %), mais surtout en 2009 (47,6 %). Enfin, au premier semestre de 2010, la part des exportations totales est tombée à 46,8 % du PIB.

La forte progression des exportations entre 1991 et 2000 est surtout attribuable aux exportations internationales, car elles augmentent beaucoup plus rapidement que les exportations interprovinciales. Durant cette période, les exportations vers les autres pays (notamment les États-Unis) progressent de 146,1 %, contre 15,0 % pour celles dirigées vers les autres provinces. De 2000 à 2009, au contraire, les exportations interprovinciales croissent (+ 8,6 %) alors que les exportations internationales diminuent (- 21,3 %). Au premier semestre de 2010, par ailleurs, les exportations internationales diminuent de 0,7 % mais les exportations interprovinciales augmentent de 2,9 %.

10. Dépenses des administrations provinciales 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.

11. L'« épargne » est la différence entre les recettes et les dépenses courantes de l'administration provinciale.

12. Les données proviennent des *Comptes économiques du Québec* publiés par l'Institut de la statistique du Québec.

De 1993 à 2000, les exportations totales croissent plus rapidement que les importations, ce qui affecte positivement la croissance du PIB. Au cours des trois années suivantes, il y a un changement marqué, d'abord en 2001, quand 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, et le solde du commerce extérieur est à son plus haut depuis 1982.

Puis 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. Cette tendance à la baisse s'inverse par la suite. En effet, malgré la force du dollar, les exportations augmentent chaque année de 2004 à 2007 grâce, notamment, à la vigueur de l'économie américaine. Elles reculent toutefois en 2008 (- 2,5 %) et encore plus en 2009 (- 11,9 %).

Après avoir diminué en 2001, les importations augmentent dans une fourchette comprise entre 0,4 % et 4,7 % chaque année entre 2002 et 2008. En 2009 (- 9,1 %), leur diminution est la plus forte observée depuis 1982 (- 14,1 %). La vigueur du dollar canadien contribue à cette situation en rendant les produits importés moins chers. Puisque, de 2002 à 2009, les importations augmentent plus (ou diminuent moins) que les exportations, le solde du commerce extérieur (exportations nettes) est toujours en baisse et il affecte négativement la croissance du PIB. À partir de 2003, le déficit des exportations nettes est en aggravation constante, atteignant - 24,9 milliards de dollars en 2009, soit 9,3 % du PIB.

Au premier semestre de 2010, le commerce extérieur continue de freiner la croissance du PIB puisque les importations (+ 6,5 %) augmentent nettement plus que les exportations (+ 0,7 %).

Pour l'ensemble de l'année 2010, on s'attend à une faible hausse des exportations (+ 0,3 %) et à une hausse notable des importations (+ 5,2 %). En 2011, le solde du commerce extérieur continuerait de se

détériorer puisque les exportations avanceraient de 2,9 % et les importations, de 3,1 %.

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, puis remonte à 2,1 % en 2008 mais chute à 0,6 % en 2009. Après neuf mois en 2010, la croissance de l'IPC au Québec se hisse à 1,2 %, ce qui est moindre que la hausse observée au Canada (+ 1,6 %). En excluant les aliments, la hausse cumulée de l'IPC au Québec se fixe à 1,2 %, et elle est de 1,4 % en excluant l'énergie. En début d'année 2010, les coûts de l'énergie accélèrent la croissance des prix, mais leur effet s'amenuise en cours d'année. En effet, le sous-indice de l'énergie s'accroît de 11,4 % au premier trimestre 2010, mais seulement de 5,5 % au deuxième et de 1,8 % au troisième. La croissance annuelle de l'IPC global se situe à 1,9 % au premier trimestre 2010, à 1,1 % au deuxième et à 0,7 % au troisième.

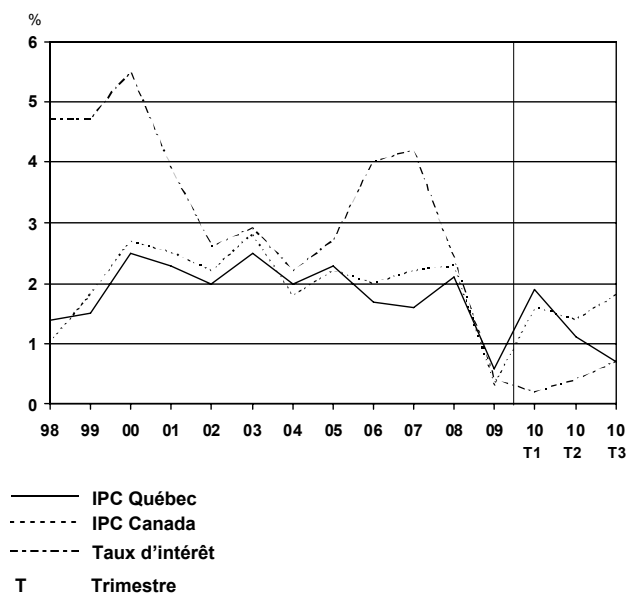
Le rendement des bons du Trésor à trois mois, qui s'élevait à 5,5 % en 2000, diminue à 3,9 % en 2001 et se maintient en deçà de 3 % de 2002 à 2005. Son niveau de 2004 (2,2 %) est le plus bas depuis 1955. Il remonte ensuite à 4,0 % en 2006 et à 4,2 % en 2007, mais il baisse à 2,4 % en 2008 et même à un plancher historique de 0,4 % en 2009. Pour les neuf premiers mois de 2010, le taux remonte à 0,5 %. Il se situe à 0,2 % au premier trimestre 2010, à 0,4 % au deuxième et à 0,7 % au troisième.

Aux États-Unis, la politique monétaire fait l'objet d'un assouplissement entre mai 2000 et juin 2003, le taux américain des fonds fédéraux passant de 6,5 % à 1,0 %. Puis, entre juin 2004 et août 2006, la croissance se faisant plus soutenue et l'inflation plus élevée, le taux des fonds fédéraux recommence à monter 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 américaine amorce une série de dix diminutions qui ramène le taux d'abord à 1,00 % le 29 octobre 2008 puis au plancher historique se situant entre 0,00 % et 0,25 % le 16 décembre 2008. Fin octobre 2010, la Réserve

fédérale n'avait toujours pas modifié son taux, en raison de la crise financière et immobilière qui persiste dans le pays.

Parallèlement, la Banque du Canada procède à une forte détente monétaire entre mai 2000 et janvier 2002, alors que le taux cible du financement à un jour passe de 5,75 % à 2,00 %, 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 1998 à 2010



1. Pour l'IPC, les taux de croissance trimestriels sont exprimés en fonction des trimestres correspondants de l'année précédente (2002 = 100).

Après deux années d'oscillations, le taux cible effective une remontée entre avril 2004 (2,00 %) et juillet 2007 (4,50 %). Le taux sera ensuite modifié à la baisse à plusieurs reprises, soit de décembre 2007 (4,25 %) jusqu'au plancher historique de 0,25 % maintenu entre avril 2009 et mai 2010, en raison de la récession de 2008-2009. Entre juin et octobre 2010, la Banque du Canada a graduellement porté le taux cible à 1,00 %.

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 93,8 en 2008, sa moyenne annuelle la plus haute depuis 1977 (94,0 cents), et ce, malgré la forte chute survenue en octobre 2008, à 84,4 cents (- 10,1 % en un seul mois). Au quatrième trimestre 2007, à 101,9 cents, la valeur du huard excède même celle du dollar américain pour la première fois depuis novembre 1976. En 2009, il se situe à 87,6 cents. Après un creux à 79,1 cents en mars 2009, la tendance est à la réévaluation tant pour le reste de 2009 qu'en 2010 : le dollar canadien atteint ainsi 96,6 cents pour l'ensemble des neuf premiers mois. Le huard se situe à 96,1 cents américains au premier trimestre 2010, à 97,3 cents au deuxième et à 96,2 cents au troisième.

En septembre 2010, l'indice de référence¹³ au Canada montre une augmentation (sur 12 mois) de 1,5 %, comparativement à 1,9 % pour l'IPC global. Cette hausse de l'indice de référence demeure inférieure à la cible de 2 % fixée par la Banque du Canada, ce qui signifie que les pressions inflationnistes demeurent modérées, compte tenu également de la vigueur persistante du dollar canadien.

Selon les prévisions, le taux d'inflation serait modeste en 2010, mais il augmenterait en 2011. En effet, les analystes situent la croissance de l'IPC entre 1,2 % et 1,5 % pour l'ensemble de 2010, et entre 1,9 % et 2,8 % en 2011. Par ailleurs, les taux d'intérêt à court terme seraient encore bas en 2010, entre 0,5 % et 0,9 %, mais ils augmenteraient en 2011 et seraient compris entre 1,3 % et 2,2 %. Le taux de change du dollar canadien, pour sa part, demeurerait élevé en 2010 et s'approcherait de la parité avec le dollar américain en 2011. Ainsi, les prévisions évaluent le dollar canadien entre 93,5 et 96,7 cents américains en 2010, puis entre 97,0 et 99,9 cents en 2011.

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 (dont trois sont reliées à l'énergie) ainsi que l'effet des taxes indirectes.

IMPACT NET DES ÉLÉMENTS DU PIB

Le tableau ci-dessous permet de connaître la contribution nette qu'ont pu avoir sur la variation du PIB les différents éléments qui le composent. Ce tableau montre comment, 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 2009, la contribution de la demande intérieure finale à la variation du PIB a été de 0,440%, alors qu'elle était de 2,722 % en 2008. La contribution des autres éléments à la croissance du PIB était négative tant en 2009 (+1,477 %) qu'en 2008 (- 1,832 %).

Contribution¹ à la variation en pourcentage du PIB aux prix du marché, Québec, 2008 et 2009 (en \$ enchaînés de 2002)

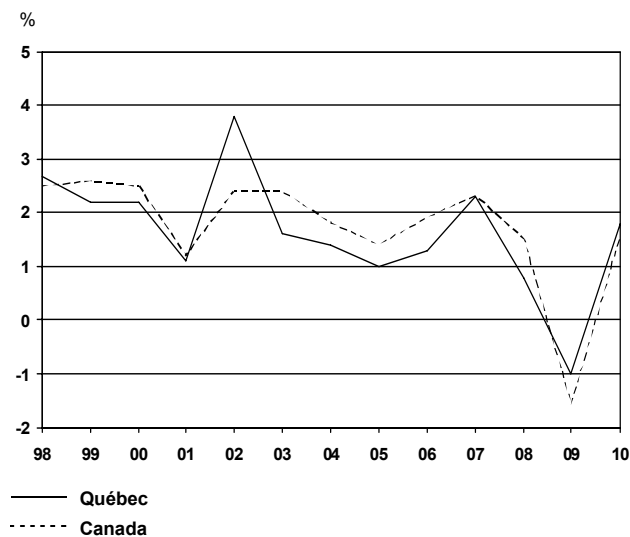
	2008	2009
	%	
Éléments A		
<u>Demande intérieure finale</u>		
Dépenses de consommation	2,082	0,601
Dépenses publiques courantes	0,485	0,607
Investissements des administrations publiques	0,577	0,620
Investissements des entreprises	- 0,422	- 1,388
Total (Éléments A)	2,722	0,440
Éléments B		
<u>Autres éléments</u>		
Variation des stocks	- 0,216	0,783
Exportations nettes	- 1,670	- 0,720
Divergence statistique	0,054	0,026
Total (Éléments B)	- 1,832	- 1,477
PIB (Éléments A + Éléments B)	0,890	- 1,037

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. La somme des composantes peut différer des totaux partiels et du total à cause de la méthode d'enchaînement.

Le marché du travail¹⁴**L'emploi et le chômage**

En 2010, comme le montre la figure 6.3, l'emploi renoue avec la croissance, après avoir connu un recul en 2009, année marquée par la récession. Pour les neuf premiers mois de 2010, la création nette se chiffre à 69 500 emplois (+ 1,8 %) par rapport à la même période de 2009. Le nombre moyen d'emplois se fixe ainsi à 3 910 200 en données désaisonnalisées, un sommet depuis le début de la série chronologique (1976); la croissance de l'emploi au cours des neuf premiers mois de 2010 a donc suffi à compenser les pertes subies lors de la récession. L'année 2009 a été caractérisée par une baisse de l'emploi de 1,0 %, et il faut remonter à 1992 (- 1,5 %) pour observer un tel repli. L'emploi avait connu une modeste augmentation en 2008 (+ 0,8 %) et une croissance plus forte en 2007, soit de 2,3 %.

Figure 6.3
Croissance de l'emploi, au Québec et au Canada, de 1998 à 2010¹



1. Pour les neuf premiers mois de 2010, en fonction de la période correspondante de l'année précédente.

La croissance de l'emploi au Québec s'est faite à un rythme plus rapide qu'au Canada (+ 1,5 %; + 248 700 emplois) au cours des neuf premiers mois de 2010.

D'ailleurs, la hausse au Canada a été insuffisante pour rattraper le niveau d'avant récession, le nombre moyen d'emplois étant de 17 088 600 pour les neuf premiers mois de 2010 et de 17 125 800 en 2008. Il importe de souligner qu'en 2009, le Canada a connu une plus forte diminution de l'emploi (- 1,6 %) que le Québec. La situation inverse était notée en 2008 alors que l'emploi progressait à un rythme deux fois plus rapide au Canada (+ 1,5 %) qu'au Québec. En 2007, les taux de croissance étaient identiques (+ 2,3 %). Cependant, à l'exception des années 2002 et 2007, chaque année depuis 1999 montre un taux de croissance de l'emploi plus élevé au Canada.

Sur une base trimestrielle, la plus forte croissance de l'emploi au Québec s'observe au deuxième trimestre (+ 1,3 %), mais les premier et troisième trimestres présentent également des hausses, bien que plus modérées (+ 0,6 % et + 0,4 % respectivement). On note par ailleurs que, par rapport au mois de décembre 2009, le Québec affiche une création nette de 95 000 emplois, soit une hausse de 2,5 %. La croissance a été moins forte à l'échelle canadienne pour la même période, soit de 1,9 %, ce qui représente un gain de 328 300 emplois.

La hausse globale de l'emploi provient uniquement du secteur des services¹⁵, qui affiche une création nette de 77 900 emplois en moyenne au cours des neuf premiers mois de 2010 par rapport à la période correspondante de 2009, soit une augmentation de 2,6 %. Cette croissance suffit largement pour rattraper les emplois perdus dans ce secteur en 2009 (- 15 600). Le secteur des biens accuse quant à lui un nouveau recul, avec une perte de 8 600 emplois (- 1,0 %) pour les neuf premiers mois de 2010; ce secteur a été fortement ébranlé par la récession et a essuyé une perte de 21 800 emplois (- 2,5 %) en 2009. Le secteur des biens montre une évolution en dents de scie depuis le début de la présente décennie; une analyse des années récentes révèle une reprise en 2008 avec l'ajout de 14 300 emplois dans ce secteur, qui faisait suite à une baisse de 29 000 emplois en 2007. Quant au secteur des services, l'année 2010 montre un retour à la tendance générale observée

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.

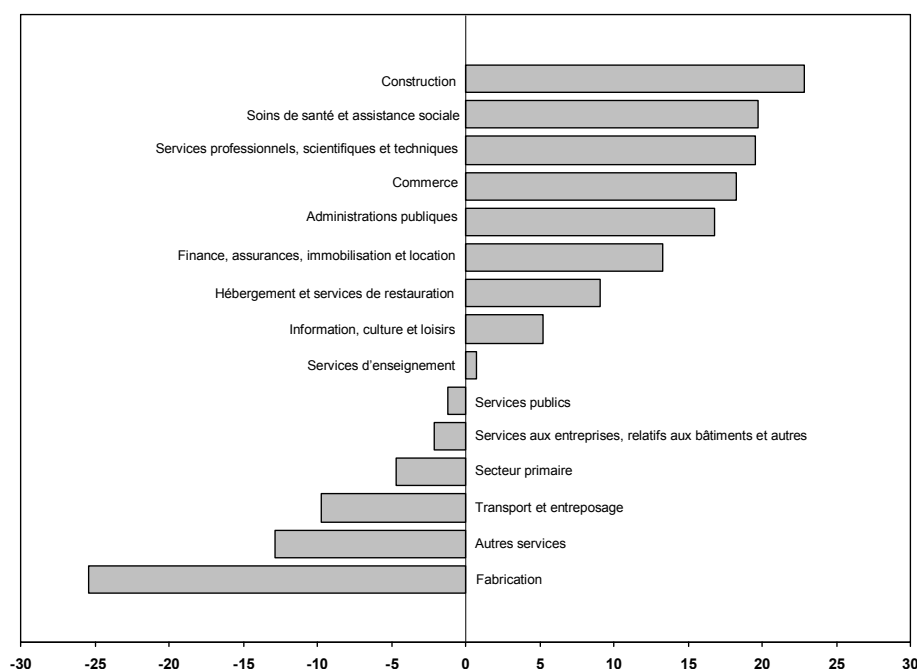
depuis plusieurs années, soit une croissance chaque année depuis la disponibilité des données en 1976; en plus de 2009, seules deux années font exception et sont aussi apparentées à une période de récession, soit 1982 et 1992. Sur la période 1976-2009, l'emploi dans le secteur des biens s'est contracté (- 3,3 %). 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 biens s'est rétrécie fortement, passant de 35,2 % en 1976 à 22,5 % en 2009.

Comme le montre la figure 6.4, pour les neuf premiers mois de 2010, toujours par rapport à la même période de 2009, huit industries affichent une hausse de l'emploi si l'on ne considère que les variations de 4 000 emplois ou plus. Trois industries présentent une relative stabilité et, finalement, quatre autres subissent une perte. L'industrie ayant généré le plus d'emplois en est une du secteur des biens, la seule de ce secteur à connaître une hausse; en effet, avec la

création de 22 800 emplois, l'industrie de la construction a presque compensé les pertes qu'a connues celle de la fabrication. Cette dernière industrie, aussi du secteur des biens, est celle où l'on note la plus grande perte pour les neuf premiers mois de 2010, soit de 25 400 emplois. Parmi les autres industries en croissance, deux ont engendré près de 20 000 nouveaux emplois : les soins de santé et l'assistance sociale (+ 19 700) et les services professionnels, scientifiques et techniques (+ 19 500). Elles sont suivies de près par les industries du commerce (+ 18 300), des administrations publiques (+ 16 800) ainsi que de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location (+ 13 300). L'industrie de l'hébergement et des services de restauration (+ 9 100) et celle de l'information, de la culture et des loisirs (+ 5 200) ferment la marche. Quant aux industries en décroissance, outre la fabrication, on retrouve les autres services (- 12 800), le transport et l'entreposage (- 9 700) ainsi que le secteur primaire (- 4 700).

Figure 6.4

Variation de l'emploi au Québec, par industrie, neuf premiers mois de 2010¹ (en milliers)



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

En 2009, année marquée par une récession, le marché du travail montrait un tout autre portrait : on comptait alors 37 500 emplois de moins qu'en 2008, et les pertes se divisaient entre le secteur des biens (- 21 800) et celui des services (-15 600). L'industrie de la fabrication (- 11 400) contribuait grandement au recul noté dans le secteur des biens, mais également le secteur primaire (- 6 800) et l'industrie de la construction (- 5 300). Du côté du secteur des services, les industries du transport et de l'entreposage (- 16 300) et de l'hébergement et des services de restauration (- 13 600) subissaient des pertes importantes, tandis que les soins de santé et l'assistance sociale (+ 11 300) ainsi que les services professionnels, scientifiques et techniques (+ 8 900) montraient une hausse. Ces mouvements de l'emploi ne sont pas sans conséquence sur le poids de chaque industrie dans l'emploi total au Québec. Depuis 2005, le commerce est au premier rang; il employait 16,3 % des travailleurs en 2009. La fabrication, qui était le principal employeur avant 2005, voit sa part diminuer depuis plusieurs années. Elle conservait le deuxième rang en 2009, avec 13,8 % des emplois, suivie de près par les soins de santé et l'assistance sociale (12,5 %). Toutefois, avec l'importante baisse de l'emploi dans la fabrication et la forte création dans les soins de santé et l'assistance sociale au cours des neuf premiers mois de 2010, la situation a changé et ces deux industries sont maintenant à parité (12,9 % chacune); on pourrait donc, pour l'ensemble de l'année 2010, voir l'industrie de la fabrication glisser au troisième rang.

La vigueur de l'industrie de la construction au cours des neuf premiers mois de 2010 contraste avec la perte notée en 2009. Les hausses dans les services professionnels, scientifiques et techniques ainsi que dans les soins de santé et l'assistance sociale suivent quant à elles la tendance observée depuis plusieurs années, à savoir des croissances continues auxquelles la dernière récession n'a pas mis un frein. Le commerce évolue sensiblement de la même manière que ces deux industries, bien qu'un important recul ait été enregistré en 2008. Dans les administrations publiques et dans l'industrie de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location, les augmentations de plus de 10 000 emplois notées pour les

neuf premiers mois de 2010 contrastent avec les baisses observées en 2009.

Pour les neuf premiers mois de 2010, la création nette se partage de façon pratiquement égale entre l'emploi à temps partiel (+ 35 500; + 4,9 %) et celui à temps plein (+ 33 900; + 1,1 %), mais la hausse relative est nettement plus forte dans le premier cas. L'emploi à temps partiel atteint ainsi son niveau le plus élevé depuis le début de la série chronologique en 1976, avec 760 100 emplois. Toutefois, la hausse de l'emploi à temps plein n'a pas été suffisante pour rattraper le niveau d'avant récession (3 150 000 pour les neuf premiers mois de 2010 et sommet de 3 158 000 en 2008). Il faut dire que l'emploi à temps plein a été plus fortement affecté par les pertes en 2009 (- 32 300; - 1,0 %) que celui à temps partiel (- 5 100; - 0,7 %). En 2008, la croissance relative était plus forte dans l'emploi à temps partiel (+ 1,2 % contre + 0,7 % pour le temps plein), mais en nombre, l'emploi à temps plein avait davantage contribué à la création nette; en effet, 7 nouveaux emplois sur 10 étaient caractérisés par ce régime de travail. Une situation similaire, soit une hausse en pourcentage plus forte pour le temps partiel mais une contribution en nombre plus importante ou équivalente du côté du temps plein, était également observée en 2006 et 2007.

La création nette d'emplois au cours des neuf premiers mois de 2010 bénéficie surtout aux hommes, alors que ceux-ci ont encaissé la quasi-totalité des pertes en 2009; ils affichent ainsi une hausse de 50 200 emplois (+ 2,5 %), tandis que les femmes font un gain de 19 100 emplois (+ 1,0 %). Ces dernières avaient enregistré une très légère baisse en 2009 (- 0,1 %). Les neuf premiers mois de l'année 2010 contrastent avec la tendance généralement observée depuis 2000, alors que les femmes se trouvaient avantagées quant à l'évolution de l'emploi (à l'exception de 2006 où elles ont bénéficié d'une part plus faible de la création d'emplois que les hommes). Les hommes demeurent ainsi majoritaires dans l'emploi total, dans une proportion de 52,1 % en moyenne pour les neuf premiers mois de 2010. En outre, les hommes redeviennent majoritaires parmi les salariés (soit l'emploi excluant les travailleurs autonomes) dans une proportion de 50,1 %, après

avoir été minoritaires pour la première fois en 2009 (49,9 %). Il est d'autre part intéressant de relever qu'il faut remonter à 2002 (+ 3,0 %) pour retrouver une croissance plus forte chez les hommes que celle enregistrée pour les neuf premiers mois de 2010.

Pour les neuf premiers mois de 2010, tant chez les femmes que chez les hommes, la création nette d'emplois provient à parts quasi égales de l'emploi à temps plein et de celui à temps partiel; la hausse relative est cependant nettement plus importante dans le cas de l'emploi à temps partiel. Les hommes profitent ainsi de 25 600 nouveaux emplois à temps plein (+ 1,5 %) et d'une création de 24 700 emplois à temps partiel (+ 10,2 %). Chez les femmes, ces résultats sont respectivement de 8 400 et de 10 800 emplois (+ 0,6 % et + 2,2 %). La hausse de l'emploi à temps plein chez les hommes est la plus importante qu'ils aient connue depuis 2002, tandis que la croissance de l'emploi à temps partiel est la plus forte observée depuis 1991 pour ce groupe. En 2009, le recul net de l'emploi avait affecté essentiellement l'emploi masculin (- 34 800) et pratiquement tous les emplois perdus étaient à temps plein. Un léger recul de l'emploi à temps partiel chez les femmes (- 4 900) expliquait la subtile baisse constatée pour l'emploi féminin dans son ensemble (- 2 700).

Depuis 1976, en général, la croissance de l'emploi à temps plein est plus favorable aux femmes qu'aux hommes. L'année 2009, marquée par une décroissance de l'emploi, a suivi cette tendance puisque l'emploi à temps plein a reculé uniquement chez les hommes. Les taux de croissance de l'emploi à temps plein en 2008 et 2007 étaient nettement supérieurs chez les femmes. Cependant, l'inverse pourrait être noté en 2010 puisque les neuf premiers mois de l'année montrent un taux de croissance de l'emploi à temps plein plus élevé chez les hommes. En ce qui concerne l'emploi à temps partiel, il a diminué uniquement chez les femmes en 2009 (- 1,0 %) alors qu'il est demeuré stable chez les hommes. Les taux de croissance étaient similaires chez les femmes et les hommes en 2008 (respectivement + 1,2 % et + 1,3 %) et en 2007 (+ 4,2 % et + 4,1 %). Toutefois, le taux moyen de croissance de l'emploi à temps partiel pour chaque année de la période 2003-2006 était plus élevé chez les hommes.

Pour les neuf premiers mois de 2010, en comparaison avec la même période de 2009, le taux de croissance de l'emploi des personnes âgées de 15 à 24 ans (+ 3,2 %) est le double de celui des 25 ans et plus (+ 1,6 %). Cependant, en nombre, la plus grande part de la création nette profite aux 25 ans et plus (+ 52 400 contre + 17 100). Ils obtiennent ainsi 75,4 % des nouveaux emplois, ce qui est quand même moins que leur part dans l'emploi total (85,7 %). Dans les deux groupes d'âge, la création nette se répercute positivement tant sur l'emploi à temps plein que sur celui à temps partiel. Chez les plus jeunes, l'emploi à temps plein (+ 10 900; + 4,1 %) croît un peu plus fortement que celui à temps partiel (+ 6 200; + 2,2 %), alors que l'inverse est noté chez les 25 ans et plus, l'emploi à temps partiel (+ 29 300; + 6,5 %) augmentant davantage que celui à temps plein (+ 23 000; + 0,8 %). En 2009, les pertes nettes d'emplois avaient surtout affecté les 15-24 ans (- 30 600; - 5,4 %), en particulier l'emploi à temps plein de ce groupe d'âge (- 25 100; - 8,5 %) mais aussi, dans une moindre mesure, celui à temps partiel (- 5 600; - 2,0 %). Les 25 ans et plus essuyaient pour leur part une perte beaucoup moindre (- 6 800; - 0,2 %); seul l'emploi à temps plein de ce groupe était concerné par le recul (- 7 300), une relative stabilité étant notée dans l'emploi à temps partiel. Pour les neuf premiers mois de 2010, la part des jeunes dans l'emploi total se fixe à 14,3 %, en légère hausse par rapport à l'ensemble de l'année 2009 (14,0 %).

L'analyse segmentée selon le sexe montre des similitudes quant à l'évolution de l'emploi des deux groupes d'âge pour les neuf premiers mois de 2010 comparés à la même période de l'année précédente. Tant chez les hommes que chez les femmes, l'emploi croît à un rythme plus rapide chez les plus jeunes, mais la croissance en nombre est plus grande chez les 25 ans et plus. L'emploi des hommes augmente donc de 40 200 chez les 25 ans et plus, une hausse de 2,3 %, alors que 10 100 emplois s'ajoutent au groupe des 15-24 ans (+ 3,8 %). Chez les femmes, les 25 ans et plus font un gain de 12 100 emplois (+ 0,8 %) et les 15-24 ans, de 7 100 (+ 2,6 %).

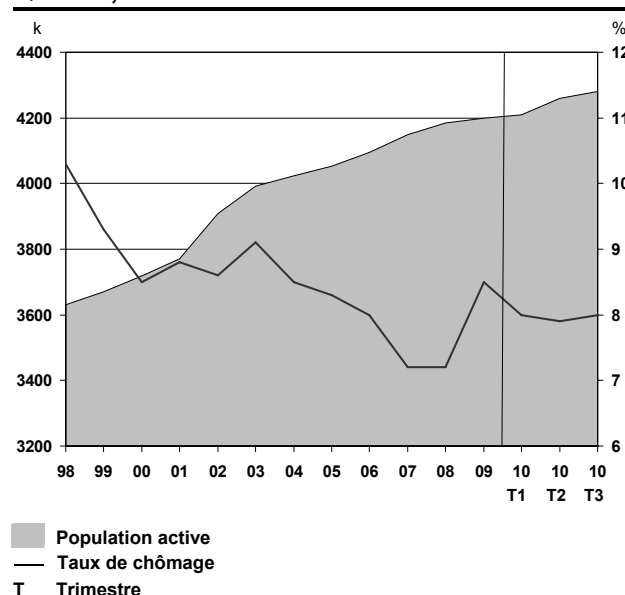
Le taux de chômage moyen des neuf premiers mois de 2010 s'établit à 8,0 %, soit 0,5 point de pourcentage de moins que celui de l'ensemble de l'année 2009. Il demeure toutefois plus élevé que celui enregistré en 2008 et en 2007 (7,2 %), qui demeure à ce jour le taux de chômage annuel le plus bas observé historiquement (depuis 1976), mais il est identique au taux de 2006. Le taux de chômage plus bas pour les neuf premiers mois de 2010 s'explique par la croissance de l'emploi qui a permis de réduire de 21 000 le nombre de chômeurs par rapport à la période correspondante de 2009. En 2009, le taux de chômage avait fait un bond de 1,3 point en raison du recul de l'emploi combiné à une hausse de la population active. L'emploi et la population active ayant crû au même rythme en 2008 (+ 0,8 %), le taux de chômage est resté stable, après avoir diminué en 2007 grâce à une création d'emplois particulièrement forte. 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'est élevé 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'est inversée de nouveau dès 2004 et le taux de chômage a diminué jusqu'en 2007, la croissance de l'emploi ayant toujours été plus forte que celle de la population active. Entre 2005 et 2007, le taux de chômage a atteint chaque année un nouveau seuil historique et s'est stabilisé en 2008; mais l'année 2009 a mis un terme à cette séquence.

Pour l'ensemble des neuf premiers mois de l'année 2010, le taux de chômage du Québec se situe en deçà de celui du Canada (8,1 %), pour un écart de 0,1 point de pourcentage. Le marché du travail canadien s'est trouvé davantage affecté par la récession que celui du Québec et le retour à la croissance s'est fait plus tranquillement, de sorte que le taux de chômage au Canada n'a pas autant baissé. L'année 2010 pourrait donc être la première, depuis le début de la série chronologique en 1976, où le taux de chômage canadien excède celui du Québec. De plus, en 2009, un autre changement historique (depuis la disponibilité des données) s'est produit; pour la première fois, le taux de chômage en Ontario, à 9,0 %, était plus élevé que celui du Québec, pour un écart de 0,5 point. En effet, la récession a eu d'importantes

répercussions sur le marché du travail ontarien, qui se sont notamment traduites par une hausse de 2,5 points du taux de chômage en 2009. Ce taux demeure le même pour les neuf premiers mois de 2010, soit 1,0 point de plus qu'au Québec.

L'analyse du taux de chômage sur une base trimestrielle montre qu'il recule de 0,3 point de pourcentage au premier trimestre 2010, à 8,0 %. Ce taux avait progressivement augmenté pendant la récession mais s'est mis à baisser au quatrième trimestre 2009 (de 8,9 % à 8,3 %). Après la diminution au premier trimestre 2010, le taux de chômage descend à nouveau au deuxième trimestre, mais dans une moindre mesure, soit de 0,1 point; il s'établit alors à 7,9 % (voir figure 6.5). Au troisième trimestre, stimulée par la reprise de l'emploi des mois précédents, la population active connaît une croissance un peu plus forte que celle de l'emploi : le taux de chômage s'élève donc légèrement (+ 0,1 point), pour se fixer de nouveau à 8,0 %. Sur une base mensuelle, on observe que le mois de septembre 2010, avec un taux de 7,7 % affiche le plus bas taux de chômage depuis décembre 2008.

Figure 6.5
Population active et taux de chômage, au Québec, de 1998 à 2010



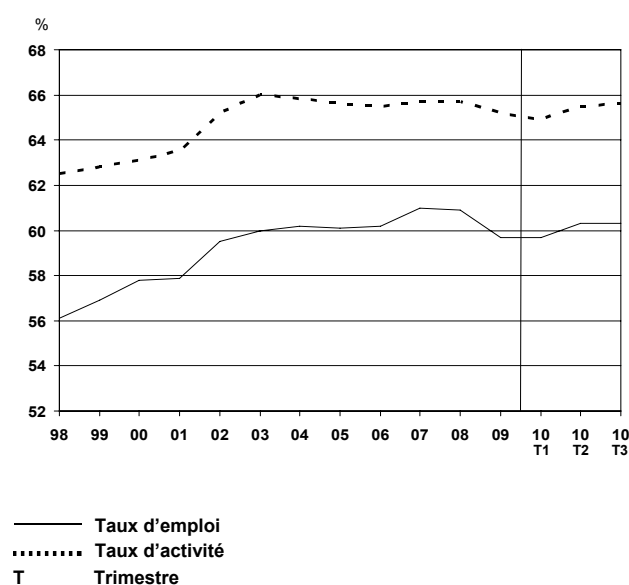
En 2010, la population active augmente de façon continue à chaque trimestre, soit de 0,3 % au premier, de 1,2 % au deuxième puis de 0,5 % au troisième. C'est au cours du troisième trimestre que la population active a atteint son plus haut niveau mensuel historique, avec 4 288 200 personnes en août 2010. Pour l'ensemble des neuf premiers mois de 2010, par rapport à la même période de 2009, la population active s'accroît de 1,2 %, soit un ajout de 48 400 personnes, pour s'établir à 4 249 900 personnes; la moyenne de l'ensemble de l'année 2009 était moins élevée (4 199 400 personnes).

Pour les neuf premiers mois de 2010, le taux d'emploi (proportion de personnes de 15 ans et plus ayant un emploi) se situe à 60,1 %, en hausse par rapport à celui enregistré pour l'ensemble de l'année 2009 (59,7 %). Sur une base mensuelle, il a dépassé le seuil des 60 % en avril et se maintient au-dessus depuis, alors qu'il se situait en deçà depuis juin 2009. En raison de la forte baisse de l'emploi en 2009, le taux d'emploi a connu un recul de 1,2 point de pourcentage, le plus important depuis 1992. Ce recul a ramené le taux d'emploi sous la barre des 60 %, niveau auquel il s'était élevé en 2003 et au-dessus duquel il est resté jusqu'en 2008. Il a d'ailleurs atteint un sommet historique en 2007, à 61,0 %. Il descend quelque peu en 2008, de 0,1 point, pour ensuite chuter en 2009. Sur une base trimestrielle, le taux d'emploi gagne 0,1 point de pourcentage au premier trimestre de l'année, s'établissant à 59,7 %. Il fait un bond de 0,6 point au deuxième trimestre – rappelons que la hausse de l'emploi (+ 1,3 %) a été importante – et se fixe à 60,3 %; cette hausse du taux d'emploi est d'ailleurs la plus forte depuis le deuxième trimestre 2002. Enfin, bien que le troisième trimestre 2010 affiche une création d'emplois, le taux d'emploi demeure stable puisque la population en âge de travailler (15 ans et plus) augmente au même rythme que l'emploi (+ 0,4 %).

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 au Québec de réduire 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 remonter encore en 2008 (2,7 points). Cet écart s'est trouvé grandement réduit en 2009, à seulement 2,0 points, en raison d'un recul du taux d'emploi nettement plus important au Canada qu'au Québec. La croissance de l'emploi étant plus forte au Québec qu'au Canada pour les neuf premiers mois de 2010, l'écart s'amenuise à nouveau et se fixe à 1,6 point, soit le plus faible jamais constaté depuis le début de la série chronologique en 1976.

Figure 6.6
Taux d'emploi et taux d'activité, au Québec, de 1998 à 2010



La moyenne du taux d'activité (proportion des personnes de 15 ans et plus ayant un emploi ou étant au chômage) des neuf premiers mois de 2010, à 65,3 %, est un peu plus élevée que celle notée pour l'ensemble de l'année 2009 (65,2 %). La hausse notée pour les neuf premiers mois de 2010 s'explique surtout par la forte progression de la population active au deuxième trimestre, qui s'est traduite par une augmentation de 0,6 point du taux d'activité; il faut remonter au deuxième trimestre 2002 pour observer un gain plus important. Au premier trimestre, le taux d'activité reste inchangé, à

64,9 %, alors qu'il gagne 0,1 point au troisième. En 2009, le taux d'activité a diminué de 0,5 point puisque la population en âge de travailler (15 ans et plus) a augmenté plus fortement que la population active. En 2008, ce taux est demeuré stable à 65,7 %, après une légère hausse en 2007 (+ 0,2 point). Les trois années précédentes montrent une baisse, le taux d'activité passant de 66,0 % à 65,5 % entre 2003 et 2006. Ces années ont été précédées d'une période de croissance continue entre 1997 et 2003. Le taux d'activité 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.

L'écart entre les taux d'activité québécois et canadien (67,2 %) se fixe à 1,9 point de pourcentage pour les neuf premiers mois de 2010. Cet écart, qui était de 2,1 points tant en 2009 qu'en 2008, revient donc sous la barre des 2 points, niveau sous lequel il s'est maintenu entre 2002 et 2007; le plus faible écart avait été enregistré en 2003 (1,5 point).

Pour l'ensemble de 2010, les analystes prévoient une croissance de l'emploi qui se situerait entre 1,8 % et 2,1 %. Le taux de chômage se fixerait entre 7,9 % et 8,2 % cette même année. Pour 2011, les prévisionnistes anticipent une légère décélération de la croissance de l'emploi, mais sont partagés quant au rythme de cette croissance; les taux de croissance prévus varient ainsi de 1,0 % à 2,0 %. Le taux de chômage s'établirait dans une fourchette allant de 7,1 % à 7,9 %.

La rémunération

Le taux de croissance de la rémunération hebdomadaire moyenne (en termes nominaux) s'établit à 2,3 % pour les huit premiers mois de 2010, en légère accélération par rapport à l'année 2009 (+ 1,9 %). Cette dernière année ne montrait aucun changement comparativement à 2008, alors que 2007 affichait une hausse beaucoup plus forte (+ 4,5 %). La rémunération hebdomadaire moyenne a connu une croissance nominale plutôt lente de 1997 à 2001, mais des taux de croissance de 2,5 % ou plus sont notés chaque année entre 2002 et 2005, pour ensuite chuter à 1,6 % en 2006. Sur une base trimestrielle, en 2010, la rémunération hebdomadaire moyenne a peu

augmenté au premier trimestre (+ 0,3 %), mais a progressé de 1,8 % au deuxième.

En termes réels¹⁶, un recul de 0,1 % est noté au premier trimestre. La situation est toute autre au deuxième trimestre alors que la croissance réelle se fixe à 2,0 %, en raison d'une croissance nominale plus forte conjuguée à un recul de l'indice implicite des prix des dépenses personnelles en biens et services. Des reculs ont été enregistrés sur ce plan de 1998 à 2001, mais depuis 2002, chaque année affiche une hausse.

Le nombre moyen d'heures hebdomadaires travaillées par les employés rémunérés à l'heure¹⁷ demeure inchangé, à 29,4 heures, lorsque les huit premiers mois de 2010 sont comparés à la période correspondante de l'année précédente (données non désaisonnalisées). Ce nombre est passé sous la barre des 30 heures en 2004 et a diminué de façon continue jusqu'en 2008, à 29,1 heures (le plus faible nombre d'heures observé depuis le début de la série statistique en 1991), pour ensuite remonter légèrement en 2009. Sur une base trimestrielle, le nombre d'heures hebdomadaires travaillées par les employés rémunérés à l'heure était de 28,9 au premier trimestre 2010 et de 29,7 au deuxième.

Quant à la semaine normale de travail des employés payés à salaire fixe¹⁸, elle demeure elle aussi stable, la moyenne des huit premiers mois de 2010 étant identique à celle de la période correspondante de 2009, à 36,5 heures. Ce nombre se maintient en deçà des 37 heures depuis 2006, une situation qui n'était pas observée de 2000 à 2005; les années 1990 affichaient un nombre moyen d'heures plus faible, soit de 36,1 pour la période 1991-1999. Les deux premiers trimestres de 2010 montrent un nombre d'heures identique, soit 36,3.

16. 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.

17. Toute personne dont la rémunération de base est calculée selon un taux horaire.

18. Toute personne dont la rémunération de base constitue une somme fixe versée pour au moins une semaine.

Selon les prévisions disponibles, l'augmentation de la rémunération hebdomadaire moyenne (en termes nominaux) se fixerait entre 1,5 % et 2,5 % pour l'ensemble de l'année 2010. Elle serait plus élevée en 2011, soit entre 2,2 % et 3,2 %.

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, soit la croissance réelle établie sur la base des augmentations attribuées aux structures salariales, 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 2009 et 2010 et une analyse des conventions signées entre 1989 et 2010 est également présentée. Le deuxième volet fournit les perspectives salariales calculées par l'Institut pour l'ensemble de 2010 et pour 2011 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 2010 ainsi que ceux de 2009 sont présentés et mis en relation avec ceux des années précédentes. L'analyse porte surtout sur les deux dernières années, soit 2009 et les trois premiers trimestres de 2010, mais englobe aussi la décennie 1990 et les années 2000. Les figures comprennent les résultats de 1989 à 2010² en ce qui concerne les employés syndiqués.

Les salariés syndiqués

La croissance salariale en 2009 et 2010

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 2010 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 2010 et ayant une clause salariale en vigueur au 15 décembre 2010. Certaines conventions collectives ne font donc plus partie de la banque, ayant expiré avant le 15 décembre 2010.

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, a établi les conditions de travail dans le secteur public entre le 1^{er} avril 2004 et le 31 mars 2010. Les conditions étaient 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 2009 et 2010¹

	2009	2010
	%	
Ensemble des salariés québécois	2,2	.. ³
Administration québécoise	2,0 ²	..
Autres salariés québécois	2,5	2,3 ⁴
Privé	2,6	2,3
« Autre public »	2,2	2,2
Entreprises publiques québécoises	2,2	2,7 ⁴
Universitaire	2,4	2,8
Municipal	2,1	2,4
Fédéral ⁵	2,3	1,6

1. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données du ministère du Travail au cours des trois premiers trimestres de 2010 (données préliminaires).
2. 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).
3. Selon l'entente de principe, un ajustement salarial de 0,5 % devrait être versé rétroactivement au 1^{er} avril 2010. Les conventions collectives n'étant pas encore signées lors de l'impression du présent rapport, les résultats qui y sont diffusés n'en tiennent donc pas compte.
4. Ces données reposent sur un nombre limité de salariés.
5. Le taux de croissance salariale a été calculé à partir de trois sources : le site web du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada en date du 8 novembre 2010, l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2010* de l'ISQ et la banque de conventions collectives du ministère du Travail du Québec.

Les données enregistrées dans la banque du ministère du Travail au cours des trois premiers trimestres de 2010 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 représente 81 %

6. Afin d'alléger le texte, le terme « Loi » sera utilisé et fait toujours référence à la *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public* (projet de loi n° 142, 2005, chapitre 43).

des salariés couverts par la Loi (508 663 salariés⁷). De plus, certaines de ces ententes présentent des taux d'augmentation plus élevés que ceux prévus dans la Loi, puisqu'ils comportent des correctifs ou ajustements de diverses natures. Or, d'autres salariés de l'administration québécoise ont obtenu divers rajustements salariaux, plus particulièrement ceux en lien avec l'équité salariale; cependant, l'Institut n'a 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 concernés⁸.

Compte tenu de cette situation, l'Institut a, d'une part, calculé, pour 2009, les taux de croissance pour l'ensemble des salariés syndiqués en se basant, pour ce qui est de l'administration québécoise, sur le nombre de salariés visés par la Loi; il a ainsi ajouté dans ses traitements statistiques 96 504 salariés au secteur de l'administration québécoise. D'autre part, pour 2004 à 2009, l'Institut a appliqué à l'ensemble des salariés de l'administration québécoise les augmentations aux échelles salariales accordées en vertu de la Loi (gel en 2004 et 2005 ainsi que 2 % chaque année pour 2006, 2007, 2008 et 2009).

En juin 2010, une entente de principe portant sur de nouvelles conventions collectives a été conclue entre la plupart des syndicats et le gouvernement. Cette entente prévoit, du 1^{er} avril 2010 au 31 mars 2015, des augmentations salariales constituées de paramètres fixes et de paramètres variables. Les paramètres fixes sont les suivants : augmentation de 0,5 % le 1^{er} avril 2010, de 0,75 % le 1^{er} avril 2011, de 1,0 % le 1^{er} avril 2012, de 1,75 % le 1^{er} avril 2013 et de 2,0 % le 1^{er} avril 2014. En ce qui concerne les paramètres variables, leur application se ferait en fonction du produit intérieur brut (PIB) nominal du Québec et de l'inflation.

7. 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 ».

8. Voir la section sur la méthodologie pour plus de détails.

Il n'est pas possible de considérer dans les résultats le taux d'augmentation de 0,5 % prévu au 1^{er} avril 2010 dans l'entente puisqu'il n'est pas encore en vigueur au moment d'écrire ces lignes. En effet, les conventions collectives ne sont pas encore signées, certains syndicats étant encore en consultation auprès de leurs membres à cet égard.

Pour l'année 2010, les résultats prennent donc en compte 28,4 % de l'ensemble des salariés potentiellement couverts par la banque, soit 261 448 salariés. Ainsi, les données ne couvrent que des employés autres que ceux de l'administration québécoise. Compte tenu de cette situation, l'analyse relative à 2010 ne portera pas sur l'ensemble des salariés syndiqués mais uniquement sur les autres salariés québécois syndiqués.

Selon l'approche retenue, les clauses salariales des ententes en vigueur en 2010 chez les salariés québécois syndiqués autres que ceux de l'administration québécoise octroient un taux nominal d'augmentation de 2,3 %, en baisse par rapport à 2009 (2,5 %). Comme cela a été mentionné plus haut, les données utilisées en 2010 reposent sur les autres salariés québécois, soit 261 448 salariés (149 668 salariés dans le secteur privé et 111 780 salariés dans le secteur « autre public »). Cela représente 63,3 % des autres salariés québécois syndiqués potentiellement couverts par la banque, alors que le taux de représentativité est de 100 % pour ce même groupe en 2009.

Dans le secteur privé, les clauses salariales accordent un taux nominal d'augmentation moins élevé en 2010 qu'en 2009 (2,3 % comparativement à 2,6 %). Le taux supérieur de 2009 s'explique par quatre conventions du secteur de la construction qui regroupent près du tiers de l'effectif du secteur privé et qui comportent des taux d'augmentation variant de 2,8 % à 3,3 %. En 2010, ces quatre conventions sont expirées⁹. Les résultats de 2010 prennent en compte 50,9 % de l'effectif syndiqué du secteur privé potentiellement couvert par la banque, contre 95,8 % en 2009.

9. De nouvelles conventions collectives ont été signées dans le secteur de la construction le 26 septembre 2010. Toutefois, ces conventions n'ont pas été enregistrées dans la banque du ministère au cours du 3^e trimestre.

Le secteur « autre public » affiche un taux nominal identique en 2010 et en 2009 (2,2 %). Les données de 2010 prennent en compte 111 780 employés, soit 93,9 % de l'effectif potentiellement couvert par la banque¹⁰ dans ce secteur (contre 100 % en 2009). Parmi les sous-secteurs composant le secteur « autre public », trois montrent en 2010 une croissance de leur échelle salariale supérieure à celle de 2009. Il s'agit des entreprises publiques québécoises (2,7 % contre 2,2 %), du secteur universitaire (2,8 % contre 2,4 %) et du secteur municipal (2,4 % contre 2,1 %). À l'inverse, une baisse est enregistrée en 2010 dans le secteur fédéral (1,6 % contre 2,3 % en 2009). Pour ce secteur, trois sources ont permis le calcul des augmentations : le site web du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCTC) en date du 8 novembre 2010, la banque de conventions collectives du ministère du Travail du Québec ainsi que l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2010* de l'ISQ. En effet, l'administration fédérale n'a pas l'obligation de déposer ses conventions collectives auprès du ministère du Travail du Québec et les données disponibles auprès de ce dernier sont incomplètes : selon la banque, seulement deux conventions collectives seraient en vigueur en 2009 et une seule en 2010. Or, le site du SCTC et les données recueillies dans le cadre de l'ERG 2010 montrent que dans l'administration fédérale, 21 conventions collectives sont en vigueur au 15 décembre 2009 et 17 au 15 décembre 2010. L'Institut a pu reconstituer le portrait des conventions collectives de l'administration fédérale à l'aide de ces sources de renseignements. Le fichier de rémunération transmis dans le cadre de l'ERG a permis de déterminer l'emploi modal ainsi que l'effectif total de chacune des conventions, et les augmentations ont été calculées à partir des taux applicables aux échelles salariales, récupérés dans les conventions déposées sur le site du SCTC.

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 plusieurs secteurs, particulièrement dans les secteurs privé et municipal, et ce, généralement jusqu'en 1997. 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 a repris 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.

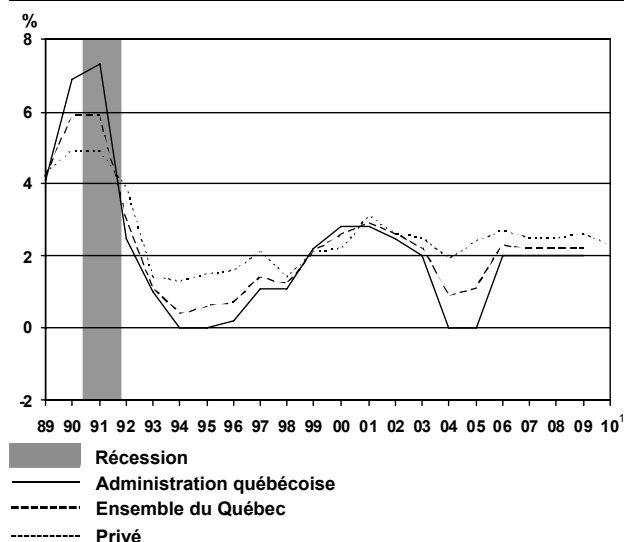
De 1992 à 1998, la situation inverse se produit, les taux de croissance du secteur privé étant toujours plus élevés que ceux observés dans l'administration québécoise. Cependant, en 1999 et 2000, la croissance salariale (incluant divers rajustements) redevient plus élevée dans l'administration québécoise 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 2009, 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. Par contre, au cours des années 2002 à 2009, l'administration québécoise affiche les taux

10. En 2010, les salariés des secteurs municipal, « entreprises publiques québécoises », fédéral et universitaire comptent respectivement 34,3 %, 26,8 %, 35,4 % et 3,5 % des salariés du secteur « autre public ».

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. De plus, en 2008, le taux du secteur municipal est égal à celui de l'administration québécoise. Il faut toutefois se rappeler 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. En 2009, le taux de l'administration québécoise est le plus faible de tous les secteurs. Pour 2010, aucun taux n'apparaît pour ce secteur puisque les conventions collectives n'ont pas encore été signées au moment d'écrire ce texte. Parmi les autres secteurs analysés, c'est le secteur fédéral qui affiche le taux le plus bas (1,6 %), alors que les entreprises publiques québécoises et les universités présentent les taux les plus élevés (respectivement 2,7 % et 2,8 %).

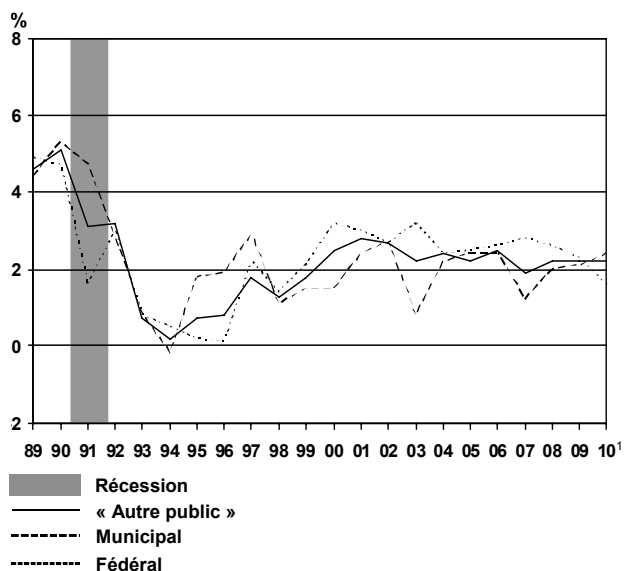
Pour mieux comprendre cette analyse comparative de la croissance salariale entre les divers secteurs, il faut se rappeler que les échelles salariales dans l'administration québécoise ont été gelées à la suite de l'adoption de lois de 1994 à 1996 inclusivement, ainsi que du 1^{er} janvier 2004 au 31 mars 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 salariales.

Figure 7.1a
Évolution de la croissance salariale nominale en vigueur, employés syndiqués québécois, de 1989 à 2010¹



1. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données aux trois premiers trimestres de 2010 (données préliminaires). Dans l'administration québécoise, le nombre de salariés retenu pour les années 2002 à 2009 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). De plus, aucune donnée n'est disponible pour ce secteur en 2010.

Figure 7.1b
Évolution de la croissance salariale nominale en vigueur, employés syndiqués québécois, de 1989 à 2010¹



1. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données aux trois premiers trimestres de 2010 (données préliminaires).

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 2010 ont été recueillies auprès de trois maisons d'experts-conseils¹¹. 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 l'ensemble des sources consultées en 2010, les salariés non syndiqués des catégories d'emplois considérées dans ce rapport bénéficient d'augmentations moyennes à leurs échelles salariales se situant dans une fourchette de 1,6 % à 2,1 %. En 2009, les hausses variaient entre 1,6 % et 2,4 %.

Un examen des décennies 1990 et 2000 montre que, de façon générale, 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. En 2003, les augmentations sont plus élevées qu'en 2002 selon trois des quatre sources consultées. Entre 2004 et 2006, les taux sont relati-

vement stables, variant de 2,0 % à 2,4 %. En 2007 et 2008, une reprise des taux d'augmentation moyens des échelles salariales est notée par trois des quatre maisons d'experts-conseils (stabilité pour la quatrième). En 2009, toutes les firmes s'accordaient sur une baisse des augmentations. En 2010, elles sont partagées, l'une d'entre elles révélant une très légère hausse et deux affichant un recul.

En ce qui concerne les salaires versés, les taux d'augmentation observés en 2010 sont de 2,5 % ou 2,6 % selon la source. Dans ce cas-ci, on note deux hausses et une baisse par rapport à 2009, alors que les maisons d'experts-conseils présentaient des taux variant de 2,1 % à 2,9 %.

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. Selon 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 selon chaque source. La situation est variable en 2008, deux maisons affichant une baisse, une montrant une hausse et l'autre, une stabilité. En 2009, toutes présentent des taux en net recul.

11. Les données pour la province de Québec fournies par la maison de prévisions Morneau-Sobeco ne couvrent pas l'année en cours mais se rapportent uniquement à 2011. En 2010, nous n'avons pas obtenu les données de la maison de prévisions Towers Watson. Par ailleurs, les données 2010 de la maison Aon Hewitt incluent les cadres.

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 2010

	Échelles salariales					Salaires versés				
	Conference Board du Canada	Aon ² Hewitt	Towers ² Watson	Mercer (Canada) Limitée	Morneau Sobeco	Conference Board du Canada	Aon ² Hewitt	Towers ² Watson	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 ³	2,1	2,0	2,5	2,8	2,9 ³	3,0	2,8	3,0
1999	2,1	2,0 ³	1,9	2,4 ^{3,4}	2,0	3,2	2,9 ³	3,3	3,0 ^{3,4}	3,0
2000	2,2	2,6 ³	2,4	2,4 ^{3,4}	2,5	3,3	3,4 ³	3,3	3,5 ^{3,4}	3,3
2001	2,7	2,7 ³	2,6	2,7 ^{3,4}	2,6	3,6	3,5 ³	3,8	3,6 ^{3,4}	3,5
2002	2,1	2,5	1,6	2,3 ^{3,4}	..	2,6	3,0	2,5	3,1 ^{3,4}	..
2003	1,9	2,8 ⁵	2,0	2,5 ^{3,4}	..	2,7	3,3 ⁵	3,1	3,2 ^{3,4}	..
2004	2,0	2,3 ⁴	2,0	2,4 ⁴	..	2,8	3,2 ⁴	3,2	3,2 ⁴	..
2005	2,0	2,1 ⁴	2,2	2,4 ⁴	..	2,9	3,1 ⁴	3,1	3,2 ⁴	..
2006	2,4	2,4 ⁴	2,2	2,4 ^{4,5}	..	3,3	3,2 ⁴	3,2	3,3 ^{4,5}	..
2007	2,4	2,7 ⁴	2,5	2,6 ⁴	..	3,9	3,3 ⁴	3,3	3,7 ⁴	..
2008	2,4	2,9 ⁴	2,6	2,7 ⁴	..	3,5	3,5 ⁴	3,3	3,6 ⁴	3,0
2009	1,6	1,8 ⁴	1,7	2,4 ⁴	..	2,1	2,4 ⁴	2,2	2,9 ⁴	..
2010	1,7	1,6 ⁶	..	2,1 ⁴	..	2,5	2,5 ⁶	..	2,6 ⁴	..

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. Les données de 1990 à 2009 sont celles de Aon dans le cas de la maison de prévisions Aon Hewitt, et de Towers Perrin en ce qui concerne Towers Watson.

3. 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.

4. Ce résultat exclut les gels des échelles.

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

6. La donnée inclut les augmentations octroyées aux cadres.

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 non-syndiqués. En 2010, en ce qui concerne les échelles salariales, les résultats chez les cadres varient entre 1,5 % et 2,1 % selon la source consultée¹²; en 2009, les taux variaient de 1,5 % à 2,5 %.

Pour les salaires versés, les hausses vont de 2,8 % à 3,0 % en 2010, alors qu'en 2009, elles variaient de 2,2 % à 3,2 %. En moyenne, les taux d'augmentation accordés aux cadres sont similaires à ceux octroyés aux autres non-syndiqués sur le plan des échelles salariales, mais ils sont supérieurs dans le cas des salaires versés.

12. Les données sur les cadres proviennent de deux sources seulement en 2010, et de trois sources en 2009.

Le pouvoir d'achat – structures salariales

Cette section met en relation les augmentations attribuées aux structures salariales et l'inflation. Ce lien permet de faire ressortir la croissance réelle¹³. Pour ce faire, l'équation de Fisher est utilisée. De façon générale, une croissance réelle négative (ou perte de pouvoir d'achat) touche les salariés qui subissent un gel ou une baisse de salaire et ceux qui obtiennent une augmentation inférieure à la croissance de l'indice des prix à la consommation (IPC). À l'inverse, les employés qui profitent d'une augmentation supérieure à la croissance de l'IPC voient généralement leur pouvoir d'achat augmenter (croissance réelle positive).

Dans un premier temps, pour chacun des secteurs analysés, le pouvoir d'achat en 2009 et 2010 (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 présentés¹⁴. Dans un deuxième temps, le pouvoir d'achat de 1986 à 2010 est analysé.

Le pouvoir d'achat en 2009 et 2010

La croissance de l'IPC s'établit à 1,2 % pour les neuf premiers mois de 2010 par rapport à la même période en 2009. Cette croissance est deux fois plus forte que celle observée pour l'ensemble de l'année 2009, qui se situe à 0,6 %. L'inflation a connu une croissance particulièrement faible en 2009, qui s'explique principalement par la baisse des prix de l'énergie.

En 2009, des croissances réelles positives sont observées pour tous les secteurs; elles se situent entre 1,4 % (administration québécoise) et 2,0 % (secteur privé). Cependant, en 2010, la croissance de l'IPC s'accélère, ce qui entraîne des gains moindres qu'en 2009 dans tous les secteurs; en termes réels, ces augmentations vont ainsi de 0,4 % à 1,6 %.

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

14. Les résultats détaillés de la distribution des salariés syndiqués sont présentés à l'annexe L.

Tableau 7.3

Croissance réelle en vigueur, employés syndiqués québécois, en 2009 et 2010¹

	2009	2010
	%	
Ensemble des salariés québécois syndiqués	1,6	..
Administration québécoise	1,4 ²	.. ³
Autres salariés québécois (syndiqués)	1,9	1,1
Privé	2,0	1,1 ⁴
« Autre public »	1,6	1,0
Entreprises publiques québécoises	1,6	1,5
Universitaire	1,8	1,6 ⁴
Municipal	1,5	1,2
Fédéral	1,7	0,4
Non-syndiqués (privé)	1,0 à 1,8	0,4 à 0,9
Croissance de l'IPC	0,6	1,2 ⁵

1. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données du ministère du Travail au cours des trois premiers trimestres de 2010 (données préliminaires).

2. 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).

3. Selon l'entente de principe, un ajustement salarial de 0,5 % devrait être versé rétroactivement au 1^{er} avril 2010. Les conventions collectives n'étant pas encore signées lors de l'impression du présent rapport, les résultats qui y sont diffusés n'en tiennent donc pas compte.

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

5. Croissance de l'IPC pour les neuf premiers mois de 2010 par rapport aux neuf premiers mois de 2009.

Les autres salariés québécois syndiqués affichent une croissance réelle positive en 2010 (1,1 %), nettement plus faible que celle enregistrée en 2009 (1,9 %). Les salariés syndiqués du secteur privé présentent une situation très similaire, soit un gain de pouvoir d'achat se situant à 1,1 % en 2010, en décélération par rapport au 2,0 % de 2009.

Les salariés du secteur « autre public », avec une hausse nominale de 2,2 %, obtiennent une augmentation de 1,0 % en termes réels. Ce gain est inférieur à celui de 2009 (1,6 %). Tous les sous-secteurs du secteur « autre public » affichent une croissance réelle positive en 2010. Le gain s'établit à 0,4 % dans le secteur fédéral, à 1,2 % dans le secteur municipal, à 1,5 % dans les entreprises publiques québécoises et, enfin, à 1,6 % dans le secteur universitaire. En 2009, la situation était semblable puisque tous les sous-secteurs présentaient une croissance réelle positive; celle-ci était toutefois nettement plus forte, oscillant entre 1,5 % et 1,8 % selon le secteur.

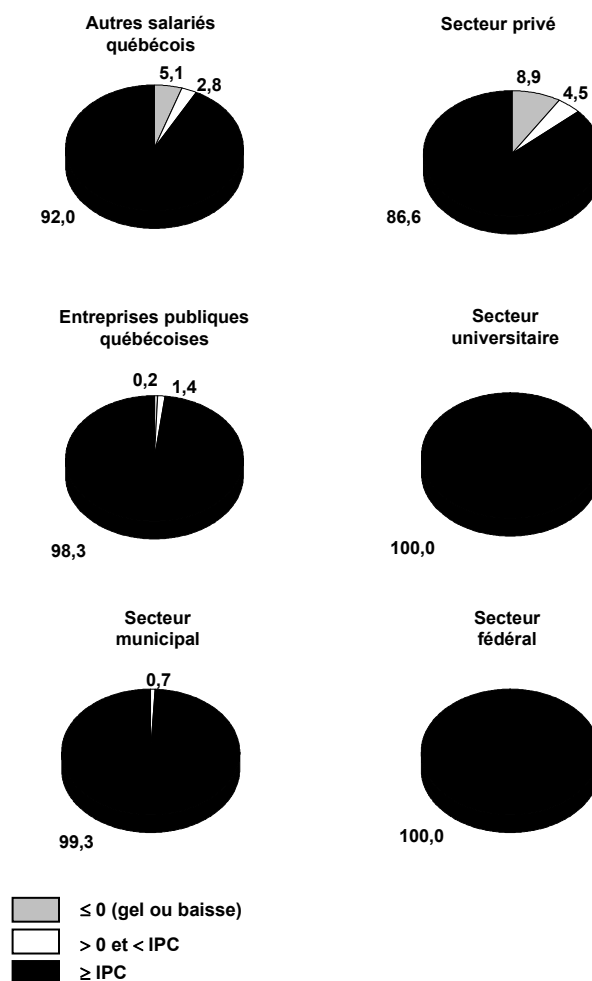
Selon les sources consultées, les non-syndiqués connaissent un gain de pouvoir d'achat en 2010 en ce qui concerne les augmentations aux échelles salariales; il varie de 0,4 % à 0,9 %. En 2009, les gains se situaient entre 1,0 % et 1,8 %.

En 2009, la distribution de l'ensemble des salariés québécois syndiqués selon la croissance salariale en vigueur montre que 97,3 % d'entre eux ont obtenu des augmentations salariales égales ou supérieures à la croissance de l'IPC. Cette même année, la proportion de salariés québécois recevant des augmentations de leur structure salariale inférieures à la croissance de l'IPC est minime (0,3 %). La proportion de salariés connaissant un gel ou un recul de salaire est de 2,4 %.

Aucune donnée n'étant disponible pour l'administration québécoise en 2010, l'analyse se concentre sur les autres salariés québécois syndiqués. Parmi ceux-ci, 92,0 % profitent d'une augmentation égale ou supérieure à celle de l'IPC en 2010; cette proportion est similaire à celle de 2009 (94,0 %). La proportion des autres salariés québécois syndiqués qui obtiennent une augmentation inférieure à celle de l'IPC s'établit à 2,8 %, et la part de ceux qui connaissent un gel ou une baisse de salaire est de 5,1 % (respectivement 0,7 % et 5,3 % en 2009).

En 2010, tous les salariés des secteurs universitaire et fédéral obtiennent des augmentations salariales égales ou supérieures à la croissance de l'IPC. C'était aussi le cas en 2009 dans le secteur fédéral, tandis que la proportion de salariés du secteur universitaire qui bénéficiaient d'une telle croissance était inférieure, soit de 83,7 %. La quasi-totalité des salariés du secteur municipal (99,3 %) et des entreprises publiques québécoises (98,3 %) obtiennent des augmentations d'échelles de ce niveau; ces proportions sont similaires à celles notées en 2009. Ainsi, dans l'ensemble, 99,3 % des salariés du secteur « autre public » affichent une augmentation égale ou supérieure à l'inflation, un peu comme en 2009 (98,0 %). Les salariés du secteur privé bénéficient quant à eux d'une telle hausse dans 86,6 % des cas en 2010, une proportion plus faible qu'en 2009 (92,2 %).

Figure 7.2
Distribution des salariés syndiqués au Québec selon la croissance salariale en vigueur en 2010¹ (en %)



1. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données aux neuf premiers mois de 2010 (données préliminaires).

Banque de données : annexe L.

Bien évidemment, aucun salarié des secteurs universitaire et fédéral ne reçoit une augmentation inférieure à la croissance de l'IPC au cours des trois premiers trimestres de 2010. Dans les entreprises publiques québécoises et le secteur municipal, respectivement 1,4 % et 0,7 % des salariés sont dans cette situation, et un gel est noté uniquement pour 0,2 % des salariés des entreprises publiques québécoises. Dans le secteur privé, le pourcentage de salariés obtenant une augmentation de leur structure

salariale inférieure à la croissance de l'IPC est de 4,5 % en 2010, comparativement à 0,9 % en 2009. Toujours dans ce même secteur, la proportion de salariés qui connaissent un gel ou une baisse de salaire en 2010 est de 8,9 % (6,9 % en 2009).

Le pouvoir d'achat de 1986 à 2010

Cette section présente la croissance réelle des structures salariales chez les 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 2010 est comparé à celui de la période de 1986 à 1995¹⁵. La deuxième période couverte par l'analyse en ce qui concerne l'administration québécoise se termine en 2009 puisque aucune donnée n'est disponible pour 2010 pour le moment.

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 et les taux d'augmentation octroyés en 2010 ne sont pas encore disponibles; le résultat pour la période 1996-2010 pourrait donc être différent lorsque l'ensemble des ces données seront intégrées.

Les salariés syndiqués québécois affichent, dans leur ensemble, une croissance réelle positive pour la période 1986-1995, soit de 0,9 %. Le gain de la deuxième période est plus important; il s'établit à 2,4 %. D'ailleurs, pour la période 1996-2010, les salariés de tous les secteurs, à l'exception de ceux de l'administration québécoise, connaissent une croissance réelle positive d'au moins 3 % (soit de 3,0 % à 10,6 %).

15. L'analyse porte sur 1986 à 2010 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 façon à maintenir stable le plus longtemps possible la première période (celle de 1986 à 1995 est utilisée depuis le rapport de 2002).

Tableau 7.4

Croissance réelle¹, selon les clauses salariales en vigueur, pour les périodes de 1986 à 1995 et de 1996 à 2010

	1986 à 1995	1996 à 2010
	%	
Ensemble des salariés syndiqués	0,9	2,4
Administration québécoise avec rajustements salariaux (sans l'équité salariale)	1,4 ²	- 3,7 ³
Autres salariés québécois (syndiqués)	0,5	7,2
Privé	2,7	10,6
« Autre public »	- 3,1	5,0
Entreprises publiques québécoises	- 2,2	4,0
Universitaire	- 3,7	6,8
Municipal	0,2	3,0
Fédéral	- 5,9	8,4

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. La variation porte sur la période 1996 à 2009 en ce qui concerne ce secteur puisque les données de 2010 ne sont pas encore disponibles. 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 2009.

Les salariés de l'administration québécoise connaissent un gain de pouvoir d'achat de 1,4 % pour la période 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 1996-2009, une perte de pouvoir d'achat de 3,7 % est observée; le gel des échelles salariales des salariés de l'administration québécoise en 2004 et 2005 explique 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 0,5 % pour la période 1986-1995 et de 7,2 % pour la période 1996-2010.

Au cours de la première période, la plus forte croissance du pouvoir d'achat parmi tous les secteurs étudiés est notée dans le secteur privé, soit de 2,7 %. Ce secteur arrive également en tête pour la deuxième période avec une croissance de 10,6 %.

Les salariés du secteur « autre public » essayaient une perte de pouvoir d'achat de 3,1 % pour la période 1986-1995, mais font un gain de 5,0 % pour la période 1996-2010. Les sous-secteurs « entreprises publiques québécoises », universitaire et fédéral connaissent aussi un revirement de situation d'une période à l'autre.

Ainsi, le pouvoir d'achat des salariés des entreprises publiques québécoises a diminué de 2,2 % au cours de la période 1986-1995, alors qu'il augmente de 4,0 % pour 1996-2010. Dans le secteur universitaire, la perte de pouvoir d'achat de 3,7 % pour la première période passe à un gain de 6,8 %. C'est le secteur fédéral qui présente la différence la plus marquée, soit un recul de 5,9 % à la première période et un gain de 8,4 % à la seconde. Pour sa part, le secteur municipal est le seul sous-secteur du regroupement « autre public » à présenter une croissance réelle positive tant pour la période 1986-1995 (0,2 %) que pour la période 1996-2010 (3,0 %).

Les perspectives salariales

Quelles seront les augmentations pour l'ensemble de l'année 2010 et pour 2011? 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 2010 et pour 2011 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 2010 et les taux prévus pour l'année 2011 en ce qui concerne les employés non syndiqués du secteur privé.

Les augmentations salariales selon la date de signature des conventions collectives¹⁶

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 collectives¹⁷.

Les conventions collectives signées en 2009 et 2010

Les conventions collectives signées en 2009 et au cours des trois premiers trimestres de 2010 donnent de l'information sur les derniers règlements salariaux intervenus sur le marché du travail québécois¹⁸. 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 2009 et 2010¹

	2009	2010
	%	
Ensemble des salariés québécois syndiqués	1,9	2,1
Administration québécoise	... ²	... ³
Autres salariés québécois	1,9	2,1
Privé	1,9	1,8
« Autre public »	2,0	2,4
Entreprises publiques québécoises	2,4	3,1
Universitaire	2,6	2,8
Municipal	1,7	2,1
Fédéral ⁴	..	..

1. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données du ministère du Travail au cours des trois premiers trimestres de 2010 (données préliminaires).

2. Aucune convention n'a été signée dans ce secteur.

3. Les conventions collectives n'étant pas encore signées lors de l'impression du présent rapport, les résultats qui y sont diffusés n'en tiennent donc pas compte.

4. Les données reposent sur un nombre trop limité de salariés pour être diffusées. Dans le secteur fédéral, aucune convention n'a été signée et déposée dans la banque du ministère du Travail du Québec en 2009 et en 2010, l'administration fédérale n'ayant pas l'obligation d'y déposer les siennes (voir la section sur la méthodologie partie II pour plus de détails).

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 qui prévalent entre le 1^{er} avril 2004 et le 31 mars 2010 ont été établies par la *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public* (projet de loi n° 142, 2005, chapitre 43). Cette loi spéciale prévoyait 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. Comme cela a été mentionné précédemment, une entente de principe portant sur de nouvelles conventions collectives a été conclue en juin 2010; ces conventions devraient établir les augmentations salariales pour

16. Dans cette section, toutes les conventions renouvelées en 2009 ou 2010 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.

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

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

les cinq prochaines années (du 1^{er} avril 2010 au 31 mars 2015). Il n'est pas possible pour le moment de déterminer le taux annuel moyen d'augmentation pour ces conventions collectives. En effet, au moment d'écrire ces lignes, les conventions collectives ne sont pas encore signées, certains syndicats étant encore en consultation auprès de leurs membres à cet égard.

En ce qui concerne les autres salariés québécois syndiqués, les ententes signées aux trois premiers trimestres 2010 octroient un taux de croissance annuelle moyen de 2,1 %. Il s'agit d'une hausse par rapport au 1,9 % accordé dans les ententes signées en 2009. L'augmentation s'explique notamment par les changements observés dans les poids respectifs des secteurs privé et « autre public ». En effet, en 2009, le secteur privé avait une forte influence sur le taux observé dans le regroupement « autres salariés québécois », puisqu'il comptait 61 % des salariés de ce secteur. En 2010, le poids du secteur privé est équivalent à celui du secteur « autre public », soit 50 %. Ainsi, l'augmentation du poids du secteur « autre public », conjuguée au fait que ce secteur connaît une croissance plus forte aux structures salariales en 2010 qu'en 2009, contribue grandement à la hausse observée pour l'ensemble des autres salariés québécois. Ces résultats reposent sur 131 conventions collectives signées au cours des trois premiers trimestres de 2010 et 222 signées en 2009. Pour cette dernière année, il s'agit d'un ajout de 157 conventions dans la banque du ministère du Travail depuis la publication de l'édition 2009 du rapport de rémunération.

Dans tous les secteurs, la croissance annuelle moyenne en 2010 est supérieure à celle de 2009, à l'exception du secteur privé où elle a diminué d'un dixième de point de pourcentage (de 1,9 % à 1,8 %). La plupart des conventions signées l'ont été dans ce secteur, soit 169 en 2009 et 106 en 2010.

Dans le secteur « autre public », la croissance annuelle moyenne est de 2,0 % dans les règlements intervenus en 2009 et de 2,4 % dans ceux intervenus en 2010. Ces résultats sont basés sur 53 ententes signées en 2009 et 25 en 2010. La hausse de la croissance moyenne est aussi de quatre dixièmes de point de pourcentage dans le secteur municipal : l'aug-

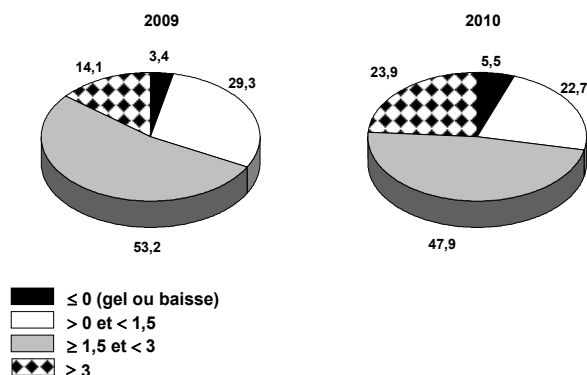
mentation annuelle moyenne passe de 1,7 % dans les renouvellements intervenus en 2009 à 2,1 % dans ceux de 2010. Les conventions signées en 2010 dans les universités octroient une augmentation moyenne de 2,8 %, alors qu'elle était de 2,6 % dans les conventions de 2009. Les entreprises publiques québécoises affichent en 2010 le taux annuel moyen d'augmentation le plus important parmi tous les secteurs analysés, soit de 3,1 %; ce taux est aussi plus élevé que celui observé pour ce même secteur en 2009 (2,4 %). La différence de sept dixièmes de point de pourcentage entre les deux années s'explique par la signature d'une entente couvrant 94,0 % des salariés visés par un renouvellement de convention dans le secteur « entreprises publiques québécoises » en 2010 et octroyant une augmentation annuelle moyenne de 3,2 %.

En ce qui concerne le secteur fédéral, 16 conventions collectives ont été signées en 2009 et 2 en 2010 dans l'administration fédérale, mais n'ont pas été déposées auprès du ministère du Travail du Québec, l'administration fédérale n'en ayant pas l'obligation. Même si l'ISQ dispose de certaines données auxiliaires relativement aux croissances salariales dans l'administration fédérale, il n'a pas été possible de les utiliser dans le présent rapport compte tenu de la complexité des calculs et des délais impartis.

Selon les conventions signées au cours des trois premiers trimestres de 2010, 71,8 % des salariés syndiqués autres que ceux de l'administration québécoise ont obtenu une augmentation salariale égale ou supérieure à 1,5 %; cette proportion est un peu plus forte que celle observée dans les ententes signées en 2009 (67,3 %). En fait, la hausse touche la part d'employés recevant des augmentations supérieures à 3 %, qui est beaucoup plus élevée en 2010 (23,9 %) qu'en 2009 (14,1 %). Les augmentations inférieures à 1,5 % touchent moins de salariés en 2010 qu'en 2009 (22,7 % contre 29,3 %). Quant aux gels ou baisses de salaire, le pourcentage de 2010 est légèrement supérieur à celui de 2009 (5,5 % contre 3,4 %). Tous les gels et baisses de salaire observés se trouvent dans le secteur privé, tant en 2009 qu'en 2010.

Figure 7.3

Distribution des « autres salariés québécois syndiqués » selon les taux d'augmentation accordés dans les conventions collectives nouvellement signées en 2009 et 2010¹ (en %)



1. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données du ministère du Travail aux trois premiers trimestres de 2010 (données préliminaires).

Dans le secteur privé, la proportion de salariés recevant des augmentations égales ou supérieures à 1,5 % est similaire dans les conventions signées en 2009 (71,1 %) et en 2010 (69,5 %). Des augmentations inférieures à 1,5 % sont octroyées à 19,5 % des salariés en 2010 et à 23,4 % en 2009. Les gels touchent, quant à eux, deux fois plus de salariés en 2010 (11,0 %) qu'en 2009 (5,6 %).

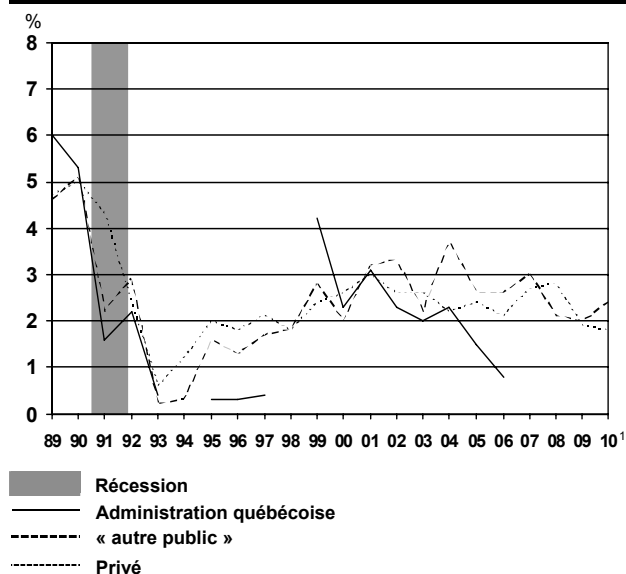
Les ententes signées en 2009 et au cours des neuf premiers mois de 2010 octroient des augmentations salariales à tous les employés du secteur « autre public ». En 2010, près des trois quarts de ces derniers (74,1 %) obtiennent une croissance d'au moins 1,5 %; il s'agit d'une hausse par rapport à 2009 (61,3 %). Cette augmentation entre les deux années est attribuable aux sous-secteurs municipal et « entreprises publiques québécoises », qui affichent des différences respectives de 17,5 et 4,1 points de pourcentage. Quant aux augmentations inférieures à 1,5 % dans le secteur « autre public », leur fréquence diminue en 2010 (25,9 % contre 38,7 % en 2009). C'est essentiellement le secteur municipal qui est responsable de ce résultat, puisque cette tranche de taux de croissance s'applique à une proportion moindre de salariés en 2010 (39,3 %) qu'en 2009 (56,8 %). Dans le secteur universitaire, 17,4 % des

salariés se voient octroyer des augmentations inférieures à 1,5 % en 2010, alors qu'aucun syndiqué de ce secteur n'était visé par ce type de taux en 2009.

Les conventions collectives signées de 1989 à 2010

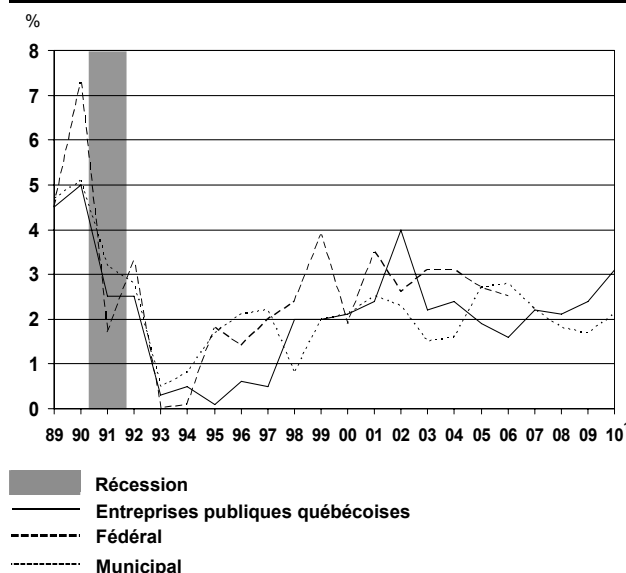
À partir de 1991, une tendance à la baisse est observée jusqu'en 1993 en ce qui a trait aux taux d'augmentation moyens offerts par les conventions collectives signées durant cette période (voir figures 7.4a et 7.4b). Par la suite, à partir de 1994 ou 1995, une tendance à la hausse se dessine dans trois 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, les entreprises publiques québécoises et le secteur universitaire est linéaire et avoisine le zéro. À partir, respectivement de 1999, 1998 et 2000, les taux moyens négociés dans ces secteurs sont nettement 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. Alors qu'une reprise semblait se dessiner en 2007, les années 2008 et 2009 marquent plutôt une baisse pour la plupart des secteurs où des conventions sont signées. En 2010, pour l'ensemble des secteurs, une hausse est remarquée sauf dans le secteur privé où une baisse d'un dixième de point de pourcentage est notée.

Figure 7.4a
Évolution des augmentations salariales selon la date de signature des ententes, de 1989 à 2010¹



1. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données du ministère du Travail aux trois premiers trimestres de 2010 (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). De plus, aucune donnée n'est disponible pour ce secteur en 2010.

Figure 7.4b
Évolution des augmentations salariales selon la date de signature des ententes, de 1989 à 2010¹



1. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données du ministère du Travail aux trois premiers trimestres de 2010 (données préliminaires).

Les perspectives salariales pour l'ensemble de 2010 et pour 2011

Les perspectives salariales sont établies à partir des données préliminaires des clauses salariales des conventions collectives en vigueur en 2010 et 2011. L'Institut calcule la perspective pour l'ensemble des salariés syndiqués en pondérant le résultat de chaque secteur par son poids estimé en nombre d'employés. Pour un meilleur portrait de la situation, le nombre de salariés utilisés dans le calcul du poids représente une moyenne des salariés couverts entre 2005 et 2009¹⁹.

L'Institut ne peut dégager une perspective pour l'administration québécoise puisque les conventions collectives de ce secteur ont expiré le 31 mars 2010 et qu'au moment d'écrire ce texte, les nouvelles ententes n'ont pas encore été signées. Ainsi, les perspectives salariales pour 2010 et 2011 ne portent que sur les autres salariés québécois, aucune convention n'étant en vigueur dans l'administration québécoise.

Selon les perspectives salariales de l'Institut, le taux de croissance des échelles salariales prévu en 2010 pour les autres salariés syndiqués québécois est de 2,3 %, alors qu'il serait de 2,2 % en 2011 (voir tableau 7.6). La même croissance est prévue chez les syndiqués du secteur privé.

Dans les entreprises publiques québécoises, la perspective est plus basse en 2011 qu'en 2010 (2,1 % contre 2,7 %). Dans le secteur municipal, la croissance moyenne prévue est de 2,4 % en 2010 et de 2,5 % en 2011. Pour l'ensemble de 2010, la croissance annoncée dans le secteur universitaire est de 2,8 %; celle du secteur fédéral serait de 1,6 %, la plus faible de tous les secteurs analysés. Aucune perspective ne peut cependant être calculée pour 2011 dans ces deux derniers secteurs. Dans le secteur fédéral, cela s'explique par le fait que toutes les conventions collectives de l'administration fédérale sont échuës.

19. Pour 2010, ces résultats couvrent 261 448 autres salariés québécois syndiqués.

Chez les employés non syndiqués, les croissances anticipées en 2010 et 2011 en ce qui a trait aux échelles salariales seraient légèrement inférieures à celles notées chez les syndiqués; la croissance moyenne prévue est de 1,8 % en 2010 et de 2,0 % en 2011. Selon les sources consultées,²⁰ les croissances anticipées varieraient entre 1,6 % et 2,3 %.

En ce qui concerne les autres salariés québécois dans leur ensemble (syndiqués et non syndiqués), l'Institut prévoit une croissance moyenne similaire en 2010 et 2011, soit respectivement de 2,0 % et de 2,1 %.

Ces perspectives permettent de prévoir un gain de pouvoir d'achat (croissance réelle des structures salariales) de 0,7 % en 2010 et une perte de 0,2 % en 2011 pour l'ensemble des autres salariés québécois (syndiqués et non syndiqués). La croissance réelle prévue en 2010 est positive dans tous les secteurs analysés; les gains varieraient de 0,3 % à 1,5 %. En 2011, plusieurs secteurs afficheraient une perte de pouvoir d'achat, sauf le secteur municipal où la croissance réelle serait de 0,2 %. Chez les salariés non syndiqués, les perspectives indiquent un gain de pouvoir d'achat de 0,5 % en 2010 et une perte de 0,3 % en 2011.

Tableau 7.6
Perspectives salariales pour 2010 et 2011¹

	2010	2011 ²
	%	
Autres salariés québécois ^{3,4}	2,0	2,1
Autres salariés québécois (syndiqués)	2,3	2,2
Privé	2,3 ⁵	2,2
Entreprises publiques québécoises	2,7	2,1
Universitaire	2,8 ⁵	.. ⁶
Municipal	2,4	2,5
Fédéral	1,6	.. ⁶
Non-syndiqués	1,6 à 2,1	1,8 à 2,3
Croissance de l'IPC prévue	1,3	2,3

1. Les perspectives salariales représentent des taux nominaux de croissance.
2. Les taux de représentativité de presque tous les secteurs sont inférieurs à 40 % en 2011 (sauf le secteur des entreprises publiques québécoises).
3. Les taux prévus pour l'administration québécoise n'étant pas connus, seuls les résultats pour l'ensemble des autres salariés québécois (et les divers secteurs le composant) sont disponibles.
4. Le taux de syndicalisation pour les autres salariés québécois est estimé à 35 % selon les données de l'*Enquête sur la population active* (EPA).
5. Le taux de représentativité de ce secteur est inférieur à 60 %.
6. Les données ne permettent pas d'établir une perspective salariale dans ce secteur.

20. Les données pour 2011 ont été recueillies auprès de cinq 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 2010
 [Écart = (administration québécoise - marché)/administration québécoise]

Emplois repères ¹ /catégorie	Effectif adm. québ. ²	Effectif rémunéré selon échelle	Maximums normaux			Minimums		
			Marché	Adm. québ.	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts
			%	\$	%	\$		%
Professionnels								
Professionnel communic. 1	64	94,0	46 417	54 028	-16,4	37 212	45 005	-20,9
Professionnel communic. 2	695	93,5	69 693	72 462	-4,0	49 063	56 091	-14,3
Professionnel communic. 3	104	94,8	77 944	89 970	-15,4	59 492	73 473	-23,5
Professionnel gest. fin. 1	104	86,5	45 018	54 360	-20,8	36 727	41 930	-14,2
Professionnel gest. fin. 2	848	79,5	67 628	69 048	-2,1 *	47 411	51 324	-8,3
Professionnel gest. fin. 3	173	90,0	75 479	89 093	-18,0	58 926	68 836	-16,8
Analyste proc. adm./inform. 1	302	85,7	47 392	60 820	-28,3	38 024	47 566	-25,1
Analyste proc. adm./inform. 2	3 426	73,3	70 221	76 671	-9,2	50 059	56 933	-13,7
Analyste proc. adm./inform. 3	1 013	79,0	77 366	89 764	-16,0	59 623	69 249	-16,1
Ingénieur 1	78	86,7	46 825	60 536	-29,3	37 818	47 263	-25,0
Ingénieur 2	394	83,8	74 131	83 332	-12,4	52 280	66 230	-26,7
Ingénieur 3	360	91,8	82 386	103 284	-25,4	44 411	84 736	-90,8
Professionnel sc. phys. 1	18	79,0	46 808	58 408	-24,8	37 348	45 980	-23,1
Professionnel sc. phys. 2	353	97,6	73 722	80 216	-8,8 *	52 412	59 643	-13,8
Professionnel sc. phys. 3	103	100,0	78 286	96 114	-22,8	60 513	75 855	-25,4
Avocat et notaire 1	35	96,5	56 561	74 377	-31,5	44 160	53 737	-21,7
Avocat et notaire 2	612	33,4	100 587	96 543	4,0	58 911	64 332	-9,2
Biologiste 2	108	100,0	70 824	77 245	-9,1	49 968	57 043	-14,2
Moyenne	...	79,4	72 355	79 669	-10,1	51 086	60 012	-17,5
Techniciens								
Technicien en administration 1-2	7 407	86,5	46 790	50 951	-8,9	33 483	40 905	-22,2
Technicien en administration 3	238	85,8	51 009	63 122	-23,7	47 265	48 500	-2,6 *
Technicien documentation 1-2	737	91,6	46 790	48 561	-3,8	31 897	35 692	-11,9
Technicien laboratoire 1-2	1 845	50,9	52 963	53 997	-2,0 *	36 540	41 741	-14,2
Technicien laboratoire 3	454	91,0	55 309	58 862	-6,4	39 363	47 941	-21,8
Technicien en droit 1-2	418	93,4	45 603	65 608	-43,9	30 408	45 545	-49,8
Technicien en droit 3	12	100,0	51 009	79 301	-55,5	47 265	60 566	-28,1
Technicien génie 1-2	1 269	63,6	46 656	64 296	-37,8	33 718	48 219	-43,0
Technicien génie 3	258	79,7	51 045	76 175	-49,2	47 452	59 780	-26,0
Technicien informatique 1-2	2 443	82,8	49 018	55 911	-14,1	34 371	41 742	-21,4
Technicien informatique 3	742	96,6	53 021	71 616	-35,1	39 490	47 197	-19,5
Technicien en loisir 1-2	452	64,1	46 546	48 821	-4,9 *	32 635	35 740	-9,5 *
Technicien hygiène du trav. 1-2	173	70,5	45 986	67 935	-47,7	33 604	52 975	-57,6
Moyenne	...	79,8	48 292	55 595	-15,1	34 587	42 733	-23,6
Employés de bureau								
Préposé photocopie 2	34	95,1	30 408	44 811	-47,4	28 253	26 950	4,6
Magasinier 1	174	22,5	30 189	31 365	-3,9 *	28 125	23 871	15,1
Magasinier 2	918	38,6	35 041	45 750	-30,6	30 567	34 112	-11,6 *
Magasinier 3	37	18,0	43 101	66 061	-53,3	35 561	51 704	-45,4
Op. duplicateur 1-2	112	54,9	33 976	42 548	-25,2	28 125	30 685	-9,1
Personnel soutien adm. 1	3 911	83,5	33 633	33 236	1,2 *	29 416	25 225	14,2
Personnel soutien adm. 2	11 005	76,3	36 796	42 303	-15,0	31 430	34 116	-8,5
Personnel soutien adm. 3	3 787	92,2	41 189	49 551	-20,3	35 332	x	x
Personnel secrétariat 1	1 496	86,3	35 176	42 769	-21,6	30 432	33 009	-8,5
Personnel secrétariat 2	5 832	82,2	38 600	47 335	-22,6	34 677	36 715	-5,9
Préposé aux renseign. 2	785	41,4	40 672	39 736	2,3 *	32 161	30 424	5,4 *
Préposé aux renseign. 3	57	64,4	44 270	47 611	-7,5	35 266	38 921	-10,4
Préposé télécomm. 1-2	4	89,0	31 267	40 045	-28,1	29 129	27 612	5,2 *
Téléphoniste-récept. 2	1 051	61,7	31 455	37 926	-20,6	29 150	28 709	1,5 *
Acheteur 2	55	53,3	40 946	51 931	-26,8	35 211	37 794	-7,3 *
Moyenne	...	77,8	36 964	42 973	-16,3	32 120	34 284	-6,7

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 %).

Positions dans l'échelle		Ratios comparatifs		Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
Professionnels				
68,2 *	54,7 *	93,7 *	92,4 *	Professionnel communic. 1
68,0 *	70,4 *	90,5	93,3	Professionnel communic. 2
81,9 *	76,6 *	95,7 *	95,7 *	Professionnel communic. 3
59,5 *	60,2 *	92,5 *	90,9 *	Professionnel gest. fin. 1
62,7	72,4	88,8	92,9	Professionnel gest. fin. 2
89,7 *	85,1 *	97,7 *	96,6 *	Professionnel gest. fin. 3
60,1 *	67,5 *	92,1 *	92,9 *	Analyste proc. adm./inform. 1
71,5 *	77,1 *	91,8	94,1	Analyste proc. adm./inform. 2
89,6 *	89,2 *	97,6 *	97,5 *	Analyste proc. adm./inform. 3
56,2 *	64,3 *	91,6 *	92,2 *	Ingénieur 1
76,1 *	80,2 *	93,0	95,9	Ingénieur 2
95,7 *	95,3 *	98,0 *	99,2 *	Ingénieur 3
61,6	29,2	92,2 *	84,9 *	Professionnel sc. phys. 1
81,8	61,1	94,7 *	90,8 *	Professionnel sc. phys. 2
88,7 *	89,8 *	97,4 *	98,0 *	Professionnel sc. phys. 3
65,4 *	74,4 *	92,4 *	92,9 *	Avocat et notaire 1
78,3	94,0	91,0	98,0	Avocat et notaire 2
76,5 *	76,5 *	93,1 *	93,9 *	Biologiste 2
75,0 *	78,1 *	92,9	94,7	Moyenne
Techniciens				
82,2	72,1	94,9 *	94,5 *	Technicien en administration 1-2
96,5	74,4	99,7	94,1	Technicien en administration 3
85,8 *	82,5 *	95,5 *	95,4 *	Technicien documentation 1-2
89,9	78,9	96,9	95,3	Technicien laboratoire 1-2
95,8	91,4	98,8 *	98,4 *	Technicien laboratoire 3
80,8 *	72,9 *	93,6 *	91,7 *	Technicien en droit 1-2
100,0	69,1	100,0	92,7	Technicien en droit 3
82,9 *	82,6 *	95,3 *	95,7 *	Technicien génie 1-2
93,1 *	95,6 *	99,5 *	99,1 *	Technicien génie 3
75,2 *	70,1 *	92,6 *	92,4 *	Technicien informatique 1-2
86,4 *	83,7 *	96,5 *	94,4 *	Technicien informatique 3
87,9	54,1	96,4	87,7	Technicien en loisir 1-2
85,9	119,4	96,2	104,3	Technicien hygiène du trav. 1-2
83,5	76,4	95,2 *	94,6 *	Moyenne
Employés de bureau				
100,0	72,1	100,0	88,9	Préposé photocopie 2
95,0	51,5	99,7	88,4	Magasinier 1
93,1 *	91,7 *	99,1 *	98,0 *	Magasinier 2
79,7	58,0	96,5	90,9	Magasinier 3
95,4 *	103,5 *	99,2 *	101,0 *	Op. duplicateur 1-2
95,5	42,0	99,4	86,0	Personnel soutien adm. 1
94,6	74,5	99,2	95,1	Personnel soutien adm. 2
85,5	68,9	97,9	96,8	Personnel soutien adm. 3
93,9	70,6	99,2	93,3	Personnel secrétariat 1
95,1	84,2	99,5	96,4	Personnel secrétariat 2
82,2 *	67,5 *	96,3 *	92,4 *	Préposé aux renseign. 2
99,7 *	98,6 *	99,9 *	99,8 *	Préposé aux renseign. 3
91,7 *	95,8 *	99,4 *	98,7 *	Préposé télécomm. 1-2
97,2	69,7	99,8	92,6	Téléphoniste-récept. 2
92,5	63,2	98,9	90,0	Acheteur 2
93,4	71,4	99,1	94,1	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 2010

[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	64	85,5	46 417	53 704	-15,7	37 212	42 280	-13,6		
Professionnel communic. 2	695	86,4	69 693	71 537	-2,6 *	49 063	51 909	-5,8 *		
Professionnel communic. 3	104	83,9	77 944	96 177	-23,4	59 492	68 897	-15,8		
Professionnel gest. fin. 1	104	77,9	45 018	46 971	-4,3 *	36 727	38 259	-4,2 *		
Professionnel gest. fin. 2	848	77,1	67 628	66 976	1,0 *	47 411	50 511	-6,5		
Professionnel gest. fin. 3	173	84,3	75 479	86 612	-14,8	58 926	66 607	-13,0		
Analyste proc. adm./inform. 1	302	71,3	47 392	58 799	-24,1	38 024	44 675	-17,5		
Analyste proc. adm./inform. 2	3 426	64,9	70 221	76 680	-9,2	50 059	56 886	-13,6		
Analyste proc. adm./inform. 3	1 013	68,9	77 366	89 293	-15,4	59 623	68 389	-14,7		
Ingénieur 1	78	85,7	46 825	60 356	-28,9	37 818	46 873	-23,9		
Ingénieur 2	394	79,4	74 131	81 900	-10,5	52 280	64 201	-22,8		
Ingénieur 3	360	90,0	82 386	103 220	-25,3	44 411	84 968	-91,3		
Professionnel sc. phys. 1	18	64,2	46 808	53 817	-15,0	37 348	39 901	-6,8		
Professionnel sc. phys. 2	353	96,0	73 722	79 960	-8,5 *	52 412	55 521	-5,9 *		
Professionnel sc. phys. 3	103	100,0	78 286	93 036	-18,8	60 513	69 250	-14,4		
Avocat et notaire 1	35	84,9	56 561	68 540	-21,2	44 160	53 661	-21,5		
Avocat et notaire 2	612	15,8	100 587	86 867	13,6	58 911	64 662	-9,8		
Biologiste 2	108	100,0	70 824	63 584	10,2	49 968	50 683	-1,4 *		
Moyenne	...	71,7	72 263	77 486	-7,2	50 942	58 310	-14,5		
Techniciens										
Technicien en administration 1-2	7 407	77,4	46 790	49 127	-5,0 *	33 483	36 744	-9,7		
Technicien en administration 3	238	83,1	51 009	64 427	-26,3	47 265	48 402	-2,4 *		
Technicien documentation 1-2	737	92,2	46 790	49 083	-4,9 *	31 897	36 277	-13,7 *		
Technicien laboratoire 1-2	1 845	43,4	52 963	52 431	1,0 *	36 540	42 061	-15,1		
Technicien en droit 1-2	418	95,8	45 603	67 939	-49,0	30 408	46 780	-53,8		
Technicien en droit 3	12	100,0	51 009	79 301	-55,5	47 265	60 566	-28,1		
Technicien génie 1-2	1 269	53,9	46 656	63 140	-35,3	33 718	49 800	-47,7		
Technicien génie 3	258	70,8	51 045	76 619	-50,1	47 452	58 250	-22,8		
Technicien informatique 1-2	2 443	80,5	49 018	55 618	-13,5	34 371	41 704	-21,3		
Technicien informatique 3	742	96,4	53 021	72 234	-36,2	39 490	46 988	-19,0		
Technicien hygiène du trav. 1-2	173	70,0	45 986	68 313	-48,6	33 604	53 249	-58,5		
Moyenne	...	71,6	48 286	54 427	-12,7	34 579	40 611	-17,4		
Employés de bureau										
Préposé photocopie 2	34	95,6	30 408	45 726	-50,4	28 253	26 144	7,5		
Magasinier 1	174	33,4	30 189	31 239	-3,5 *	28 125	23 601	16,1		
Magasinier 2	918	31,5	35 041	45 547	-30,0	30 567	29 277	4,2 *		
Personnel soutien adm. 1	3 911	82,7	33 633	32 455	3,5 *	29 416	24 464	16,8		
Personnel soutien adm. 2	11 005	62,8	36 796	40 288	-9,5	31 430	30 046	4,4		
Personnel soutien adm. 3	3 787	66,9	41 189	48 071	-16,7 *	35 332	35 374	-0,1 *		
Personnel secrétariat 1	1 496	75,6	35 176	45 110	-28,2	30 432	33 965	-11,6 *		
Personnel secrétariat 2	5 832	77,2	38 600	49 159	-27,4	34 677	37 422	-7,9		
Préposé aux renseign. 2	785	36,4	40 672	38 077	6,4 *	32 161	28 901	10,1		
Préposé aux renseign. 3	57	62,4	44 270	48 260	-9,0 *	35 266	39 166	-11,1		
Préposé télécomm. 1-2	4	93,8	31 267	38 425	-22,9	29 129	24 185	17,0		
Téléphoniste-récept. 2	1 051	57,6	31 455	38 553	-22,6	29 150	28 413	2,5 *		
Acheteur 2	55	53,6	40 946	54 218	-32,4	35 211	37 126	-5,4 *		
Moyenne	...	67,1	36 964	42 301	-14,4	32 120	31 470	2,0 *		

1. Le nombre d'emplois dans ce tableau peut être moindre que celui dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

2. 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	
%	%	%	%	
68,2	39,8	93,7	87,2	Professionnels
68,0	59,5	90,5 *	88,9 *	Professionnel communic. 1
81,9	53,9	95,7 *	86,9 *	Professionnel communic. 2
59,5 *	74,6 *	92,5 *	95,3 *	Professionnel communic. 3
62,7	71,8	88,8	93,1	Professionnel gest. fin. 1
89,7 *	89,4 *	97,7 *	97,6 *	Professionnel gest. fin. 2
60,1 *	65,3 *	92,1 *	91,7 *	Professionnel gest. fin. 3
71,5 *	73,3 *	91,8 *	93,1 *	Analyste proc. adm./inform. 1
89,6 *	95,6 *	97,6 *	99,0 *	Analyste proc. adm./inform. 2
56,2 *	64,9 *	91,6 *	92,2 *	Analyste proc. adm./inform. 3
76,1 *	79,9 *	93,0	95,7	Ingénieur 1
95,7 *	97,5 *	98,0 *	99,6 *	Ingénieur 2
61,6	10,0	92,2 *	76,7 *	Ingénieur 3
81,8	56,7	94,7 *	88,0 *	Professionnel sc. phys. 1
88,7 *	96,9 *	97,4 *	99,3 *	Professionnel sc. phys. 2
65,4 *	95,0 *	92,4 *	98,9 *	Professionnel sc. phys. 3
78,3	102,2	91,0	100,6	Avocat et notaire 1
76,5 *	88,1 *	93,1 *	97,6 *	Avocat et notaire 2
74,7 *	77,0 *	92,8 *	94,2 *	Biologiste 2
				Moyenne
82,2	66,9	94,9	91,6	Techniciens
96,5	70,1	99,7	92,6	Technicien en administration 1-2
85,8	62,2	95,5 *	90,1 *	Technicien en administration 3
89,9	75,0	96,9 *	95,2 *	Technicien documentation 1-2
80,8 *	71,4 *	93,6 *	91,1 *	Technicien laboratoire 1-2
100,0	69,1	100,0	92,7	Technicien en droit 1-2
82,9 *	78,9 *	95,3 *	95,5 *	Technicien en droit 3
93,1 *	99,8 *	99,5 *	100,0 *	Technicien génie 1-2
75,2	67,5	92,6 *	91,9 *	Technicien génie 3
86,4 *	83,6 *	96,5 *	94,3 *	Technicien informatique 1-2
85,9	120,2	96,2	104,4	Technicien informatique 3
83,5	70,0	95,2	92,2	Technicien hygiène du trav. 1-2
				Moyenne
100,0	71,3	100,0	87,7	Employés de bureau
95,0	48,2	99,7	87,3	Préposé photocopie 2
93,1 *	89,9 *	99,1 *	96,5 *	Magasinier 1
95,5	35,4	99,4	84,1	Magasinier 2
94,6	66,5	99,2	91,5	Personnel soutien adm. 1
85,5	62,0	97,9	90,0	Personnel soutien adm. 2
93,9	68,5	99,2	92,2	Personnel soutien adm. 3
95,1	82,4	99,5	95,8	Personnel secrétariat 1
82,2	59,6	96,3	90,3	Personnel secrétariat 2
99,7 *	99,5 *	99,9 *	99,9 *	Préposé aux renseign. 2
91,7	99,7	99,4 *	99,9 *	Préposé aux renseign. 3
97,2	69,0	99,8	91,8	Préposé télécomm. 1-2
92,5	56,7	98,9	86,3	Téléphoniste-récept. 2
93,4	65,9	99,1	91,3	Acheteur 2
				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 2010

[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	64	99,0	46 417	54 191	-16,8	37 212	46 377	-24,6
Professionnel communic. 2	695	97,3	69 693	72 909	-4,6	49 063	58 117	-18,5
Professionnel communic. 3	104	98,2	77 944	88 295	-13,3	59 492	74 708	-25,6
Professionnel gest. fin. 1	104	100,0	45 018	63 436	-40,9	36 727	46 439	-26,4
Professionnel gest. fin. 2	848	90,0	67 628	76 748	-13,5	47 411	54 365	-14,7
Professionnel gest. fin. 3	173	98,9	75 479	92 323	-22,3	58 926	71 768	-21,8
Analyste proc. adm./inform. 1	302	100,0	47 392	62 243	-31,3	38 024	49 603	-30,5
Analyste proc. adm./inform. 2	3 426	96,7	70 221	76 655	-9,2	50 059	57 021	-13,9
Analyste proc. adm./inform. 3	1 013	99,4	77 366	90 419	-16,9	59 623	70 448	-18,2
Ingénieur 1	78	100,0	46 825	62 537	-33,6	37 818	51 611	-36,5
Ingénieur 2	394	98,0	74 131	87 107	-17,5	52 280	71 606	-37,0
Ingénieur 3	360	100,0	82 386	103 545	-25,7	44 411	83 784	-88,7
Avocat et notaire 1	35	100,0	56 561	75 900	-34,2	44 160	53 756	-21,7
Avocat et notaire 2	612	90,0	100 587	101 931	-1,3 *	58 911	64 146	-8,9
Moyenne	...	96,9	72 355	81 357	-12,4	51 086	61 493	-20,4
Techniciens								
Technicien en administration 1-2	7 407	98,2	46 790	52 811	-12,9	33 483	45 158	-34,9
Technicien en administration 3	238	93,4	51 009	59 766	-17,2	47 265	48 753	-3,1 *
Technicien documentation 1-2	737	91,5	46 790	48 415	-3,5	31 897	35 528	-11,4
Technicien laboratoire 1-2	1 845	100,0	52 963	58 313	-10,1	36 540	40 832	-11,7
Technicien laboratoire 3	454	100,0	55 309	60 367	-9,1	39 363	50 119	-27,3
Technicien en droit 1-2	418	79,1	45 603	48 786	-7,0	30 408	36 616	-20,4
Technicien génie 1-2	1 269	89,1	46 656	66 147	-41,8	33 718	45 688	-35,5
Technicien génie 3	258	98,1	51 045	75 513	-47,9	47 452	62 063	-30,8
Technicien informatique 1-2	2 443	93,9	49 018	57 105	-16,5	34 371	41 893	-21,9
Technicien informatique 3	742	100,0	53 021	58 845	-11,0	39 490	51 521	-30,5
Technicien en loisir 1-2	452	66,1	46 546	48 796	-4,8 *	32 635	35 796	-9,7 *
Moyenne	...	95,1	48 288	55 283	-14,5	34 573	43 725	-26,5
Employés de bureau								
Préposé photocopie 2	34	91,7	30 408	38 196	-25,6	28 253	32 780	-16,0
Magasinier 1	174	4,9	30 189	32 745	-8,5 *	28 125	26 836	4,6 *
Magasinier 2	918	46,9	35 041	45 904	-31,0	30 567	37 913	-24,0
Personnel soutien adm. 1	3 911	87,7	33 633	37 371	-11,1	29 416	29 261	0,5 *
Personnel soutien adm. 2	11 005	94,5	36 796	44 105	-19,9	31 430	37 760	-20,1
Personnel secrétariat 1	1 496	91,3	35 176	41 865	-19,0	30 432	32 640	-7,3
Personnel secrétariat 2	5 832	92,0	38 600	44 407	-15,0	34 677	35 568	-2,6
Préposé aux renseign. 2	785	97,3	40 672	46 656	-14,7	32 161	36 774	-14,3
Préposé aux renseign. 3	57	87,8	44 270	42 006	5,1 *	35 266	36 799	-4,3
Préposé télécomm. 1-2	4	82,0	31 267	42 770	-36,8	29 129	33 376	-14,6
Téléphoniste-récept. 2	1 051	92,8	31 455	35 007	-11,3	29 150	30 084	-3,2 *
Acheteur 2	55	52,9	40 946	49 502	-20,9	35 211	38 503	-9,3
Moyenne	...	90,8	36 965	43 603	-18,0	32 120	36 494	-13,6

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	
%		%		
68,2 *	65,7 *	93,7 *	95,1 *	Professionnels
68,0	77,4	90,5	95,4	Professionnel communic. 1
81,9	88,9	95,7	98,3	Professionnel communic. 2
59,5	51,1	92,5	86,9	Professionnel communic. 3
62,7	73,9	88,8	92,4	Professionnel gest. fin. 1
89,7	79,6	97,7	95,5	Professionnel gest. fin. 2
60,1	69,2	92,1	93,8	Professionnel gest. fin. 3
71,5	84,2	91,8	95,9	Analyste proc. adm./inform. 1
89,6	80,1	97,6	95,6	Analyste proc. adm./inform. 2
56,2 *	54,8 *	91,6 *	92,1 *	Analyste proc. adm./inform. 3
76,1	81,1	93,0	96,6	Ingénieur 1
95,7	86,7	98,0 *	97,5 *	Ingénieur 2
65,4	70,8	92,4	91,5	Ingénieur 3
78,3	91,3	91,0	96,8	Avocat et notaire 1
				Avocat et notaire 2
75,0	80,2	92,9	95,3	Moyenne
Techniciens				
82,2 *	80,9 *	94,9	97,2	Technicien en administration 1-2
96,5	90,5	99,7	98,2	Technicien en administration 3
85,8 *	88,2 *	95,5	96,9	Technicien documentation 1-2
89,9 *	84,9 *	96,9	95,5	Technicien laboratoire 1-2
95,8	x	98,8	x	Technicien laboratoire 3
80,8 *	91,8 *	93,6	98,0	Technicien en droit 1-2
82,9	86,5	95,3 *	95,8 *	Technicien génie 1-2
93,1	87,2	99,5	97,7	Technicien génie 3
75,2 *	79,9 *	92,6	94,6	Technicien informatique 1-2
86,4 *	85,6 *	96,5	98,2	Technicien informatique 3
87,9	55,5	96,4	88,1	Technicien en loisir 1-2
83,5	81,4	95,2	96,2	Moyenne
Employés de bureau				
100,0	92,4	100,0	98,9	Préposé photocopie 2
95,0 *	97,7 *	99,7 *	99,6 *	Magasinier 1
93,1 *	94,3 *	99,1 *	99,0 *	Magasinier 2
95,5	76,6	99,4	94,9	Personnel soutien adm. 1
94,6	86,0	99,2	98,0	Personnel soutien adm. 2
93,9	71,6	99,2	93,7	Personnel secrétariat 1
95,1 *	87,9 *	99,5 *	97,6 *	Personnel secrétariat 2
82,2	98,4	96,3	99,7	Préposé aux renseign. 2
99,7	85,0	99,9	98,1	Préposé aux renseign. 3
91,7 *	85,9 *	99,4 *	96,9 *	Préposé télécomm. 1-2
97,2 *	76,3 *	99,8 *	96,7 *	Téléphoniste-récept. 2
92,5	x	98,9	x	Acheteur 2
93,4	83,0	99,1	97,3	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 2010

[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	64	93,3	46 417	47 681	-2,7 *	37 212	35 739	4,0 *
Professionnel communic. 2	695	96,5	69 693	72 806	-4,5	49 063	50 003	-1,9 *
Professionnel gest. fin. 2	848	93,1	67 628	80 244	-18,7	47 411	50 987	-7,5
Professionnel gest. fin. 3	173	100,0	75 479	91 931	-21,8	58 926	77 564	-31,6
Analyste proc. adm./inform. 2	3 426	86,5	70 221	75 810	-8,0	50 059	50 923	-1,7 *
Ingénieur 2	394	84,9	74 131	82 429	-11,2	52 280	54 998	-5,2
Ingénieur 3	360	100,0	82 386	89 187	-8,3	44 411	72 286	-62,8
Avocat et notaire 1	35	100,0	56 561	62 018	-9,6	44 160	48 863	-10,7
Avocat et notaire 2	612	64,1	100 587	93 825	6,7	58 911	53 952	8,4
Moyenne	...	91,0	72 355	79 310	-9,6	50 892	54 379	-6,9
Techniciens								
Technicien en administration 1-2	7 407	88,0	46 790	52 746	-12,7	33 483	39 646	-18,4
Technicien en administration 3	238	95,8	51 009	68 884	-35,0	47 265	50 932	-7,8 *
Technicien documentation 1-2	737	83,1	46 790	48 718	-4,1	31 897	35 691	-11,9
Technicien laboratoire 1-2	1 845	100,0	52 963	58 843	-11,1	36 540	41 929	-14,8
Technicien en droit 1-2	418	60,3	45 603	49 940	-9,5	30 408	37 447	-23,1
Technicien génie 1-2	1 269	69,5	46 656	60 144	-28,9	33 718	44 752	-32,7
Technicien génie 3	258	86,0	51 045	74 938	-46,8	47 452	60 252	-27,0
Technicien informatique 1-2	2 443	87,1	49 018	61 019	-24,5	34 371	42 636	-24,0
Technicien en loisir 1-2	452	39,4	46 546	53 318	-14,5	32 635	43 893	-34,5
Moyenne	...	85,2	48 185	55 863	-15,9	34 472	41 443	-20,2
Employés de bureau								
Magasinier 2	918	68,6	35 041	49 902	-42,4	30 567	40 295	-31,8
Personnel soutien adm. 1	3 911	76,9	33 633	36 053	-7,2	29 416	26 918	8,5
Personnel soutien adm. 2	11 005	83,5	36 796	42 469	-15,4	31 430	31 069	1,1
Personnel soutien adm. 3	3 787	33,4	41 189	48 486	-17,7	35 332	35 577	-0,7 *
Personnel secrétariat 1	1 496	75,2	35 176	42 180	-19,9	30 432	30 859	-1,4
Personnel secrétariat 2	5 832	81,4	38 600	45 510	-17,9	34 677	34 617	0,2 *
Préposé aux renseign. 2	785	80,0	40 672	45 278	-11,3	32 161	34 052	-5,9
Préposé télécomm. 1-2	4	78,0	31 267	43 164	-38,1	29 129	32 962	-13,2
Téléphoniste-récept. 2	1 051	66,0	31 455	35 248	-12,1	29 150	29 611	-1,6 *
Moyenne	...	73,4	36 962	43 025	-16,4	32 129	32 171	-0,1 *

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	
%		%		
68,2 *	74,9 *	93,7 *	93,7 *	Professionnels
68,0	78,4	90,5	93,2	Professionnel communic. 1
62,7	84,6	88,8	94,4	Professionnel communic. 2
89,7	97,5	97,7	99,6	Professionnel gest. fin. 2
71,5	85,0	91,8	95,1	Professionnel gest. fin. 3
76,1	86,4	93,0	95,5	Analyste proc. adm./inform. 2
95,7	88,0	98,0 *	97,7 *	Ingénieur 2
65,4	46,4	92,4	88,6	Ingénieur 3
78,3	81,2	91,0	92,0	Avocat et notaire 1
				Avocat et notaire 2
74,6	84,8	92,7	95,1	Moyenne
Techniciens				
82,2	89,8	94,9	97,5	Technicien en administration 1-2
96,5 *	94,1 *	99,7	98,5	Technicien en administration 3
85,8 *	92,3 *	95,5	98,0	Technicien documentation 1-2
89,9	93,7	96,9	98,2	Technicien laboratoire 1-2
80,8	73,0	93,6 *	93,2 *	Technicien en droit 1-2
82,9 *	81,4 *	95,3 *	95,2 *	Technicien génie 1-2
93,1	53,3	99,5	90,9	Technicien génie 3
75,2	87,7	92,6	96,3	Technicien informatique 1-2
87,9 *	86,4 *	96,4 *	97,6 *	Technicien en loisir 1-2
83,0	88,6	95,1	97,1	Moyenne
Employés de bureau				
93,1 *	91,9 *	99,1	98,4	Magasinier 2
95,5	90,3	99,4	97,6	Personnel soutien adm. 1
94,6	93,4	99,2	98,2	Personnel soutien adm. 2
85,5	x	97,9	x	Personnel soutien adm. 3
93,9	92,8	99,2	98,1	Personnel secrétariat 1
95,1 *	96,4 *	99,5 *	99,1 *	Personnel secrétariat 2
82,2 *	86,1 *	96,3 *	96,6 *	Préposé aux renseign. 2
91,7 *	87,7 *	99,4 *	97,1 *	Préposé télécomm. 1-2
97,2	85,1	99,8	97,6	Téléphoniste-récept. 2
93,4	91,7	99,1	97,9	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 2010

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

Emplois repères ¹ /catégorie	Effectif adm. québ. ²	Effectif rémunéré selon échelle	Maximums normaux			Minimums		
					Écarts			Écarts
			Marché	Adm. québ.		Adm. québ.	Marché	
			%	\$	%	\$		%
Professionnels								
Professionnel communic. 1	64	100,0	46 417	58 714	-26,5	37 212	48 241	-29,6
Professionnel communic. 2	695	89,5	69 693	77 735	-11,5	49 063	55 105	-12,3
Professionnel communic. 3	104	94,8	77 944	94 323	-21,0	59 492	66 483	-11,8
Professionnel gest. fin. 1	104	100,0	45 018	57 433	-27,6	36 727	46 740	-27,3
Professionnel gest. fin. 2	848	77,9	67 628	75 123	-11,1	47 411	53 240	-12,3
Professionnel gest. fin. 3	173	94,7	75 479	92 597	-22,7	58 926	67 903	-15,2
Analyste proc. adm./inform. 1	302	100,0	47 392	55 718	-17,6	38 024	45 408	-19,4
Analyste proc. adm./inform. 2	3 426	93,7	70 221	79 685	-13,5	50 059	56 635	-13,1
Analyste proc. adm./inform. 3	1 013	98,1	77 366	90 686	-17,2	59 623	65 874	-10,5
Ingénieur 2	394	100,0	74 131	82 901	-11,8	52 280	69 781	-33,5
Ingénieur 3	360	100,0	82 386	91 816	-11,4	44 411	66 772	-50,4
Avocat et notaire 2	612	92,0	100 587	94 752	5,8	58 911	48 605	17,5
Moyenne	...	94,1	72 536	81 177	-11,9	51 184	57 792	-12,9
Techniciens								
Technicien en administration 1-2	7 407	99,1	46 790	53 686	-14,7	33 483	38 476	-14,9
Technicien en administration 3	238	82,2	51 009	55 123	-8,1 *	47 265	44 347	6,2 *
Technicien documentation 1-2	737	100,0	46 790	50 587	-8,1	31 897	38 542	-20,8
Technicien laboratoire 1-2	1 845	100,0	52 963	67 930	-28,3	36 540	36 489	0,1 *
Technicien en droit 1-2	418	100,0	45 603	47 917	-5,1	30 408	35 837	-17,9
Technicien génie 1-2	1 269	92,4	46 656	70 908	-52,0	33 718	42 428	-25,8
Technicien génie 3	258	100,0	51 045	67 534	-32,3	47 452	51 673	-8,9
Technicien informatique 1-2	2 443	93,0	49 018	56 440	-15,1	34 371	41 985	-22,2
Moyenne	...	97,8	48 282	57 011	-18,1	34 565	40 089	-16,0
Employés de bureau								
Magasinier 2	918	82,0	35 041	44 813	-27,9	30 567	37 137	-21,5
Personnel soutien adm. 1	3 911	91,7	33 633	35 457	-5,4	29 416	29 382	0,1 *
Personnel soutien adm. 2	11 005	84,7	36 796	46 059	-25,2	31 430	36 007	-14,6
Personnel soutien adm. 3	3 787	100,0	41 189	43 607	-5,9	35 332	37 201	-5,3
Personnel secrétariat 1	1 496	100,0	35 176	34 575	1,7 *	30 432	31 391	-3,2
Personnel secrétariat 2	5 832	97,1	38 600	43 984	-13,9	34 677	36 600	-5,5
Préposé aux renseign. 2	785	100,0	40 672	48 003	-18,0	32 161	37 698	-17,2
Téléphoniste-récept. 2	1 051	94,1	31 455	32 965	-4,8 *	29 150	28 120	3,5 *
Moyenne	...	91,0	36 936	42 505	-15,1	32 098	34 706	-8,1

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	
%		%		
68,2	36,0	93,7	88,6	Professionnels
68,0	80,4	90,5	94,3	Professionnel communic. 1
81,9	92,9	95,7	97,9	Professionnel communic. 2
59,5 *	74,8 *	92,5 *	95,3 *	Professionnel communic. 3
62,7	82,2	88,8	94,8	Professionnel gest. fin. 1
89,7 *	93,5 *	97,7 *	98,3 *	Professionnel gest. fin. 2
60,1	97,7	92,1	99,6	Professionnel gest. fin. 3
71,5	91,1	91,8	97,4	Analyste proc. adm./inform. 1
89,6 *	87,7 *	97,6	96,6	Analyste proc. adm./inform. 2
76,1 *	81,4 *	93,0	97,1	Analyste proc. adm./inform. 3
95,7	85,3	98,0 *	96,0 *	Ingénieur 2
78,3 *	80,8 *	91,0 *	90,7 *	Ingénieur 3
				Avocat et notaire 2
75,1	86,4	92,9	96,4	Moyenne
				Techniciens
82,2 *	83,9 *	94,9 *	95,4 *	Technicien en administration 1-2
96,5	74,9	99,7	95,1	Technicien en administration 3
85,8 *	80,4 *	95,5 *	95,3 *	Technicien documentation 1-2
89,9 *	89,6 *	96,9 *	95,2 *	Technicien laboratoire 1-2
80,8	106,1	93,6	101,5	Technicien en droit 1-2
82,9	88,0	95,3 *	95,2 *	Technicien génie 1-2
93,1	107,1	99,5	101,7	Technicien génie 3
75,2 *	71,0 *	92,6 *	92,6 *	Technicien informatique 1-2
83,5 *	81,8 *	95,2 *	95,1 *	Moyenne
				Employés de bureau
93,1 *	95,0 *	99,1 *	99,1 *	Magasinier 2
95,5 *	98,6 *	99,4 *	99,8 *	Personnel soutien adm. 1
94,6	108,3	99,2	101,8	Personnel soutien adm. 2
85,5	111,5	97,9	101,7	Personnel soutien adm. 3
93,9 *	87,7 *	99,2 *	98,9 *	Personnel secrétariat 1
95,1 *	80,1 *	99,5 *	96,7 *	Personnel secrétariat 2
82,2	101,7	96,3	100,4	Préposé aux renseign. 2
97,2	89,7	99,8	98,5	Téléphoniste-récept. 2
93,4	99,2	99,1 *	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 2010

[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	695	100,0	69 693	72 773	-4,4	49 063	48 210	1,7
Professionnel gest. fin. 2	848	100,0	67 628	71 840	-6,2	47 411	51 003	-7,6 *
Analyste proc. adm./inform. 1	302	100,0	47 392	59 402	-25,3	38 024	46 298	-21,8
Analyste proc. adm./inform. 2	3 426	100,0	70 221	73 316	-4,4	50 059	49 479	1,2 *
Analyste proc. adm./inform. 3	1 013	100,0	77 366	84 022	-8,6	59 623	62 540	-4,9
Ingénieur 2	394	100,0	74 131	73 351	1,1 *	52 280	47 970	8,2
Professionnel sc. phys. 2	353	100,0	73 722	70 674	4,1	52 412	45 861	12,5
Avocat et notaire 2	612	100,0	100 587	96 114	4,4 *	58 911	68 772	-16,7 *
Moyenne	...	100,0	72 342	75 526	-4,4	51 435	52 519	-2,1 *
Techniciens								
Technicien en administration 1-2	7 407	100,0	46 790	49 427	-5,6	33 483	36 768	-9,8
Technicien en administration 3	238	100,0	51 009	54 541	-6,9	47 265	49 624	-5,0
Technicien documentation 1-2	737	100,0	46 790	48 010	-2,6	31 897	35 199	-10,4
Technicien laboratoire 1-2	1 845	100,0	52 963	53 422	-0,9 *	36 540	39 780	-8,9
Technicien génie 1-2	1 269	98,2	46 656	51 330	-10,0	33 718	39 737	-17,9
Technicien génie 3	258	100,0	51 045	53 986	-5,8	47 452	51 016	-7,5
Technicien informatique 1-2	2 443	100,0	49 018	54 634	-11,5	34 371	41 314	-20,2
Technicien informatique 3	742	100,0	53 021	57 362	-8,2	39 490	52 718	-33,5
Moyenne	...	99,9	48 380	51 573	-6,6	34 606	39 522	-14,2
Employés de bureau								
Préposé photocopie 2	34	96,5	30 408	38 699	-27,3	28 253	33 527	-18,7
Personnel soutien adm. 1	3 911	100,0	33 633	39 122	-16,3	29 416	31 382	-6,7
Personnel soutien adm. 2	11 005	100,0	36 796	42 709	-16,1	31 430	34 355	-9,3
Personnel soutien adm. 3	3 787	100,0	41 189	43 913	-6,6	35 332	34 880	1,3
Personnel secrétariat 1	1 496	100,0	35 176	42 665	-21,3	30 432	33 506	-10,1
Personnel secrétariat 2	5 832	100,0	38 600	43 637	-13,0	34 677	35 070	-1,1 *
Préposé aux renseign. 2	785	100,0	40 672	39 738	2,3 *	32 161	33 585	-4,4
Téléphoniste-récept. 2	1 051	100,0	31 455	36 957	-17,5	29 150	32 110	-10,2
Moyenne	...	99,8	36 944	42 293	-14,5	32 098	34 184	-6,5

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 %).

Positions dans l'échelle		Ratios comparatifs		Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
Professionnels				
68,0	79,8	90,5	93,2	Professionnel communic. 2
62,7	75,2	88,8	92,8	Professionnel gest. fin. 2
60,1	91,7	92,1	98,2	Analyste proc. adm./inform. 1
71,5	79,7	91,8	93,4	Analyste proc. adm./inform. 2
89,6	71,5	97,6	92,7	Analyste proc. adm./inform. 3
76,1 *	74,9 *	93,0 *	91,3 *	Ingénieur 2
81,8	96,6	94,7	98,8	Professionnel sc. phys. 2
78,3	91,7	91,0	97,6	Avocat et notaire 2
73,9	80,8	92,5	94,1	Moyenne
Techniciens				
82,2 *	77,1 *	94,9 *	94,1 *	Technicien en administration 1-2
96,5 *	100,4 *	99,7 *	100,0 *	Technicien en administration 3
85,8 *	84,8 *	95,5 *	95,9 *	Technicien documentation 1-2
89,9 *	85,4 *	96,9 *	96,3 *	Technicien laboratoire 1-2
82,9 *	84,2 *	95,3 *	96,4 *	Technicien génie 1-2
93,1	79,3	99,5	98,9	Technicien génie 3
75,2 *	77,0 *	92,6	94,4	Technicien informatique 1-2
86,4	64,0	96,5 *	97,1 *	Technicien informatique 3
83,4	75,6	95,2 *	94,4 *	Moyenne
Employés de bureau				
100,0	90,6	100,0	98,7	Préposé photocopie 2
95,5	57,1	99,4	91,5	Personnel soutien adm. 1
94,6	69,0	99,2	93,9	Personnel soutien adm. 2
85,5	95,8	97,9	99,1	Personnel soutien adm. 3
93,9	58,6	99,2	91,1	Personnel secrétariat 1
95,1	83,8	99,5	96,8	Personnel secrétariat 2
82,2 *	84,4 *	96,3 *	97,6 *	Préposé aux renseign. 2
97,2 *	61,0 *	99,8 *	94,9 *	Téléphoniste-récept. 2
93,4	74,2	99,1	95,0	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 fédérale¹, en 2010

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

Emplois repères ² /catégorie	Effectif adm. québ. ³	Effectif rémunéré selon échelle	Maximums normaux			Minimums			
			Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts
			%	\$	%	\$	%		
Professionnels									
Professionnel communic. 1	64	100,0	46 417	54 634	-17,7	37 212	50 640	-36,1	
Professionnel communic. 2	695	100,0	69 693	71 073	-2,0	49 063	65 762	-34,0	
Professionnel communic. 3	104	100,0	77 944	85 412	-9,6	59 492	79 170	-33,1	
Professionnel gest. fin. 1	104	100,0	45 018	65 942	-46,5	36 727	47 001	-28,0	
Professionnel gest. fin. 2	848	100,0	67 628	77 806	-15,1	47 411	57 746	-21,8	
Professionnel gest. fin. 3	173	100,0	75 479	93 362	-23,7	58 926	72 837	-23,6	
Analyste proc. adm./inform. 1	302	100,0	47 392	62 942	-32,8	38 024	50 135	-31,9	
Analyste proc. adm./inform. 2	3 426	100,0	70 221	75 888	-8,1	50 059	62 044	-23,9	
Analyste proc. adm./inform. 3	1 013	100,0	77 366	90 930	-17,5	59 623	73 261	-22,9	
Ingénieur 1	78	100,0	46 825	67 115	-43,3	37 818	58 691	-55,2	
Ingénieur 2	394	100,0	74 131	96 408	-30,1	52 280	82 059	-57,0	
Ingénieur 3	360	100,0	82 386	113 472	-37,7	44 411	97 074	-118,6	
Professionnel sc. phys. 1	18	100,0	46 808	62 577	-33,7	37 348	51 502	-37,9	
Professionnel sc. phys. 2	353	100,0	73 722	81 006	-9,9	52 412	67 026	-27,9	
Professionnel sc. phys. 3	103	100,0	78 286	100 387	-28,2	60 513	85 485	-41,3	
Avocat et notaire 1	35	100,0	56 561	77 859	-37,7	44 160	54 574	-23,6	
Avocat et notaire 2	612	100,0	100 587	108 567	-7,9	58 911	75 709	-28,5	
Biologiste 1	10	100,0	46 808	60 503	-29,3	37 348	49 682	-33,0	
Biologiste 2	108	100,0	70 824	79 000	-11,5	49 968	58 705	-17,5	
Biologiste 3	35	100,0	78 212	93 278	-19,3	60 291	81 186	-34,7	
Moyenne	...	100,0	72 355	82 326	-13,8	51 086	66 534	-30,2	
Techniciens									
Technicien en administration 1-2	7 407	100,0	46 790	53 166	-13,6	33 483	48 599	-45,1	
Technicien laboratoire 1-2	1 845	100,0	52 963	56 627	-6,9	36 540	46 538	-27,4	
Technicien génie 1-2	1 269	100,0	46 656	67 023	-43,7	33 718	55 117	-63,5	
Technicien génie 3	258	100,0	51 045	77 226	-51,3	47 452	63 612	-34,1	
Pilote d'aéronefs-hélic. 2	6	100,0	64 998	86 901	-33,7	57 255	77 961	-36,2	
Moyenne	...	100,0	47 942	55 983	-16,8	34 381	49 389	-43,7	
Employés de bureau									
Personnel soutien adm. 1	3 911	100,0	33 633	35 945	-6,9	29 416	33 637	-14,3	
Personnel soutien adm. 2	11 005	100,0	36 796	44 499	-20,9	31 430	41 236	-31,2	
Personnel soutien adm. 3	3 787	100,0	41 189	50 030	-21,5	35 332	46 213	-30,8	
Personnel secrétariat 1	1 496	100,0	35 176	42 452	-20,7	30 432	39 378	-29,4	
Personnel secrétariat 2	5 832	100,0	38 600	44 947	-16,4	34 677	41 385	-19,3	
Acheteur 2	55	100,0	40 946	50 015	-22,1	35 211	38 685	-9,9	
Moyenne	...	95,7	37 154	44 012	-18,5	32 280	40 715	-26,1	

1. Les résultats des administrations québécoise et fédérale ne sont pas affectés par les erreurs relatives à l'échantillonnage car ils proviennent d'un recensement des données. Pour cette raison, il n'y a pas lieu d'appliquer un test statistique de comparaison pour déterminer si les écarts sont significativement différents de zéro ou non.

2. Le nombre d'emplois dans ce tableau peut être moindre que celui dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

3. 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).

Positions dans l'échelle		Ratios comparatifs		Emplois repères ² / catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
68,2	59,2	93,7	97,0	Professionnels
68,0	66,7	90,5	97,5	Professionnel communic. 1
81,9	79,7	95,7	98,5	Professionnel communic. 2
59,5	48,9	92,5	85,3	Professionnel communic. 3
62,7	58,3	88,8	89,3	Professionnel gest. fin. 1
89,7	69,1	97,7	93,2	Professionnel gest. fin. 2
60,1	66,2	92,1	93,1	Professionnel gest. fin. 3
71,5	78,0	91,8	96,0	Analyste proc. adm./inform. 1
89,6	76,2	97,6	95,4	Analyste proc. adm./inform. 2
56,2	35,9	91,6	91,9	Analyste proc. adm./inform. 3
76,1	77,8	93,0	96,7	Ingénieur 1
95,7	88,1	98,0	98,3	Ingénieur 2
61,6	51,0	92,2	91,3	Ingénieur 3
81,8	64,8	94,7	93,9	Professionnel sc. phys. 1
88,7	74,3	97,4	96,2	Professionnel sc. phys. 2
65,4	73,2	92,4	92,0	Professionnel sc. phys. 3
78,3	103,1	91,0	100,9	Avocat et notaire 1
63,2	59,2	92,6	92,7	Avocat et notaire 2
76,5	74,5	93,1	93,5	Biologiste 1
92,4	88,2	98,3	98,5	Biologiste 2
				Biologiste 3
75,0	75,0	92,9	95,4	Moyenne
				Techniciens
82,2	75,7	94,9	97,9	Technicien en administration 1-2
89,9	67,9	96,9	94,3	Technicien laboratoire 1-2
82,9	85,0	95,3	97,3	Technicien génie 1-2
93,1	91,1	99,5	98,4	Technicien génie 3
100,0	84,2	100,0	98,4	Pilote d'aéronefs-hélic. 2
83,9	75,9	95,4	97,2	Moyenne
				Employés de bureau
95,5	57,3	99,4	97,3	Personnel soutien adm. 1
94,6	73,2	99,2	98,0	Personnel soutien adm. 2
85,5	69,0	97,9	97,6	Personnel soutien adm. 3
93,9	90,2	99,2	99,3	Personnel secrétariat 1
95,1	86,3	99,5	98,9	Personnel secrétariat 2
92,5	79,6	98,9	95,4	Acheteur 2
93,5	74,1	99,1	98,1	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 2010

[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	64	98,6	46 417	53 333	-14,9	37 212	47 830	-28,5		
Professionnel communic. 2	695	99,3	69 693	72 756	-4,4	49 063	58 922	-20,1		
Professionnel communic. 3	104	100,0	77 944	87 067	-11,7	59 492	75 490	-26,9		
Professionnel gest. fin. 2	848	99,2	67 628	77 376	-14,4	47 411	53 960	-13,8		
Professionnel gest. fin. 3	173	100,0	75 479	93 147	-23,4	58 926	73 830	-25,3		
Analyste proc. adm./inform. 2	3 426	98,6	70 221	76 948	-9,6	50 059	57 412	-14,7		
Analyste proc. adm./inform. 3	1 013	100,0	77 366	91 143	-17,8	59 623	71 057	-19,2		
Ingénieur 1	78	100,0	46 825	60 630	-29,5	37 818	51 538	-36,3		
Ingénieur 2	394	100,0	74 131	87 576	-18,1	52 280	72 626	-38,9		
Ingénieur 3	360	100,0	82 386	107 465	-30,4	44 411	90 909	-104,7		
Avocat et notaire 2	612	92,4	100 587	103 581	-3,0	58 911	64 167	-8,9 *		
Moyenne	...	98,9	72 355	81 833	-13,1	51 086	62 093	-21,5		
Techniciens										
Technicien en administration 1-2	7 407	95,0	46 790	51 743	-10,6	33 483	44 048	-31,6		
Technicien en administration 3	238	93,0	51 009	57 760	-13,2	47 265	46 811	1,0 *		
Technicien documentation 1-2	737	91,5	46 790	48 401	-3,4	31 897	35 543	-11,4		
Technicien laboratoire 1-2	1 845	35,9	52 963	57 824	-9,2	36 540	43 939	-20,2		
Technicien laboratoire 3	454	89,9	55 309	60 367	-9,1	39 363	50 119	-27,3		
Technicien en droit 1-2	418	74,1	45 603	49 649	-8,9	30 408	36 713	-20,7		
Technicien génie 1-2	1 269	51,4	46 656	65 749	-40,9	33 718	46 575	-38,1		
Technicien informatique 1-2	2 443	85,5	49 018	56 010	-14,3	34 371	43 295	-26,0		
Technicien informatique 3	742	100,0	53 021	57 039	-7,6	39 490	50 712	-28,4		
Technicien en loisir 1-2	452	64,7	46 546	48 886	-5,0 *	32 635	35 759	-9,6 *		
Moyenne	...	79,9	48 288	55 419	-14,8	34 573	44 663	-29,2		
Employés de bureau										
Préposé photocopie 2	34	78,6	30 408	36 695	-20,7	28 253	32 508	-15,1		
Magasinier 1	174	5,3	30 189	36 442	-20,7	28 125	26 753	4,9 *		
Magasinier 2	918	38,4	35 041	45 226	-29,1	30 567	33 644	-10,1 *		
Personnel soutien adm. 1	3 911	70,9	33 633	38 321	-13,9	29 416	29 645	-0,8 *		
Personnel soutien adm. 2	11 005	84,8	36 796	43 792	-19,0	31 430	36 981	-17,7		
Personnel secrétariat 1	1 496	88,1	35 176	42 728	-21,5	30 432	33 561	-10,3		
Personnel secrétariat 2	5 832	87,9	38 600	43 799	-13,5	34 677	35 192	-1,5		
Préposé aux renseign. 2	785	93,1	40 672	45 457	-11,8	32 161	35 916	-11,7		
Préposé aux renseign. 3	57	91,6	44 270	60 868	-37,5	35 266	52 188	-48,0		
Préposé télécomm. 1-2	4	92,1	31 267	39 936	-27,7	29 129	27 411	5,9 *		
Téléphoniste-récept. 2	1 051	48,8	31 455	35 609	-13,2	29 150	29 193	-0,1 *		
Acheteur 2	55	53,0	40 946	49 736	-21,5	35 211	38 762	-10,1		
Moyenne	...	81,3	36 965	43 542	-17,8	32 120	36 034	-12,2		

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	
%		%		
68,2 *	66,8 *	93,7	96,6	Professionnels
68,0	78,7	90,5	96,0	Professionnel communic. 1
81,9	89,7	95,7	98,6	Professionnel communic. 2
62,7	72,2	88,8	91,6	Professionnel communic. 3
89,7	75,6	97,7	94,9	Professionnel gest. fin. 2
71,5	84,8	91,8	96,1	Professionnel gest. fin. 3
89,6	81,2	97,6	95,8	Analyste proc. adm./inform. 2
56,2 *	102,2 *	91,6	100,3	Analyste proc. adm./inform. 3
76,1	80,3	93,0	96,6	Ingénieur 1
95,7 *	91,4 *	98,0 *	98,7 *	Ingénieur 2
78,3	93,2	91,0	97,4	Ingénieur 3
				Avocat et notaire 2
75,0	80,8	92,9	95,5	Moyenne
Techniciens				
82,2 *	80,8 *	94,9	97,1	Technicien en administration 1-2
96,5 *	100,6 *	99,7 *	100,1 *	Technicien en administration 3
85,8 *	88,3 *	95,5	96,9	Technicien documentation 1-2
89,9 *	86,9 *	96,9 *	96,9 *	Technicien laboratoire 1-2
95,8	x	98,8	x	Technicien laboratoire 3
80,8 *	84,5 *	93,6	96,0	Technicien en droit 1-2
82,9	87,7	95,3	96,4	Technicien génie 1-2
75,2	79,8	92,6	95,4	Technicien informatique 1-2
86,4 *	83,3 *	96,5	98,2	Technicien informatique 3
87,9	54,2	96,4	87,7	Technicien en loisir 1-2
83,5 *	82,3 *	95,2	96,6	Moyenne
Employés de bureau				
100,0	100,0	100,0	100,0	Préposé photocopie 2
95,0	76,0	99,7	93,6	Magasinier 1
93,1	83,6	99,1 *	96,0 *	Magasinier 2
95,5	80,3	99,4	95,5	Personnel soutien adm. 1
94,6	88,1	99,2	98,2	Personnel soutien adm. 2
93,9	72,6	99,2	94,1	Personnel secrétariat 1
95,1	92,1	99,5	98,5	Personnel secrétariat 2
82,2	95,5	96,3	99,1	Préposé aux renseign. 2
99,7	92,0	99,9	98,9	Préposé aux renseign. 3
91,7 *	96,1 *	99,4 *	98,8 *	Préposé télécomm. 1-2
97,2 *	80,9 *	99,8 *	96,6 *	Téléphoniste-récept. 2
92,5	74,5	98,9	94,4	Acheteur 2
93,4	85,1	99,1	97,5	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 2010
 [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	64	90,2	46 417	54 659	-17,8	37 212	42 441	-14,1		
Professionnel communic. 2	695	87,3	69 693	72 101	-3,5 *	49 063	52 627	-7,3		
Professionnel communic. 3	104	84,5	77 944	96 770	-24,2	59 492	68 747	-15,6		
Professionnel gest. fin. 1	104	81,0	45 018	48 725	-8,2 *	36 727	39 473	-7,5		
Professionnel gest. fin. 2	848	76,8	67 628	67 529	0,1 *	47 411	50 846	-7,2		
Professionnel gest. fin. 3	173	85,9	75 479	87 118	-15,4	58 926	66 424	-12,7		
Analyste proc. adm./inform. 1	302	70,9	47 392	57 044	-20,4	38 024	43 823	-15,3		
Analyste proc. adm./inform. 2	3 426	66,0	70 221	76 551	-9,0	50 059	56 725	-13,3		
Analyste proc. adm./inform. 3	1 013	70,7	77 366	88 993	-15,0	59 623	68 241	-14,5		
Ingénieur 1	78	84,8	46 825	60 520	-29,2	37 818	46 547	-23,1		
Ingénieur 2	394	79,2	74 131	81 792	-10,3	52 280	63 921	-22,3		
Ingénieur 3	360	89,0	82 386	101 697	-23,4	44 411	82 401	-85,5		
Professionnel sc. phys. 1	18	64,2	46 808	53 817	-15,0	37 348	39 901	-6,8		
Professionnel sc. phys. 2	353	95,9	73 722	81 439	-10,5 *	52 412	55 846	-6,6 *		
Professionnel sc. phys. 3	103	100,0	78 286	92 478	-18,1	60 513	69 034	-14,1		
Avocat et notaire 1	35	87,3	56 561	67 593	-19,5	44 160	53 112	-20,3		
Avocat et notaire 2	612	18,6	100 587	87 614	12,9	58 911	64 540	-9,6		
Biologiste 2	108	100,0	70 824	63 818	9,9	49 968	50 146	-0,4 *		
Moyenne	...	72,6	72 263	77 547	-7,3	50 942	58 165	-14,2		
Techniciens										
Technicien en administration 1-2	7 407	78,1	46 790	50 003	-6,9	33 483	37 150	-11,0		
Technicien en administration 3	238	84,7	51 009	64 021	-25,5	47 265	48 784	-3,2 *		
Technicien documentation 1-2	737	92,2	46 790	49 132	-5,0 *	31 897	36 222	-13,6 *		
Technicien laboratoire 1-2	1 845	85,0	52 963	50 142	5,3 *	36 540	39 617	-8,4		
Technicien en droit 1-2	418	95,9	45 603	67 230	-47,4	30 408	46 442	-52,7		
Technicien en droit 3	12	100,0	51 009	79 301	-55,5	47 265	60 566	-28,1		
Technicien génie 1-2	1 269	79,1	46 656	63 087	-35,2	33 718	49 587	-47,1		
Technicien génie 3	258	85,0	51 045	76 509	-49,9	47 452	58 374	-23,0		
Technicien informatique 1-2	2 443	81,4	49 018	55 857	-14,0	34 371	40 883	-18,9		
Technicien informatique 3	742	96,5	53 021	72 162	-36,1	39 490	47 065	-19,2		
Technicien en loisir 1-2	452	57,4	46 546	48 076	-3,3 *	32 635	35 525	-8,9		
Technicien hygiène du trav. 1-2	173	78,8	45 986	67 054	-45,8	33 604	51 125	-52,1		
Moyenne	...	81,3	48 286	54 433	-12,7	34 579	40 393	-16,8		
Employés de bureau										
Préposé photocopie 2	34	97,4	30 408	45 732	-50,4	28 253	26 320	6,8		
Magasinier 1	174	66,9	30 189	30 333	-0,5 *	28 125	23 286	17,2		
Magasinier 2	918	39,0	35 041	47 815	-36,5	30 567	35 998	-17,8		
Magasinier 3	37	29,7	43 101	66 061	-53,3	35 561	51 704	-45,4		
Personnel soutien adm. 1	3 911	88,0	33 633	31 743	5,6 *	29 416	23 928	18,7		
Personnel soutien adm. 2	11 005	66,5	36 796	40 080	-8,9	31 430	29 840	5,1		
Personnel soutien adm. 3	3 787	78,3	41 189	47 242	-14,7 *	35 332	34 327	2,8 *		
Personnel secrétariat 1	1 496	79,2	35 176	42 947	-22,1	30 432	30 601	-0,6 *		
Personnel secrétariat 2	5 832	80,0	38 600	48 848	-26,5	34 677	37 360	-7,7		
Préposé aux renseign. 2	785	33,7	40 672	37 365	8,1 *	32 161	28 147	12,5		
Préposé aux renseign. 3	57	62,9	44 270	46 549	-5,1 *	35 266	37 857	-7,3		
Téléphoniste-récept. 2	1 051	67,6	31 455	38 683	-23,0	29 150	28 550	2,1 *		
Acheteur 2	55	53,5	40 946	54 113	-32,2	35 211	36 831	-4,6 *		
Moyenne	...	72,6	36 951	41 902	-13,4	32 102	31 198	2,8 *		

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				
68,2 *	49,7 *	93,7	88,8	Professionnel communic. 1
68,0 *	63,3 *	90,5 *	90,1 *	Professionnel communic. 2
81,9 *	64,0 *	95,7 *	89,6 *	Professionnel communic. 3
59,5 *	70,8 *	92,5 *	94,5 *	Professionnel gest. fin. 1
62,7	72,4	88,8	93,2	Professionnel gest. fin. 2
89,7 *	89,4 *	97,7 *	97,5 *	Professionnel gest. fin. 3
60,1 *	68,2 *	92,1 *	92,6 *	Analyste proc. adm./inform. 1
71,5 *	73,8 *	91,8 *	93,2 *	Analyste proc. adm./inform. 2
89,6 *	93,6 *	97,6 *	98,5 *	Analyste proc. adm./inform. 3
56,2 *	60,1 *	91,6 *	90,8 *	Ingénieur 1
76,1 *	80,2 *	93,0	95,7	Ingénieur 2
95,7 *	96,5 *	98,0 *	99,3 *	Ingénieur 3
61,6	10,0	92,2 *	76,7 *	Professionnel sc. phys. 1
81,8	57,5	94,7 *	87,9 *	Professionnel sc. phys. 2
88,7 *	98,8 *	97,4 *	99,7 *	Professionnel sc. phys. 3
65,4 *	86,7 *	92,4 *	97,2 *	Avocat et notaire 1
78,3 *	95,6 *	91,0	98,8	Avocat et notaire 2
76,5 *	89,2 *	93,1 *	97,7 *	Biologiste 2
74,7 *	77,1 *	92,8 *	94,2 *	Moyenne
Techniciens				
82,2	65,9	94,9	91,2	Technicien en administration 1-2
96,5	71,2	99,7	93,1	Technicien en administration 3
85,8	62,2	95,5 *	90,1 *	Technicien documentation 1-2
89,9	67,6	96,9 *	93,5 *	Technicien laboratoire 1-2
80,8 *	72,2 *	93,6 *	91,4 *	Technicien en droit 1-2
100,0	69,1	100,0	92,7	Technicien en droit 3
82,9 *	76,6 *	95,3 *	95,0 *	Technicien génie 1-2
93,1 *	97,2 *	99,5 *	99,3 *	Technicien génie 3
75,2	65,6	92,6 *	90,8 *	Technicien informatique 1-2
86,4 *	83,7 *	96,5 *	94,3 *	Technicien informatique 3
87,9 *	52,6 *	96,4 *	87,6 *	Technicien en loisir 1-2
85,9	124,5	96,2	105,8	Technicien hygiène du trav. 1-2
83,5	70,4	95,2	92,4	Moyenne
Employés de bureau				
100,0	71,4	100,0	87,9	Préposé photocopie 2
95,0	44,6	99,7	87,1	Magasinier 1
93,1	121,7	99,1 *	105,4 *	Magasinier 2
79,7	58,0	96,5	90,9	Magasinier 3
95,5	29,6	99,4	82,7	Personnel soutien adm. 1
94,6	61,0	99,2	90,0	Personnel soutien adm. 2
85,5	54,0	97,9	87,4	Personnel soutien adm. 3
93,9	64,4	99,2	89,8	Personnel secrétariat 1
95,1	81,6	99,5	95,7	Personnel secrétariat 2
82,2	55,5	96,3	89,0	Préposé aux renseign. 2
99,7 *	99,2 *	99,9 *	99,8 *	Préposé aux renseign. 3
97,2	67,4	99,8	91,5	Téléphoniste-récept. 2
92,5	56,0	98,9	86,0	Acheteur 2
93,4	62,5	99,1	90,3	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 2010

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										
Analyste proc. adm./inform. 2	3 426	97,3	70 221	72 957	-3,9 *	50 059	55 136	-10,1 *		
Ingénieur 2	394	100,0	74 131	72 289	2,5 *	52 280	62 433	-19,4		
Moyenne	...	97,7	69 067	72 793	-5,4 *	48 617	56 283	-15,8		
Techniciens										
Technicien en administration 1-2	7 407	82,7	46 790	48 187	-3,0 *	33 483	36 480	-9,0		
Technicien laboratoire 1-2	1 845	21,5	52 963	57 004	-7,6 *	36 540	47 101	-28,9		
Technicien génie 1-2	1 269	18,8	46 656	61 828	-32,5	33 718	49 918	-48,0		
Technicien informatique 1-2	2 443	77,8	49 018	54 972	-12,1	34 371	44 847	-30,5		
Moyenne	...	64,6	48 227	53 266	-10,4	34 562	42 021	-21,6		
Employés de bureau										
Magasinier 2	918	30,3	35 041	42 530	-21,4	30 567	24 593	19,5		
Personnel soutien adm. 1	3 911	50,6	33 633	40 175	-19,5	29 416	30 393	-3,3 *		
Personnel soutien adm. 2	11 005	50,7	36 796	42 072	-14,3	31 430	31 759	-1,0 *		
Personnel soutien adm. 3	3 787	47,0	41 189	51 312	-24,6	35 332	39 114	-10,7 *		
Personnel secrétariat 1	1 496	70,3	35 176	48 958	-39,2	30 432	40 393	-32,7 *		
Personnel secrétariat 2	5 832	73,8	38 600	44 646	-15,7	34 677	35 857	-3,4 *		
Préposé aux renseign. 2	785	86,0	40 672	43 349	-6,6 *	32 161	34 265	-6,5 *		
Téléphoniste-récept. 2	1 051	27,1	31 455	36 413	-15,8 *	29 150	27 232	6,6 *		
Moyenne	...	54,0	36 976	43 788	-18,4	32 135	33 517	-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	
%		%		
71,5 *	74,6 *	91,8 *	93,8 *	Professionnels
76,1 *	67,6 *	93,0 *	95,6 *	Analyste proc. adm./inform. 2
				Ingénieur 2
71,4 *	73,5 *	92,0 *	93,5 *	Moyenne
Techniciens				
82,2 *	79,2 *	94,9 *	94,9 *	Technicien en administration 1-2
89,9 *	88,7 *	96,9 *	98,0 *	Technicien laboratoire 1-2
82,9 *	95,5 *	95,3	99,1	Technicien génie 1-2
75,2 *	76,4 *	92,6	95,7	Technicien informatique 1-2
83,2 *	84,6 *	95,2 *	96,4 *	Moyenne
Employés de bureau				
93,1	76,3	99,1	90,4	Magasinier 2
95,5	87,5	99,4	97,0	Personnel soutien adm. 1
94,6 *	92,0 *	99,2 *	98,1 *	Personnel soutien adm. 2
85,5	96,9	97,9	99,3	Personnel soutien adm. 3
93,9 *	78,9 *	99,2 *	96,3 *	Personnel secrétariat 1
95,1	100,0	99,5	100,0	Personnel secrétariat 2
82,2 *	87,0 *	96,3 *	97,3 *	Préposé aux renseign. 2
97,2 *	86,6 *	99,8 *	96,6 *	Téléphoniste-récept. 2
93,4 *	91,9 *	99,1	98,0	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 2010

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

Emplois repères ¹ /catégorie	Effectif adm. québ. ²	Effectif rémunéré selon échelle	Maximums normaux			Minimums		
			Marché	Adm. québ.	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts
			%	\$	%	\$		%
Professionnels								
Professionnel communic. 1	64	85,3	46 417	53 546	-15,4	37 212	42 190	-13,4
Professionnel communic. 2	695	86,3	69 693	71 512	-2,6 *	49 063	51 891	-5,8 *
Professionnel communic. 3	104	83,9	77 944	96 177	-23,4	59 492	68 897	-15,8
Professionnel gest. fin. 1	104	77,8	45 018	46 953	-4,3 *	36 727	38 277	-4,2 *
Professionnel gest. fin. 2	848	77,1	67 628	66 958	1,0 *	47 411	50 500	-6,5
Professionnel gest. fin. 3	173	84,3	75 479	86 612	-14,8	58 926	66 607	-13,0
Analyste proc. adm./inform. 1	302	68,2	47 392	57 188	-20,7	38 024	43 615	-14,7
Analyste proc. adm./inform. 2	3 426	64,3	70 221	76 780	-9,3	50 059	56 933	-13,7
Analyste proc. adm./inform. 3	1 013	68,9	77 366	89 293	-15,4	59 623	68 389	-14,7
Ingénieur 1	78	84,5	46 825	60 623	-29,5	37 818	46 583	-23,2
Ingénieur 2	394	78,9	74 131	82 202	-10,9	52 280	64 256	-22,9
Ingénieur 3	360	88,7	82 386	102 126	-24,0	44 411	82 778	-86,4
Professionnel sc. phys. 1	18	64,2	46 808	53 817	-15,0	37 348	39 901	-6,8
Professionnel sc. phys. 2	353	95,8	73 722	81 870	-11,1 *	52 412	56 179	-7,2 *
Professionnel sc. phys. 3	103	100,0	78 286	93 036	-18,8	60 513	69 250	-14,4
Avocat et notaire 1	35	84,9	56 561	68 540	-21,2	44 160	53 661	-21,5
Avocat et notaire 2	612	15,8	100 587	86 867	13,6	58 911	64 662	-9,8
Biologiste 2	108	100,0	70 824	63 584	10,2	49 968	50 683	-1,4 *
Moyenne	...	71,3	72 263	77 538	-7,3	50 942	58 240	-14,3
Techniciens								
Technicien en administration 1-2	7 407	76,2	46 790	49 353	-5,5 *	33 483	36 808	-9,9
Technicien en administration 3	238	83,5	51 009	64 844	-27,1	47 265	48 591	-2,8 *
Technicien documentation 1-2	737	92,1	46 790	49 087	-4,9 *	31 897	36 278	-13,7 *
Technicien laboratoire 1-2	1 845	84,8	52 963	50 134	5,3 *	36 540	39 635	-8,5
Technicien en droit 1-2	418	95,8	45 603	67 939	-49,0	30 408	46 780	-53,8
Technicien en droit 3	12	100,0	51 009	79 301	-55,5	47 265	60 566	-28,1
Technicien génie 1-2	1 269	78,7	46 656	63 361	-35,8	33 718	49 780	-47,6
Technicien génie 3	258	84,0	51 045	76 433	-49,7	47 452	58 073	-22,4
Technicien informatique 1-2	2 443	81,3	49 018	55 802	-13,8	34 371	40 805	-18,7
Technicien informatique 3	742	96,4	53 021	72 234	-36,2	39 490	46 988	-19,0
Technicien hygiène du trav. 1-2	173	78,4	45 986	67 494	-46,8	33 604	51 413	-53,0
Moyenne	...	79,2	48 286	54 291	-12,4	34 579	40 178	-16,2
Employés de bureau								
Préposé photocopie 2	34	97,4	30 408	45 726	-50,4	28 253	26 144	7,5
Magasinier 1	174	66,9	30 189	30 333	-0,5 *	28 125	23 286	17,2
Magasinier 2	918	33,7	35 041	50 579	-44,3	30 567	37 629	-23,1
Personnel soutien adm. 1	3 911	88,0	33 633	31 727	5,7 *	29 416	23 904	18,7
Personnel soutien adm. 2	11 005	66,1	36 796	39 918	-8,5	31 430	29 689	5,5
Personnel soutien adm. 3	3 787	77,5	41 189	47 031	-14,2 *	35 332	34 174	3,3 *
Personnel secrétariat 1	1 496	78,7	35 176	43 049	-22,4	30 432	30 520	-0,3 *
Personnel secrétariat 2	5 832	77,4	38 600	49 431	-28,1	34 677	37 515	-8,2
Préposé aux renseign. 2	785	33,6	40 672	37 321	8,2 *	32 161	28 132	12,5
Préposé aux renseign. 3	57	61,4	44 270	47 149	-6,5 *	35 266	38 001	-7,8
Téléphoniste-récept. 2	1 051	67,2	31 455	38 825	-23,4	29 150	28 563	2,0 *
Acheteur 2	55	53,5	40 946	54 113	-32,2	35 211	36 831	-4,6 *
Moyenne	...	71,6	36 951	42 020	-13,7	32 102	31 193	2,8 *

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				
68,2	39,2	93,7	87,1	Professionnel communic. 1
68,0	59,1	90,5 *	88,8 *	Professionnel communic. 2
81,9	53,9	95,7 *	86,9 *	Professionnel communic. 3
59,5 *	74,4 *	92,5 *	95,3 *	Professionnel gest. fin. 1
62,7	71,9	88,8	93,1	Professionnel gest. fin. 2
89,7 *	89,4 *	97,7 *	97,6 *	Professionnel gest. fin. 3
60,1 *	64,4 *	92,1 *	91,6 *	Analyste proc. adm./inform. 1
71,5 *	73,3 *	91,8 *	93,1 *	Analyste proc. adm./inform. 2
89,6 *	95,6 *	97,6 *	99,0 *	Analyste proc. adm./inform. 3
56,2 *	59,8 *	91,6 *	90,7 *	Ingénieur 1
76,1 *	80,1 *	93,0	95,7	Ingénieur 2
95,7 *	96,5 *	98,0 *	99,3 *	Ingénieur 3
61,6	10,0	92,2 *	76,7 *	Professionnel sc. phys. 1
81,8	55,9	94,7 *	87,6 *	Professionnel sc. phys. 2
88,7 *	96,9 *	97,4 *	99,3 *	Professionnel sc. phys. 3
65,4 *	95,0 *	92,4 *	98,9 *	Avocat et notaire 1
78,3	102,2	91,0	100,6	Avocat et notaire 2
76,5 *	88,1 *	93,1 *	97,6 *	Biologiste 2
74,7 *	76,8 *	92,8 *	94,1 *	Moyenne
Techniciens				
82,2	64,1	94,9	90,9	Technicien en administration 1-2
96,5	69,0	99,7	92,2	Technicien en administration 3
85,8	61,8	95,5 *	90,0 *	Technicien documentation 1-2
89,9	68,2	96,9 *	93,6 *	Technicien laboratoire 1-2
80,8 *	71,4 *	93,6 *	91,1 *	Technicien en droit 1-2
100,0	69,1	100,0	92,7	Technicien en droit 3
82,9 *	76,5 *	95,3 *	95,0 *	Technicien génie 1-2
93,1 *	99,9 *	99,5 *	100,0 *	Technicien génie 3
75,2	65,8	92,6 *	90,8 *	Technicien informatique 1-2
86,4 *	83,6 *	96,5 *	94,3 *	Technicien informatique 3
85,9	125,4	96,2	106,1	Technicien hygiène du trav. 1-2
83,5	67,8	95,2	91,5	Moyenne
Employés de bureau				
100,0	71,3	100,0	87,7	Préposé photocopie 2
95,0	44,6	99,7	87,1	Magasinier 1
93,1 *	120,1 *	99,1 *	105,1 *	Magasinier 2
95,5	29,3	99,4	82,6	Personnel soutien adm. 1
94,6	61,2	99,2	90,1	Personnel soutien adm. 2
85,5	51,3	97,9	86,7	Personnel soutien adm. 3
93,9	64,7	99,2	89,7	Personnel secrétariat 1
95,1	81,6	99,5	95,6	Personnel secrétariat 2
82,2	55,7	96,3	89,1	Préposé aux renseign. 2
99,7 *	100,1 *	99,9 *	100,0 *	Préposé aux renseign. 3
97,2	67,0	99,8	91,3	Téléphoniste-récept. 2
92,5	56,0	98,9	86,0	Acheteur 2
93,4	62,1	99,1	90,2	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	0,46	0,11	1,07	0,32	0,99	0,35	1,23	0,68	0,87	0,46	0,98	0,38
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	6,60	9,27	6,46	9,14	6,45	8,95	6,40	4,23	6,48	11,82	6,46	8,34
Assurance-vie	0,06	0,30	0,03	0,35	0,03	0,33	0,03	0,25	0,03	0,43	0,03	0,32
Assurance maladie	0,08	1,30	0,06	1,52	0,08	1,57	0,08	1,47	0,07	1,90	0,07	1,52
Assurance-soins dentaires	0,00	1,17	0,00	1,22	0,00	1,29	0,00	0,77	0,00	0,78	0,00	1,14
Assurance-soins optiques	0,00	0,12	0,00	0,13	0,00	0,13	0,00	0,09	0,00	0,19	0,00	0,12
Assurance-salaire	1,37	0,52	2,66	0,89	3,82	0,86	4,33	0,92	2,94	1,17	3,28	0,85
Assurance-invalidité de longue durée	0,01	0,80	0,08	0,84	0,16	1,05	0,27	0,65	0,18	0,84	0,14	0,89
Total partiel des assurances ¹	1,53	4,21	2,83	4,95	4,09	5,22	4,71 *	4,15 *	3,22	5,31	3,53	4,84
Compensation pour congés parentaux	0,31 *	0,40 *	0,36	0,31	0,23	0,37	0,04 *	0,05 *	0,00	0,03	0,23	0,29
Assurance parentale du Québec	0,60	0,54	0,68	0,66	0,68	0,68	0,68 *	0,68 *	0,68	0,66	0,67	0,65
Régime de rentes du Québec	3,20	2,86	4,42	3,91	4,47	4,35	4,44	4,35	4,53	3,87	4,30	4,03
Assurance-emploi	0,97	0,91	1,37	1,28	1,51 *	1,52 *	1,51	1,69	1,49	1,23	1,41 *	1,40 *
Assurance maladie du Québec	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *
CSST	0,79 *	0,79 *	1,25 *	1,20 *	1,23 *	1,19 *	1,43	2,18	1,26	2,30	1,22	1,37
Total partiel des régimes étatiques ¹	9,84	9,37	11,99	11,31	12,15	11,99	12,32	13,16	12,22 *	12,33 *	11,85	11,72
Total rémunération indirecte ¹	18,27	23,24	21,64	25,72	22,92	26,53	23,47	21,59	21,92	29,49	22,07	25,19
Total des avantages sociaux¹	18,73	23,35	22,71	26,03	23,91	26,89	24,70	22,26	22,78	29,95	23,04	25,57
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,27	7,30	8,51	7,61	8,32	7,48	8,64	6,65	8,72	8,14	8,44	7,38
Congés fériés et mobiles	4,93	4,80	4,95	4,86	4,91	4,77	5,00	4,59	4,95 *	4,76 *	4,94	4,76
Congés de maladie utilisés	3,39	1,80	2,42	1,54	2,30	1,75	1,93	1,10	2,49	1,49	2,41	1,58
Congés parentaux	0,03	0,02	0,02 *	0,02 *	0,01	0,02	0,01 *	0,01 *	0,01	0,02	0,01	0,02
Congés sociaux	0,19	0,56	0,46	0,56	0,45	0,55	0,82	0,33	0,70	0,58	0,50 *	0,52 *
Total des heures chômées payées¹	16,81	14,49	16,35	14,58	15,99	14,57	16,41	12,68	16,86	14,99	16,30	14,25
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées¹	35,55	37,84	39,06	40,61	39,90	41,46	41,11	34,94	39,64	44,94	39,34 *	39,82 *

1. Le total des éléments peut être différent de la somme en raison 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	0,47	0,07	1,07	0,32	0,99	0,38	1,23	0,66	0,95	0,28	0,98	0,37
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	6,60 *	5,61 *	6,46 *	7,12 *	6,45 *	6,16 *	6,40	2,70	6,45	10,08	6,46 *	5,88 *
Assurance-vie	0,06	0,36	0,03	0,48	0,03	0,44	0,03	0,25	0,03	0,47	0,03	0,41
Assurance maladie	0,08	1,17	0,06	1,40	0,08	1,56	0,08	1,17	0,07	2,03	0,07	1,43
Assurance-soins dentaires	0,00	1,43	0,00	1,40	0,00	1,33	0,00	0,90	0,00	0,80	0,00	1,25
Assurance-soins optiques	0,00	0,14	0,00	0,17	0,00	0,19	0,00	0,08	0,00	0,22	0,00	0,16
Assurance-salaire	1,38	0,69	2,66	1,06	3,82	1,27	4,33	0,78	3,09	1,33	3,29	1,06
Assurance-invalidité de longue durée	0,01	0,52	0,08	0,57	0,16	0,83	0,27	0,56	0,20	0,60	0,14	0,67
Total partiel des assurances ¹	1,54	4,33	2,83	5,07	4,09	5,60	4,71	3,74	3,39	5,45	3,54	4,97
Compensation pour congés parentaux	0,32 *	0,27 *	0,36	0,12	0,23	0,13	0,04	0,01	0,00 *	0,02 *	0,23	0,12
Assurance parentale du Québec	0,60	0,55	0,68	0,65	0,68	0,67	0,68 *	0,68 *	0,68	0,65	0,67	0,65
Régime de rentes du Québec	3,21	2,95	4,42	3,96	4,47	4,29	4,44	4,33	4,53	3,72	4,30	4,02
Assurance-emploi	0,98	0,94	1,37	1,33	1,51 *	1,53 *	1,51	1,73	1,49	1,28	1,41 *	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	0,80 *	0,79 *	1,25 *	1,29 *	1,23 *	1,28 *	1,43	2,37	1,28	2,73	1,22	1,48
Total partiel des régimes étatiques ¹	9,85	9,49	11,99	11,50	12,15 *	12,04 *	12,32	13,37	12,24 *	12,64 *	11,85 *	11,85 *
Total rémunération indirecte ¹	18,30	19,70	21,64	23,81	22,92 *	23,93 *	23,47	19,83	22,08	28,19	22,09 *	22,83 *
Total des avantages sociaux¹	18,76 *	19,76 *	22,71	24,13	23,91 *	24,31 *	24,70	20,49	23,03	28,47	23,07 *	23,20 *
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,27	6,93	8,51	7,11	8,32	7,19	8,64	6,25	8,68	8,11	8,43	7,02
Congés fériés et mobiles	4,93	4,61	4,95	4,58	4,91	4,43	5,00	4,35	4,95	4,50	4,94	4,48
Congés de maladie utilisés	3,38	0,90	2,42	0,92	2,30	0,84	1,93	0,79	2,24	0,68	2,40	0,85
Congés parentaux	0,03	0,02	0,02	0,02	0,01	0,02	0,01 *	0,01 *	0,01 *	0,02 *	0,01	0,02
Congés sociaux	0,20	0,34	0,46 *	0,43 *	0,45	0,36	0,82	0,24	0,71	0,53	0,50	0,36
Total des heures chômées payées¹	16,81	12,80	16,35	13,06	15,99	12,84	16,41	11,64	16,59	13,84	16,28	12,72
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées¹	35,57	32,56	39,06	37,19	39,90	37,15	41,11	32,14	39,62	42,31	39,35	35,92

1. Le total des éléments peut être différent de la somme en raison 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	0,46	0,20	1,07	0,31	0,99	0,41	1,23	0,52	0,87 *	0,87 *	0,98	0,40
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	6,60	15,57	6,46	12,54	6,45	13,02	6,40	9,44	6,48	17,68	6,46	12,84
Assurance-vie	0,06	0,18	0,03	0,21	0,03	0,23	0,03	0,21	0,03	0,36	0,03	0,22
Assurance maladie	0,08	1,51	0,06	1,57	0,08	1,62	0,08	2,11	0,07	1,67	0,07	1,69
Assurance-soins dentaires	0,00	0,74	0,00	0,78	0,00	1,02	0,00	0,96	0,00	0,76	0,00	0,90
Assurance-soins optiques	0,00	0,07	0,00	0,06	0,00	0,06	0,00	0,12	0,00	0,08	0,00	0,07
Assurance-salaire	1,37	0,27	2,66	0,52	3,82	0,63	4,33	1,40	2,94	0,86	3,28	0,71
Assurance-invalidité de longue durée	0,01	1,21	0,08	1,22	0,16	1,29	0,27	0,87	0,18	1,14	0,14	1,18
Total partiel des assurances ¹	1,53	3,97	2,83	4,37	4,09	4,87	4,71	5,67	3,22	4,87	3,53	4,78
Compensation pour congés parentaux	0,31	0,50	0,36	0,57	0,23	0,57	0,04	0,27	0,00	0,04	0,23	0,48
Assurance parentale du Québec	0,60	0,54	0,68	0,67	0,68	0,68	0,68 *	0,68 *	0,68	0,67	0,67	0,66
Régime de rentes du Québec	3,20	2,78	4,42	3,95	4,47	4,44	4,44 *	4,44 *	4,53	4,02	4,30	4,09
Assurance-emploi	0,97	0,89	1,37	1,24	1,51	1,48	1,51	1,49	1,49	1,21	1,41	1,34
Assurance maladie du Québec	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *
CSST	0,79 *	0,81 *	1,25	1,11	1,23	1,16	1,43	1,10	1,26	1,63	1,22	1,12
Total partiel des régimes étatiques ¹	9,84	9,29	11,99	11,22	12,15	12,01	12,32	11,97	12,22	11,79	11,85	11,46
Total rémunération indirecte ¹	18,27	29,33	21,64	28,69	22,92	30,46	23,47	27,35	21,92	34,38	22,07	29,55
Total des avantages sociaux¹	18,73	29,54	22,71	29,00	23,91	30,87	24,70	27,87	22,78	35,25	23,05	29,95
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,27	7,89	8,51	8,18	8,32 *	8,27 *	8,64	8,24	8,72	8,01	8,44	8,18
Congés fériés et mobiles	4,93	5,19	4,95	5,39	4,91	5,38	5,00	5,40	4,95	5,14	4,94	5,35
Congés de maladie utilisés	3,39	3,24	2,42	2,52	2,30	2,74	1,93	2,55	2,49	3,15	2,41	2,74
Congés parentaux	0,03	0,02	0,02 *	0,02 *	0,01	0,02	0,01	0,05	0,01	0,02	0,01	0,03
Congés sociaux	0,19	0,87	0,46	0,77	0,45	0,72	0,82	0,85	0,70	0,81	0,50	0,78
Total des heures chômées payées¹	16,81	17,21	16,35	16,89	15,99	17,13	16,41	17,10	16,86 *	17,13 *	16,30	17,08
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées¹	35,55	46,75	39,06	45,89	39,90	48,00	41,11	44,97	39,64	52,37	39,35	47,03

1. Le total des éléments peut être différent de la somme en raison 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	0,47	1,47	1,00	0,72	0,99 *	1,03 *	1,02	0,78	0,86	1,13	0,92 *	0,99 *
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	6,60	17,33	6,46	14,76	6,45	14,66	6,40	13,70	6,48	14,70	6,47	14,96
Assurance-vie	0,06	0,32	0,03	0,22	0,03	0,25	0,03	0,38	0,03	0,38	0,04	0,27
Assurance maladie	0,08	1,58	0,06	1,32	0,08	1,27	0,09	2,87	0,07	1,65	0,08	1,51
Assurance-soins dentaires	0,00	0,64	0,00	0,60	0,00	0,78	0,00	0,60	0,00	0,82	0,00	0,70
Assurance-soins optiques	0,00	0,06	0,00	0,03	0,00	0,04	0,00	0,02	0,00	0,04	0,00	0,04
Assurance-salaire	1,39	0,85	2,61	1,23	3,82	1,32	4,08	1,55	2,94	1,43	3,16	1,26
Assurance-invalidité de longue durée	0,01	1,09	0,08	1,20	0,16	1,37	0,29	1,21	0,18	1,36	0,13	1,27
Total partiel des assurances ¹	1,54	4,53	2,78	4,60	4,09	5,03	4,49	6,63	3,22	5,68	3,40	5,06
Compensation pour congés parentaux	0,32	0,26	0,36	0,16	0,23	0,19	0,01	0,03	0,00	0,02	0,24	0,17
Assurance parentale du Québec	0,61	0,55	0,68	0,67	0,68	0,68	0,68 *	0,68 *	0,68 *	0,68 *	0,67	0,66
Régime de rentes du Québec	3,21	2,88	4,43	3,89	4,47	4,44	4,44 *	4,46 *	4,53	4,18	4,29	4,07
Assurance-emploi	0,97	0,87	1,38	1,18	1,51	1,35	1,51	1,41	1,49	1,25	1,40	1,25
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	0,80	1,71	1,22	1,92	1,23	2,05	1,28	1,83	1,25	1,91	1,18	1,94
Total partiel des régimes étatiques ¹	9,85	10,26	11,97 *	11,93 *	12,16	12,78	12,17	12,65	12,21 *	12,28 *	11,79	12,18
Total rémunération indirecte ¹	18,30	32,38	21,57	31,46	22,92	32,66	23,07	33,01	21,91	32,68	21,90	32,36
Total des avantages sociaux¹	18,77	33,85	22,57	32,17	23,92	33,69	24,09	33,79	22,76	33,81	22,82	33,35
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,27	8,74	8,52	8,96	8,32	9,13	8,61	8,89	8,72	8,34	8,42	8,96
Congés fériés et mobiles	4,93	6,45	4,94	6,01	4,91	6,00	4,94	5,91	4,95	5,53	4,93	6,03
Congés de maladie utilisés	3,37	1,69	2,48	2,35	2,30	2,19	1,76	2,19	2,49	2,94	2,45	2,20
Congés parentaux	0,03	0,01	0,02	0,01	0,01	0,01	0,01 *	0,01 *	0,01	0,02	0,01	0,01
Congés sociaux	0,20	0,33	0,44	0,37	0,45	0,37	0,70	0,52	0,69	0,63	0,45	0,39
Total des heures chômées payées¹	16,80	17,21	16,41	17,70	15,99	17,69	16,03	17,52	16,85	17,45	16,26	17,59
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées¹	35,57	51,06	38,98	49,87	39,90	51,38	40,12	51,32	39,62	51,26	39,08	50,95

1. Le total des éléments peut être différent de la somme en raison 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	0,46	0,22	1,07	0,66	1,00	0,64	1,22	0,89	0,92 *	0,99 *	0,98	0,65
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	6,60	20,49	6,46	14,57	6,45	18,75	6,40	8,20	6,45	21,86	6,46	16,28
Assurance-vie	0,06	0,38	0,03	0,39	0,03	0,42	0,03	0,37	0,03	0,43	0,03	0,40
Assurance maladie	0,08	1,01	0,06	1,39	0,08	1,72	0,08	1,91	0,07	1,65	0,07	1,58
Assurance-soins dentaires	0,00	0,33	0,00	0,61	0,00	0,72	0,00	0,47	0,00	0,61	0,00	0,60
Assurance-soins optiques	0,00	0,04	0,00	0,05	0,00	0,05	0,00	0,04	0,00	0,03	0,00	0,05
Assurance-salaire	1,37	0,40	2,66	0,62	3,83	0,70	4,31	1,53	3,05	0,46	3,28	0,78
Assurance-invalidité de longue durée	0,01	0,62	0,08	0,79	0,16	1,16	0,27 *	0,35 *	0,20	0,76	0,14	0,84
Total partiel des assurances ¹	1,52	2,78	2,83	3,86	4,10	4,76	4,69 *	4,67 *	3,35	3,95	3,52	4,23
Compensation pour congés parentaux	0,31 *	0,28 *	0,36 *	0,33 *	0,23	0,29	0,04	0,10	0,00	0,04	0,23 *	0,25 *
Assurance parentale du Québec	0,60	0,54	0,68	0,65	0,68	0,68	0,68 *	0,68 *	0,68	0,67	0,67	0,65
Régime de rentes du Québec	3,19	2,75	4,42	3,82	4,47	4,38	4,44 *	4,45 *	4,53	3,79	4,29	4,02
Assurance-emploi	0,97	0,87	1,37	1,19	1,51	1,48	1,51 *	1,47 *	1,49	1,18	1,41	1,32
Assurance maladie du Québec	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *
CSST	0,79 *	0,74 *	1,25 *	1,30 *	1,23	1,40	1,42	0,94	1,26	1,77	1,22 *	1,23 *
Total partiel des régimes étatiques ¹	9,82	9,15	11,99	11,22	12,16 *	12,20 *	12,31	11,80	12,23	11,66	11,84	11,47
Total rémunération indirecte ¹	18,25	32,70	21,64	29,98	22,93	35,99	23,44	24,77	22,02	37,51	22,06	32,24
Total des avantages sociaux¹	18,72	32,92	22,71	30,64	23,93	36,63	24,66 *	25,66 *	22,94	38,50	23,04	32,89
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,27	7,97	8,51	8,15	8,32 *	8,41 *	8,64	7,54	8,69	7,74	8,43	8,11
Congés fériés et mobiles	4,93	5,04	4,95	5,18	4,91 *	4,97 *	5,00	5,17	4,95	4,71	4,94	5,05
Congés de maladie utilisés	3,39	2,78	2,42	2,25	2,30	2,90	1,93	2,37	2,27	3,15	2,40	2,65
Congés parentaux	0,03	0,04	0,02	0,04	0,01	0,03	0,01	0,07	0,01	0,04	0,01	0,04
Congés sociaux	0,20	0,53	0,46	0,59	0,45	0,65	0,81	0,74	0,70	0,88	0,49	0,65
Total des heures chômées payées¹	16,81	16,37	16,35 *	16,21 *	15,99	16,97	16,39	15,89	16,61 *	16,51 *	16,28	16,50
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées¹	35,53	49,29	39,06	46,85	39,92	53,60	41,04 *	41,55 *	39,55	55,02	39,32	49,38

1. Le total des éléments peut être différent de la somme en raison 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	0,51	0,12	1,03	0,29	1,00	0,29	1,30	0,16	0,97	0,18	0,97	0,25
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	6,59	9,24	6,46	8,85	6,44	8,49	6,40	9,74	6,44	9,28	6,46	8,85
Assurance-vie	0,06	0,40	0,03	0,31	0,03	0,37	0,03	0,26	0,03	0,30	0,03	0,35
Assurance maladie	0,08	1,09	0,06	1,37	0,08	1,39	0,08	2,09	0,07	1,78	0,07	1,44
Assurance-soins dentaires	0,00	0,44	0,00	0,25	0,00	0,31	0,00	0,32	0,00	0,22	0,00	0,31
Assurance-soins optiques	0,00	0,03	0,00	0,02	0,00	0,04	0,00	0,59	0,00	0,61	0,00	0,12
Assurance-salaire	1,43	0,80	2,62	0,71	3,83	0,65	4,51	0,78	3,14	0,82	3,25	0,71
Assurance-invalidité de longue durée	0,01	0,62	0,08	0,95	0,16	0,88	0,27	0,76	0,20	1,17	0,13	0,86
Total partiel des assurances ¹	1,58	3,38	2,79	3,61	4,10	3,64	4,89 *	4,79 *	3,44	4,90	3,50	3,78
Compensation pour congés parentaux	0,33	0,14	0,37	0,21	0,23	0,34	0,04	0,27	0,00	0,08	0,25 *	0,26 *
Assurance parentale du Québec	0,61	0,58	0,68	0,68	0,68 *	0,68 *	0,68 *	0,68 *	0,68 *	0,68 *	0,67	0,66
Régime de rentes du Québec	3,21	3,02	4,42	4,22	4,47	4,49	4,43	4,47	4,53	4,37	4,30	4,22
Assurance-emploi	0,98	0,90	1,37	1,28	1,51	1,47	1,51 *	1,49 *	1,49	1,36	1,41	1,35
Assurance maladie du Québec	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *
CSST	0,81	0,52	1,23	0,61	1,23	0,62	1,48	0,64	1,29	0,60	1,21	0,61
Total partiel des régimes étatiques ¹	9,87	9,29	11,96	11,04	12,16	11,52	12,35	11,53	12,25	11,27	11,84	11,10
Total rémunération indirecte ¹	18,37	22,05	21,58	23,71	22,93	23,99	23,69	26,33	22,14	25,53	22,05	24,00
Total des avantages sociaux¹	18,88	22,17	22,60	24,01	23,93 *	24,28 *	24,99	26,49	23,10	25,71	23,02	24,25
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,26	8,92	8,52	8,83	8,32	8,85	8,65	8,34	8,68 *	8,71 *	8,42	8,79
Congés fériés et mobiles	4,94	5,71	4,94	5,61	4,91	5,67	5,02	5,71	4,96	5,62	4,94	5,66
Congés de maladie utilisés	3,31	1,62	2,46	1,16	2,29	1,27	1,98	1,10	2,23	0,99	2,43	1,26
Congés parentaux	0,03	0,02	0,02	0,02	0,01	0,02	0,01	0,02	0,01	0,02	0,01	0,02
Congés sociaux	0,20	0,40	0,45	0,52	0,45	0,53	0,86	0,58	0,72	0,51	0,47	0,51
Total des heures chômées payées¹	16,74 *	16,67 *	16,39	16,13	15,98	16,34	16,52	15,75	16,60	15,85	16,27 *	16,24 *
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées¹	35,63	38,84	38,99	40,13	39,91	40,63	41,51	42,24	39,70	41,56	39,29	40,49

1. Le total des éléments peut être différent de la somme en raison 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 fédérale¹
 (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	0,46	0,00	1,11	0,00	1,01	0,00	1,22	0,00	0,85	0,00	0,98	0,00
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	6,60	12,32	6,47	10,78	6,44	9,95	6,40	9,96	6,48	10,58	6,46	10,48
Assurance-vie	0,06	0,00	0,03	0,00	0,03	0,00	0,03	0,00	0,03	0,00	0,04	0,00
Assurance maladie	0,08	1,86	0,06	1,86	0,08	1,86	0,08	1,86	0,07	1,86	0,08	1,86
Assurance-soins dentaires	0,00	1,04	0,00	1,48	0,00	1,87	0,00	1,98	0,00	1,56	0,00	1,68
Assurance-soins optiques	0,00	0,09	0,00	0,09	0,00	0,09	0,00	0,09	0,00	0,09	0,00	0,09
Assurance-salaire	1,37	0,00	2,65	0,00	3,82	0,00	4,33	0,00	2,94	0,00	3,31	0,00
Assurance-invalidité de longue durée	0,01	1,64	0,07	1,64	0,16	1,64	0,27	1,64	0,18	1,64	0,14	1,64
Total partiel des assurances ²	1,53	4,64	2,81	5,08	4,08	5,47	4,71	5,58	3,22	5,16	3,56	5,28
Compensation pour congés parentaux	0,31	0,71	0,44	1,17	0,24	1,34	0,04	0,79	0,00	0,15	0,24	1,07
Assurance parentale du Québec	0,60	0,54	0,68	0,67	0,68	0,68	0,68	0,68	0,68	0,68	0,67	0,65
Régime de rentes du Québec	3,20	2,76	4,45	3,92	4,48	4,50	4,44	4,47	4,53	4,06	4,27	4,11
Assurance-emploi	0,97	0,91	1,38	1,30	1,51	1,58	1,51	1,61	1,49	1,36	1,41	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	0,79	0,74	1,29	0,74	1,23	0,74	1,42	0,74	1,25	0,74	1,21	0,74
Total partiel des régimes étatiques ²	9,84	9,22	12,06	10,88	12,16	11,76	12,31	11,77	12,20	11,10	11,82	11,20
Total rémunération indirecte ²	18,27	26,89	21,77	27,91	22,92	28,52	23,46	28,10	21,90	26,99	22,08	28,03
Total des avantages sociaux²	18,73	26,89	22,88	27,91	23,93	28,52	24,67	28,10	22,75	26,99	23,06	28,03
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,27	7,53	8,56	7,60	8,33	7,63	8,64	7,76	8,72	7,82	8,43	7,64
Congés fériés et mobiles	4,93	4,98	4,96	4,98	4,91	4,98	5,00	4,98	4,95	4,98	4,94	4,98
Congés de maladie utilisés	3,39	3,99	2,48	3,99	2,23	3,99	1,92	3,99	2,50	3,99	2,40	3,99
Congés parentaux	0,03	0,01	0,02	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01
Congés sociaux	0,19	1,21	0,46	1,21	0,45	1,21	0,81	1,21	0,69	1,21	0,49	1,21
Total des heures chômées payées²	16,81	17,72	16,48	17,79	15,94	17,82	16,38	17,95	16,87	18,01	16,28	17,83
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées²	35,55	44,60	39,36	45,70	39,87	46,34	41,05	46,05	39,62	45,00	39,34	45,86

1. Les résultats des administrations québécoise et fédérale ne sont pas affectés par les erreurs relatives à l'échantillonnage car ils proviennent d'un recensement des données. Pour cette raison, il n'y a pas lieu d'appliquer un test statistique de comparaison pour déterminer si les écarts sont significativement différents de zéro ou non.

2. Le total des éléments peut être différent de la somme en raison 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	0,46	0,19	1,07	0,45	0,99	0,58	1,23	0,73	0,87	0,49	0,98	0,52
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	6,60	16,38	6,46	12,00	6,45	11,77	6,40	5,27	6,48	12,43	6,46	11,30
Assurance-vie	0,06	0,15	0,03	0,34	0,03	0,37	0,03	0,25	0,03	0,44	0,03	0,32
Assurance maladie	0,08	1,62	0,06	1,68	0,08	1,68	0,08	1,72	0,07	1,99	0,07	1,69
Assurance-soins dentaires	0,00	0,79	0,00	1,07	0,00	1,00	0,00	0,77	0,00	0,82	0,00	0,94
Assurance-soins optiques	0,00	0,08	0,00	0,12	0,00	0,10	0,00	0,09	0,00	0,20	0,00	0,10
Assurance-salaire	1,37	0,23	2,66	0,78	3,82	0,95	4,33	1,14	2,94	1,21	3,28	0,87
Assurance-invalidité de longue durée	0,01	1,31	0,08	1,12	0,16	1,29	0,27	0,81	0,18	0,86	0,14	1,14
Total partiel des assurances ¹	1,53	4,16	2,83	5,11	4,09	5,38	4,71 *	4,78 *	3,22	5,52	3,53	5,06
Compensation pour congés parentaux	0,31	0,56	0,36	0,46	0,23	0,49	0,04	0,08	0,00	0,02	0,23	0,39
Assurance parentale du Québec	0,60	0,54	0,68	0,67	0,68 *	0,68 *	0,68 *	0,68 *	0,68	0,66	0,67	0,66
Régime de rentes du Québec	3,20	2,77	4,42	3,94	4,47	4,42	4,44	4,38	4,53	3,84	4,30	4,06
Assurance-emploi	0,97	0,89	1,37	1,26	1,51	1,48	1,51	1,66	1,49	1,22	1,41	1,37
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	0,79 *	0,83 *	1,25 *	1,19 *	1,23 *	1,21 *	1,43	2,17	1,26	2,30	1,22	1,38
Total partiel des régimes étatiques ¹	9,84	9,28	11,99	11,32	12,15	12,04	12,32	13,15	12,22 *	12,27 *	11,85	11,73
Total rémunération indirecte ¹	18,27	30,38	21,64	28,89	22,92	29,69	23,47 *	23,29 *	21,92	30,24	22,07	28,48
Total des avantages sociaux¹	18,73	30,57	22,71	29,34	23,91	30,26	24,70 *	24,01 *	22,78	30,73	23,05	29,00
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,27	7,80	8,51 *	8,47 *	8,32 *	8,39 *	8,64	7,28	8,72	8,35	8,44	8,13
Congés fériés et mobiles	4,93	5,17	4,95	5,14	4,91	5,24	5,00	4,84	4,95 *	4,78 *	4,94	5,11
Congés de maladie utilisés	3,39 *	3,33 *	2,42	2,10	2,30 *	2,40 *	1,93	1,35	2,49	1,58	2,41	2,22
Congés parentaux	0,03	0,02	0,02	0,01	0,01	0,02	0,01 *	0,02 *	0,01	0,02	0,01	0,02
Congés sociaux	0,19	0,94	0,46	0,71	0,45	0,68	0,82	0,39	0,70	0,61	0,50	0,67
Total des heures chômées payées¹	16,81	17,25	16,35 *	16,42 *	15,99	16,73	16,41	13,87	16,86	15,34	16,30 *	16,14 *
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées¹	35,55	47,83	39,06	45,76	39,90	46,99	41,11	37,88	39,64	46,08	39,35	45,14

1. Le total des éléments peut être différent de la somme en raison 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	0,47	0,09	1,07	0,14	1,00	0,18	1,23	0,61	0,95	0,24	0,99	0,24
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	6,60 *	5,91 *	6,46 *	6,10 *	6,44	5,36	6,40	1,78	6,45 *	5,76 *	6,46	4,98
Assurance-vie	0,06	0,37	0,03	0,38	0,03	0,35	0,03	0,30	0,03	0,38	0,03	0,35
Assurance maladie	0,08	1,15	0,06	1,34	0,08	1,45	0,08	1,10	0,07	1,39	0,07	1,32
Assurance-soins dentaires	0,00	1,35	0,00	1,49	0,00	1,40	0,00	0,82	0,00	0,71	0,00	1,28
Assurance-soins optiques	0,00	0,14	0,00	0,13	0,00	0,17	0,00	0,08	0,00	0,19	0,00	0,14
Assurance-salaire	1,38	0,69	2,66	0,97	3,83	1,08	4,33	0,38	3,09	1,18	3,29	0,88
Assurance-invalidité de longue durée	0,01	0,52	0,08	0,52	0,16	0,77	0,27 *	0,35 *	0,20	0,69	0,14	0,60
Total partiel des assurances ¹	1,54	4,22	2,83	4,84	4,09	5,21	4,71	3,03	3,39	4,54	3,55	4,57
Compensation pour congés parentaux	0,32 *	0,27 *	0,36	0,17	0,23	0,13	0,04	0,00	0,00 *	0,13 *	0,23	0,13
Assurance parentale du Québec	0,60	0,55	0,68	0,65	0,68	0,67	0,68 *	0,68 *	0,68	0,66	0,67	0,65
Régime de rentes du Québec	3,21	2,94	4,42	3,97	4,47	4,31	4,44	4,29	4,53	4,07	4,30	4,04
Assurance-emploi	0,98	0,94	1,37 *	1,33 *	1,51	1,55	1,51	1,77	1,49	1,36	1,41	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	0,80 *	0,79 *	1,25 *	1,26 *	1,23 *	1,25 *	1,43	2,21	1,28	1,95	1,22	1,40
Total partiel des régimes étatiques ¹	9,85	9,48	11,99	11,48	12,16 *	12,04 *	12,32	13,20	12,24 *	12,30 *	11,85 *	11,80 *
Total rémunération indirecte ¹	18,30	19,87	21,64	22,59	22,93 *	22,74 *	23,47	18,01	22,08 *	22,73 *	22,09	21,49
Total des avantages sociaux¹	18,76	19,96	22,71 *	22,73 *	23,92	22,92	24,70	18,62	23,03 *	22,97 *	23,07	21,73
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,27	7,04	8,51	6,84	8,32	6,65	8,64	5,35	8,68	6,82	8,43	6,52
Congés fériés et mobiles	4,93	4,67	4,95	4,65	4,91	4,33	5,00	4,04	4,95	4,52	4,94	4,41
Congés de maladie utilisés	3,38	0,98	2,42	0,99	2,29	0,74	1,93	0,57	2,24	0,78	2,39	0,80
Congés parentaux	0,03	0,02	0,02 *	0,02 *	0,01	0,02	0,01 *	0,01 *	0,01	0,03	0,01	0,02
Congés sociaux	0,20	0,34	0,46 *	0,41 *	0,45	0,34	0,82	0,22	0,71	0,29	0,50	0,33
Total des heures chômées payées¹	16,81	13,05	16,35	12,91	15,98	12,08	16,41	10,19	16,59	12,45	16,28	12,08
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées¹	35,57	33,01	39,06	35,64	39,90	35,00	41,11	28,81	39,62	35,41	39,35	33,81

1. Le total des éléments peut être différent de la somme en raison 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	0,57	0,29	1,09 *	1,05 *	0,99 *	1,27 *	1,23	0,74	0,95	0,32	1,02 *	0,97 *
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	6,58	9,78	6,46	11,91	6,45 *	8,19 *	6,40	3,30	6,45	10,67	6,45	8,37
Assurance-vie	0,06	0,27	0,03	0,58	0,03	1,02	0,03	0,24	0,03	0,49	0,03	0,67
Assurance maladie	0,08	2,09	0,06	1,82	0,08	1,93	0,08	1,39	0,07	2,15	0,08	1,83
Assurance-soins dentaires	0,00	1,57	0,00	1,48	0,00	0,91	0,00	0,94	0,00	0,84	0,00	1,11
Assurance-soins optiques	0,00	0,25	0,00	0,29	0,00	0,21	0,00	0,09	0,00	0,24	0,00	0,21
Assurance-salaire	1,55	1,04	2,67	1,21	3,82	2,02	4,33	1,06	3,09	1,42	3,40	1,53
Assurance-invalidité de longue durée	0,01	0,71	0,08	0,64	0,16	1,19	0,27	0,74	0,20	0,64	0,15	0,91
Total partiel des assurances ¹	1,70	5,93	2,84	6,03	4,09	7,29	4,71 *	4,47 *	3,39	5,78	3,66	6,25
Compensation pour congés parentaux	0,33 *	0,27 *	0,38	0,13	0,23	0,14	0,04 *	0,03 *	0,00 *	0,01 *	0,23	0,12
Assurance parentale du Québec	0,63 *	0,60 *	0,68	0,66	0,68	0,67	0,68 *	0,68 *	0,68	0,65	0,67	0,66
Régime de rentes du Québec	3,36 *	3,19 *	4,43	4,04	4,47	4,34	4,44	4,37	4,53	3,66	4,35	4,13
Assurance-emploi	1,02 *	1,04 *	1,37 *	1,34 *	1,51 *	1,51 *	1,51	1,70	1,49	1,26	1,43 *	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	0,85	0,61	1,27 *	1,27 *	1,23 *	1,40 *	1,43	2,52	1,28	2,77	1,24	1,58
Total partiel des régimes étatiques ¹	10,11 *	9,69 *	12,01	11,58	12,16 *	12,19 *	12,32	13,53	12,24 *	12,61 *	11,96 *	12,09 *
Total rémunération indirecte ¹	18,73	25,68	21,69	29,65	22,92	27,81	23,47	21,32	22,08	29,07	22,30	26,83
Total des avantages sociaux¹	19,31	25,96	22,78	30,70	23,91	29,08	24,70	22,06	23,03	29,39	23,31	27,80
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,26	7,51	8,52	9,08	8,32 *	8,67 *	8,64	6,99	8,68 *	8,37 *	8,44 *	8,31 *
Congés fériés et mobiles	4,94 *	5,04 *	4,95	4,49	4,91 *	4,73 *	5,00	4,55	4,95	4,52	4,94	4,66
Congés de maladie utilisés	3,22	0,68	2,42	0,78	2,31	1,17	1,93	0,91	2,24	0,75	2,35	0,97
Congés parentaux	0,03	0,01	0,02	0,01	0,01	0,02	0,01 *	0,01 *	0,01 *	0,02 *	0,01 *	0,01 *
Congés sociaux	0,21	0,49	0,46 *	0,41 *	0,45 *	0,46 *	0,82	0,25	0,71	0,57	0,51	0,42
Total des heures chômées payées¹	16,66	13,74	16,38	14,77	15,99	15,05	16,41	12,71	16,59	14,23	16,25	14,37
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées¹	35,96	39,71	39,15	45,47	39,90	44,13	41,11	34,77	39,62	43,62	39,56	42,17

1. Le total des éléments peut être différent de la somme en raison 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	0,47	0,06	1,07	0,11	1,00	0,17	1,23	0,60	0,94	0,22	0,98	0,22
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	6,60	5,50	6,46	5,77	6,44	5,10	6,40	1,72	6,45 *	5,76 *	6,46	4,73
Assurance-vie	0,06	0,36	0,03	0,40	0,03	0,34	0,03	0,30	0,03	0,38	0,03	0,35
Assurance maladie	0,08	1,16	0,06	1,31	0,08	1,44	0,08	1,10	0,07	1,40	0,07	1,31
Assurance-soins dentaires	0,00	1,42	0,00	1,54	0,00	1,41	0,00	0,82	0,00	0,73	0,00	1,30
Assurance-soins optiques	0,00	0,14	0,00	0,14	0,00	0,17	0,00	0,08	0,00	0,19	0,00	0,15
Assurance-salaire	1,38	0,69	2,66	0,97	3,83	1,11	4,33	0,38	3,09	1,20	3,29	0,89
Assurance-invalidité de longue durée	0,01	0,52	0,08	0,52	0,16	0,77	0,27 *	0,35 *	0,20	0,68	0,14	0,60
Total partiel des assurances ¹	1,54	4,30	2,83	4,87	4,09	5,25	4,71	3,03	3,39	4,59	3,55	4,61
Compensation pour congés parentaux	0,32 *	0,26 *	0,36	0,16	0,23	0,12	0,04	0,00	0,00 *	0,13 *	0,23	0,13
Assurance parentale du Québec	0,60	0,55	0,68	0,65	0,68	0,67	0,68 *	0,68 *	0,68	0,66	0,67	0,65
Régime de rentes du Québec	3,21	2,95	4,42	3,99	4,47	4,30	4,44	4,28	4,53	4,08	4,30	4,04
Assurance-emploi	0,98	0,94	1,37 *	1,34 *	1,51	1,55	1,51	1,77	1,49	1,37	1,41	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	0,80 *	0,79 *	1,25 *	1,25 *	1,23 *	1,25 *	1,43	2,23	1,28	1,98	1,22	1,40
Total partiel des régimes étatiques ¹	9,85	9,49	11,99	11,49	12,16 *	12,03 *	12,32	13,22	12,24 *	12,35 *	11,85 *	11,81 *
Total rémunération indirecte ¹	18,30	19,55	21,64 *	22,29 *	22,93 *	22,50 *	23,47	17,97	22,08 *	22,82 *	22,09	21,27
Total des avantages sociaux¹	18,76 *	19,61 *	22,71 *	22,40 *	23,92	22,67	24,70	18,57	23,01 *	23,04 *	23,07	21,49
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,27	6,91	8,51	6,67	8,32	6,59	8,64	5,32	8,68	6,80	8,43	6,43
Congés fériés et mobiles	4,93	4,60	4,95	4,61	4,91	4,30	5,00	4,02	4,95	4,49	4,94	4,37
Congés de maladie utilisés	3,38	0,90	2,42	0,95	2,29	0,71	1,93	0,55	2,23	0,73	2,39	0,76
Congés parentaux	0,03	0,02	0,02 *	0,02 *	0,01	0,02	0,01 *	0,01 *	0,01	0,03	0,01	0,02
Congés sociaux	0,20	0,34	0,46 *	0,42 *	0,45	0,34	0,82	0,22	0,71	0,29	0,50	0,33
Total des heures chômées payées¹	16,81	12,78	16,35	12,67	15,98	11,96	16,41	10,13	16,58	12,33	16,28	11,92
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées¹	35,57	32,40	39,06	35,06	39,90	34,63	41,11	28,70	39,60	35,37	39,35	33,41

1. Le total des éléments peut être différent de la somme en raison 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 2010

[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	64	43 486	49 188	-13,1	246	100	43 731	49 288	-12,7	9 312	12 534
Professionnel communic. 2	695	63 082	67 064	-6,3	420	177	63 501	67 241	-5,9	12 091	17 402
Professionnel communic. 3	104	74 601	85 893	-15,1	82	13	74 683	85 906	-15,0	12 842	26 956
Professionnel gest. fin. 1	104	41 656	48 441	-16,3	152	31	41 808	48 472	-15,9	8 770	11 375
Professionnel gest. fin. 2	848	60 083	63 456	-5,6	578	103	60 661	63 558	-4,8 *	11 831	14 901
Professionnel gest. fin. 3	173	73 780	85 357	-15,7	81	147	73 861	85 503	-15,8	12 619	20 705
Analyste proc. adm./inform. 1	302	43 654	55 593	-27,4	108	12	43 761	55 606	-27,1	9 003	13 259
Analyste proc. adm./inform. 2	3 426	64 468	70 799	-9,8	321	96	64 789	70 896	-9,4	11 914	15 560
Analyste proc. adm./inform. 3	1 013	75 520	88 290	-16,9	99	45	75 619	88 336	-16,8	12 855	19 214
Ingénieur 1	78	42 878	56 350	-31,4	47	19	42 925	56 369	-31,3	8 716	13 451
Ingénieur 2	394	68 906	79 618	-15,5	90	44	68 997	79 662	-15,5	12 055	20 407
Ingénieur 3	360	80 743	103 141	-27,7	89	11	80 831	103 153	-27,6	13 323	24 012
Professionnel sc. phys. 1	18	43 180	51 422	-19,1	321	8	43 501	51 430	-18,2	9 207	11 717
Professionnel sc. phys. 2	353	69 844	70 936	-1,6 *	907	18	70 751	70 954	-0,3 *	12 989	16 816
Professionnel sc. phys. 3	103	76 284	92 226	-20,9	84	0	76 368	92 227	-20,8	12 927	21 067
Avocat et notaire 1	35	52 271	68 070	-30,2	57	60	52 329	68 129	-30,2	10 263	17 880
Avocat et notaire 2	612	91 537	105 214	-14,9	385	106	91 921	105 319	-14,6	15 017	19 769
Biologiste 2	108	65 914	72 506	-10,0	73	92	65 986	72 598	-10,0	11 738	19 236
Moyenne	...	67 266	75 642	-12,5	304	81	67 570	75 723	-12,1	12 182	17 527
Techniciens											
Technicien en administration 1-2	7 407	44 420	47 437	-6,8	446	158	44 866	47 595	-6,1	9 713	12 345
Technicien en administration 3	238	50 879	59 705	-17,3	36	204	50 915	59 909	-17,7	9 922	13 390
Technicien documentation 1-2	737	44 673	46 569	-4,2	356	228	45 029	46 797	-3,9	9 761	12 825
Technicien laboratoire 1-2	1 845	51 305	52 259	-1,9 *	1 005	356	52 310	52 615	-0,6 *	11 398	14 800
Technicien laboratoire 3	454	54 646	57 509	-5,2 *	1 079	130	55 725	57 639	-3,4 *	11 877	14 138
Technicien en droit 1-2	418	42 683	58 883	-38,0	30	55	42 713	58 938	-38,0	8 699	11 514
Technicien en droit 3	12	51 009	73 503	-44,1	36	0	51 045	73 503	-44,0	9 934	17 267
Technicien génie 1-2	1 269	44 442	61 638	-38,7	328	152	44 769	61 790	-38,0	9 367	17 031
Technicien génie 3	258	50 796	74 686	-47,0	36	16	50 832	74 703	-47,0	9 819	16 701
Technicien informatique 1-2	2 443	45 389	50 401	-11,0	323	83	45 712	50 485	-10,4	9 557	11 376
Technicien informatique 3	742	51 178	67 588	-32,1	546	13	51 725	67 601	-30,7	10 657	14 152
Technicien en loisir 1-2	452	44 861	45 260	-0,9 *	636	245	45 497	45 505	0,0 *	10 096	12 518
Technicien hygiène du trav. 1-2	173	44 234	63 439	-43,4	916	45	45 150	63 483	-40,6	10 250	20 508
Moyenne	...	46 010	52 039	-13,1	498	158	46 508	52 197	-12,2	9 954	13 358

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									
53 043	61 821	-16,5	1 520,1	1 623,6	-6,8	34,89	38,08	-9,1	Professionnel communic. 1
75 593	84 643	-12,0	1 527,2	1 605,8	-5,1	49,50	52,71	-6,5	Professionnel communic. 2
87 525	112 862	-28,9	1 510,3	1 614,9	-6,9	57,95	69,89	-20,6	Professionnel communic. 3
50 578	59 847	-18,3	1 516,0	1 663,3	-9,7	33,36	35,98	-7,8	Professionnel gest. fin. 1
72 492	78 459	-8,2	1 530,0	1 697,1	-10,9	47,38	46,23	2,4 *	Professionnel gest. fin. 2
86 479	106 209	-22,8	1 510,3	1 653,2	-9,5	57,26	64,24	-12,2	Professionnel gest. fin. 3
52 764	68 865	-30,5	1 513,7	1 668,3	-10,2	34,86	41,28	-18,4	Analyste proc. adm./inform. 1
76 703	86 456	-12,7	1 520,7	1 673,0	-10,0	50,44	51,68	-2,5 *	Analyste proc. adm./inform. 2
88 474	107 550	-21,6	1 510,8	1 651,0	-9,3	58,56	65,14	-11,2	Analyste proc. adm./inform. 3
51 641	69 819	-35,2	1 510,3	1 759,3	-16,5	34,19	39,69	-16,1	Ingénieur 1
81 052	100 069	-23,5	1 511,7	1 720,5	-13,8	53,61	58,16	-8,5	Ingénieur 2
94 154	127 165	-35,1	1 510,3	1 703,4	-12,8	62,34	74,65	-19,7	Ingénieur 3
52 708	63 147	-19,8	1 522,8	1 731,8	-13,7	34,61	36,46	-5,3 *	Professionnel sc. phys. 1
83 740	87 770	-4,8 *	1 534,1	1 677,3	-9,3	54,59	52,33	4,1 *	Professionnel sc. phys. 2
89 295	113 294	-26,9	1 510,3	1 661,1	-10,0	59,12	68,20	-15,4	Professionnel sc. phys. 3
62 592	86 009	-37,4	1 510,3	1 643,1	-8,8	41,44	52,34	-26,3	Avocat et notaire 1
106 938	125 088	-17,0	1 517,0	1 597,8	-5,3	70,49	78,29	-11,1	Avocat et notaire 2
77 724	91 834	-18,2	1 510,3	1 618,8	-7,2	51,46	56,73	-10,2	Biologiste 2
79 752	93 250	-16,9	1 519,1	1 661,0	-9,3	52,51	56,25	-7,1	Moyenne
Techniciens									
54 579	59 940	-9,8	1 523,3	1 647,3	-8,1	35,83	36,39	-1,5 *	Technicien en administration 1-2
60 837	73 299	-20,5	1 497,7	1 658,8	-10,8	40,62	44,19	-8,8	Technicien en administration 3
54 790	59 621	-8,8	1 543,0	1 520,4	1,5 *	35,51	39,22	-10,4	Technicien documentation 1-2
63 708	67 415	-5,8 *	1 539,7	1 735,3	-12,7	41,38	38,85	6,1 *	Technicien laboratoire 1-2
67 602	71 776	-6,2	1 540,3	1 630,2	-5,8	43,89	44,03	-0,3 *	Technicien laboratoire 3
51 412	70 451	-37,0	1 497,7	1 593,3	-6,4	34,33	44,22	-28,8	Technicien en droit 1-2
60 979	90 771	-48,9	1 497,7	1 703,5	-13,7	40,72	53,28	-30,9	Technicien en droit 3
54 136	78 821	-45,6	1 543,7	1 704,8	-10,4	35,07	46,23	-31,8	Technicien génie 1-2
60 651	91 403	-50,7	1 497,7	1 701,7	-13,6	40,50	53,71	-32,6	Technicien génie 3
55 269	61 861	-11,9	1 526,2	1 670,3	-9,4	36,21	37,04	-2,3 *	Technicien informatique 1-2
62 381	81 753	-31,1	1 540,0	1 741,8	-13,1	40,51	46,94	-15,9	Technicien informatique 3
55 593	58 023	-4,4 *	1 548,2	1 577,0	-1,9	35,91	36,79	-2,5 *	Technicien en loisir 1-2
55 400	83 991	-51,6	1 542,6	1 707,3	-10,7	35,91	49,19	-37,0	Technicien hygiène du trav. 1-2
56 462	65 555	-16,1	1 529,1	1 661,3	-8,6	36,92	39,41	-6,7	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 2010

[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											
Préposé photocopie 2	34	30 408	39 926	-31,3	24	28	30 432	39 954	-31,3	6 734	9 269
Magasinier 1	234	31 605	42 374	-34,1	300	464	31 905	42 838	-34,3	7 245	10 933
Magasinier 2	918	34 733	46 959	-35,2	417	204	35 151	47 162	-34,2	8 048	14 543
Magasinier 3	37	41 571	50 343	-21,1	234	157	41 805	50 501	-20,8	9 038	11 832
Op. duplicateur 1-2	112	33 708	39 368	-16,8	289	411	33 997	39 779	-17,0	7 711	8 116
Personnel soutien adm. 1	3 981	33 367	29 504	11,6 *	503	102	33 870	29 605	12,6 *	7 993	6 982
Personnel soutien adm. 2	11 005	36 508	39 753	-8,9	417	115	36 925	39 868	-8,0	8 440	10 940
Personnel soutien adm. 3	3 787	40 339	47 784	-18,5	489	83	40 828	47 867	-17,2	9 216	13 073
Personnel secrétariat 1	1 496	34 888	39 972	-14,6	213	245	35 101	40 217	-14,6	7 885	11 901
Personnel secrétariat 2	5 832	38 409	45 074	-17,4	144	166	38 553	45 240	-17,3	8 436	11 597
Préposé aux renseign. 2	785	39 155	31 257	20,2 *	31	30	39 186	31 287	20,2 *	8 412	7 770
Préposé aux renseign. 3	57	44 245	50 862	-15,0	35	32	44 281	50 895	-14,9	9 342	12 676
Préposé télécomm. 1-2	4	31 089	40 318	-29,7	25	339	31 114	40 657	-30,7	6 872	13 098
Préposé télécomm. 3	161	39 320	54 040	-37,4	31	1 950	39 352	55 990	-42,3	8 432	17 269
Téléphoniste-récept. 2	1 051	31 390	35 653	-13,6	487	229	31 877	35 881	-12,6	7 617	8 227
Acheteur 2	55	40 514	47 076	-16,2	267	212	40 782	47 288	-16,0	8 942	12 008
Moyenne	...	36 619	40 449	-10,5	358	144	36 977	40 593	-9,8	8 381	10 794
Employés de service											
Préposé buanderie 2	677	32 983	27 091	17,9	488	213	33 471	27 304	18,4	7 945	5 768
Concierge 2	2 172	36 005	39 254	-9,0	223	364	36 228	39 619	-9,4	7 952	10 122
Cuisinier 1	17	38 134	28 892	24,2	236	124	38 370	29 016	24,4	8 360	5 594
Cuisinier 2	939	39 894	36 076	9,6	553	248	40 447	36 325	10,2	9 207	7 462
Cuisinier 3	17	41 491	45 002	-8,5 *	204	561	41 695	45 563	-9,3 *	8 854	8 816
Gardien 2	356	32 690	30 405	7,0	388	269	33 078	30 674	7,3	7 677	4 533
Journalier/préposé terr. 2	1 496	32 635	42 185	-29,3	239	140	32 874	42 325	-28,7	7 389	10 918
Préposé cuisine/café. 2	2 510	33 792	23 294	31,1	493	63	34 285	23 357	31,9	8 093	4 467
Préposé entretien lourd 2	1 930	31 907	29 352	8,0	472	121	32 379	29 473	9,0	7 726	5 246
Ouvrier entret. mainten. 2	381	36 026	40 633	-12,8	533	365	36 559	40 998	-12,1	8 514	11 613
Préposé entretien léger 2	2 328	32 695	32 118	1,8 *	481	377	33 176	32 494	2,1 *	7 881	6 370
Moyenne	...	34 062	32 827	3,6 *	417	229	34 479	33 057	4,1 *	7 985	7 276

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 bureau
37 167	49 223	-32,4	1 510,9	1 702,7	-12,7	24,60	28,91	-17,5	Préposé photocopie 2
39 150	53 771	-37,3	1 564,2	1 752,9	-12,1	25,03	30,67	-22,6	Magasinier 1
43 198	61 706	-42,8	1 542,0	1 707,9	-10,8	28,01	36,13	-29,0	Magasinier 2
50 843	62 333	-22,6	1 559,8	1 739,2	-11,5	32,59	35,84	-10,0 *	Magasinier 3
41 708	47 895	-14,8	1 546,5	1 656,3	-7,1	26,97	28,92	-7,2 *	Op. duplicateur 1-2
41 863	36 588	12,6 *	1 538,3	1 720,2	-11,8	27,21	21,27	21,8	Personnel soutien adm. 1
45 365	50 808	-12,0	1 534,2	1 627,4	-6,1	29,57	31,22	-5,6	Personnel soutien adm. 2
50 045	60 940	-21,8	1 538,5	1 613,6	-4,9	32,53	37,77	-16,1	Personnel soutien adm. 3
42 986	52 118	-21,2	1 545,2	1 537,2	0,5 *	27,82	33,90	-21,9	Personnel secrétariat 1
46 989	56 837	-21,0	1 530,3	1 630,3	-6,5	30,71	34,86	-13,5	Personnel secrétariat 2
47 599	39 057	17,9 *	1 510,9	1 731,3	-14,6	31,50	22,56	28,4	Préposé aux renseign. 2
53 623	63 570	-18,6	1 510,9	1 759,8	-16,5	35,49	36,12	-1,8 *	Préposé aux renseign. 3
37 986	53 755	-41,5	1 564,9	1 564,4	0,0 *	24,27	34,36	-41,6	Préposé télécomm. 1-2
47 784	73 259	-53,3	1 724,1	1 507,9	12,5	27,72	48,58	-75,3	Préposé télécomm. 3
39 494	44 109	-11,7	1 536,5	1 693,2	-10,2	25,70	26,05	-1,4 *	Téléphoniste-récept. 2
49 724	59 297	-19,3	1 548,4	1 685,2	-8,8	32,11	35,19	-9,6	Acheteur 2
45 357	51 387	-13,3	1 536,0	1 643,7	-7,0	29,53	31,37	-6,2	Moyenne
									Employés de service
41 415	33 072	20,1	1 682,5	1 843,3	-9,6	24,62	17,94	27,1	Préposé buanderie 2
44 180	49 741	-12,6	1 712,2	1 789,8	-4,5	25,80	27,79	-7,7 *	Concierge 2
46 731	34 610	25,9	1 712,2	1 824,5	-6,6	27,29	18,97	30,5	Cuisinier 1
49 654	43 787	11,8	1 680,8	1 806,9	-7,5	29,54	24,23	18,0	Cuisinier 2
50 549	54 379	-7,6 *	1 692,4	1 824,2	-7,8	29,87	29,81	0,2 *	Cuisinier 3
40 755	35 207	13,6	1 686,2	1 828,8	-8,5	24,17	19,25	20,4	Gardien 2
40 263	53 243	-32,2	1 706,3	1 768,6	-3,7	23,60	30,10	-27,6	Journalier/préposé terr. 2
42 378	27 823	34,3	1 682,2	1 751,9	-4,1	25,19	15,88	37,0	Préposé cuisine/café. 2
40 105	34 719	13,4	1 682,4	1 731,5	-2,9	23,84	20,05	15,9	Préposé entretien lourd 2
45 073	52 612	-16,7	1 682,4	1 733,9	-3,1	26,79	30,34	-13,3	Ouvrier entret. mainten. 2
41 057	38 864	5,3 *	1 682,7	1 730,0	-2,8 *	24,40	22,47	7,9 *	Préposé entretien léger 2
42 464	40 333	5,0 *	1 690,1	1 763,0	-4,3	25,13	22,86	9,0	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 2010

[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
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	140	34 976	43 574	-24,6	380	128	35 356	43 702	-23,6	8 024	11 531
Conducteur véh. lourds 2	352	38 368	49 826	-29,9	167	371	38 535	50 197	-30,3	8 150	13 308
Électricien entretien 2	334	44 063	58 686	-33,2	395	171	44 458	58 857	-32,4	9 627	18 439
Électricien entretien 3	85	46 121	61 692	-33,8	614	27	46 735	61 719	-32,1	10 291	16 315
Mécanicien véh. motor. 1	50	41 260	45 984	-11,4 *	80	476	41 341	46 461	-12,4 *	8 498	10 400
Mécanicien véh. motor. 2	70	43 371	53 208	-22,7	99	290	43 470	53 498	-23,1	8 920	14 414
Mécanicien entret. Millwright 2	219	43 399	56 170	-29,4	634	250	44 033	56 420	-28,1	9 914	16 709
Menuisier entretien 2	324	41 920	50 080	-19,5	524	313	42 445	50 392	-18,7	9 493	18 072
Ouvrier de voirie 2	113	35 427	45 737	-29,1	25	819	35 452	46 556	-31,3	7 256	14 519
Ouvrier cert. entretien 2	887	41 475	54 877	-32,3	367	157	41 842	55 034	-31,5	9 159	18 668
Peintre entretien 2	127	38 478	51 784	-34,6	450	600	38 928	52 384	-34,6	8 783	13 546
Machiniste 2	47	43 371	56 098	-29,3	443	70	43 814	56 168	-28,2	9 602	15 958
Moyenne	...	41 722	53 303	-27,8	364	236	42 086	53 539	-27,2	9 145	15 789
Ensemble des emplois repères											
Moyenne	...	42 571	47 004	-10,4	395	159	42 965	47 163	-9,8	9 208	11 895

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
43 380	55 233	-27,3	1 684,1	1 758,6	-4,4	25,76	31,41	-21,9	Conducteur véh. légers 2
46 685	63 505	-36,0	1 658,0	1 908,2	-15,1	28,16	33,28	-18,2	Conducteur véh. lourds 2
54 085	77 296	-42,9	1 697,2	1 759,3	-3,7	31,87	43,94	-37,9	Électricien entretien 2
57 026	78 034	-36,8	1 676,7	1 770,7	-5,6	34,01	44,07	-29,6	Électricien entretien 3
49 839	56 861	-14,1 *	1 644,4	1 805,5	-9,8	30,31	31,49	-3,9 *	Mécanicien véh. motor. 1
52 390	67 912	-29,6	1 652,2	1 789,6	-8,3	31,71	37,95	-19,7	Mécanicien véh. motor. 2
53 947	73 128	-35,6	1 683,1	1 782,7	-5,9	32,05	41,02	-28,0	Mécanicien entret. Millwright 2
51 938	68 464	-31,8	1 689,1	1 637,0	3,1	30,75	41,82	-36,0	Menuisier entretien 2
42 708	61 075	-43,0	1 628,2	1 696,0	-4,2	26,23	36,01	-37,3	Ouvrier de voirie 2
51 000	73 702	-44,5	1 701,6	1 740,9	-2,3 *	29,97	42,34	-41,3	Ouvrier cert. entretien 2
47 710	65 931	-38,2	1 693,2	1 750,1	-3,4	28,18	37,67	-33,7	Peintre entretien 2
53 416	72 125	-35,0	1 698,2	1 781,9	-4,9	31,45	40,48	-28,7	Machiniste 2
51 232	69 328	-35,3	1 681,1	1 765,0	-5,0	30,47	39,35	-29,1	Moyenne
									Ensemble des emplois repères
52 173	59 057	-13,2	1 567,3	1 677,7	-7,0	33,48	35,36	-5,6	Moyenne

Annexe C-2

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé, en 2010

[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	64	43 486	45 413	-4,4 *	246	41	43 731	45 454	-3,9 *	9 312	10 541
Professionnel communic. 2	695	63 082	62 740	0,5 *	420	53	63 501	62 793	1,1 *	12 091	13 828
Professionnel communic. 3	104	74 601	82 802	-11,0	82	0	74 683	82 802	-10,9	12 842	19 301
Professionnel gest. fin. 1	104	41 656	44 201	-6,1	152	38	41 808	44 239	-5,8	8 770	9 326
Professionnel gest. fin. 2	848	60 083	61 775	-2,8 *	578	48	60 661	61 823	-1,9 *	11 831	14 269
Professionnel gest. fin. 3	173	73 780	83 616	-13,3	81	45	73 861	83 661	-13,3	12 619	17 081
Analyste proc. adm./inform. 1	302	43 654	52 799	-21,0	108	25	43 761	52 824	-20,7	9 003	10 502
Analyste proc. adm./inform. 2	3 426	64 468	69 862	-8,4	321	75	64 789	69 937	-7,9	11 914	13 039
Analyste proc. adm./inform. 3	1 013	75 520	89 197	-18,1	99	36	75 619	89 233	-18,0	12 855	15 704
Ingénieur 1	78	42 878	56 254	-31,2	47	19	42 925	56 273	-31,1	8 716	13 009
Ingénieur 2	394	68 906	78 238	-13,5	90	9	68 997	78 247	-13,4	12 055	17 817
Ingénieur 3	360	80 743	103 627	-28,3	89	3	80 831	103 630	-28,2	13 323	22 465
Professionnel sc. phys. 1	18	43 180	47 370	-9,7 *	321	14	43 501	47 384	-8,9 *	9 207	8 897
Professionnel sc. phys. 2	353	69 844	67 631	3,2 *	907	10	70 751	67 641	4,4 *	12 989	14 393
Professionnel sc. phys. 3	103	76 284	89 150	-16,9	84	0	76 368	89 150	-16,7	12 927	17 779
Avocat et notaire 1	35	52 271	63 648	-21,8	57	61	52 329	63 709	-21,7	10 263	13 778
Avocat et notaire 2	612	91 537	107 337	-17,3	385	34	91 921	107 370	-16,8	15 017	18 190
Biologiste 2	108	65 914	62 045	5,9 *	73	0	65 986	62 045	6,0 *	11 738	10 803
Moyenne	...	67 116	73 678	-9,8	307	46	67 423	73 723	-9,3	12 171	14 403
Techniciens											
Technicien en administration 1-2	7 407	44 420	44 450	-0,1 *	446	181	44 866	44 631	0,5 *	9 713	10 702
Technicien en administration 3	238	50 879	59 856	-17,6	36	60	50 915	59 916	-17,7	9 922	12 834
Technicien documentation 1-2	737	44 673	45 475	-1,8 *	356	43	45 029	45 517	-1,1 *	9 761	8 775
Technicien laboratoire 1-2	1 845	51 305	51 735	-0,8 *	1 005	405	52 310	52 140	0,3 *	11 398	14 215
Technicien laboratoire 3	454	54 646	48 357	11,5	1 079	531	55 725	48 888	12,3	11 877	14 538
Technicien en droit 1-2	418	42 683	60 845	-42,6	30	19	42 713	60 864	-42,5	8 699	11 181
Technicien en droit 3	12	51 009	73 503	-44,1	36	0	51 045	73 503	-44,0	9 934	17 267
Technicien génie 1-2	1 269	44 442	61 294	-37,9	328	109	44 769	61 403	-37,2	9 367	14 845
Technicien génie 3	258	50 796	75 224	-48,1	36	4	50 832	75 228	-48,0	9 819	15 096
Technicien informatique 1-2	2 443	45 389	49 747	-9,6	323	48	45 712	49 795	-8,9	9 557	10 831
Technicien informatique 3	742	51 178	68 044	-33,0	546	2	51 725	68 046	-31,6	10 657	14 137
Technicien hygiène du trav. 1-2	173	44 234	63 687	-44,0	916	46	45 150	63 732	-41,2	10 250	20 640
Moyenne	...	46 004	50 100	-8,9	498	154	46 501	50 255	-8,1	9 954	11 948
Employés de bureau											
Préposé photocopie 2	34	30 408	40 160	-32,1	24	0	30 432	40 161	-32,0	6 734	9 270
Magasinier 1	234	31 605	38 958	-23,3	300	219	31 905	39 177	-22,8	7 245	9 824
Magasinier 2	918	34 733	48 188	-38,7	417	53	35 151	48 241	-37,2	8 048	16 287
Magasinier 3	37	41 571	48 569	-16,8 *	234	213	41 805	48 782	-16,7 *	9 038	10 579
Personnel soutien adm. 1	3 981	33 367	28 353	15,0	503	88	33 870	28 441	16,0	7 993	6 303
Personnel soutien adm. 2	11 005	36 508	37 231	-2,0 *	417	125	36 925	37 356	-1,2 *	8 440	8 808
Personnel soutien adm. 3	3 787	40 339	44 451	-10,2 *	489	291	40 828	44 742	-9,6 *	9 216	10 723
Personnel secrétariat 1	1 496	34 888	41 176	-18,0	213	238	35 101	41 414	-18,0	7 885	11 512
Personnel secrétariat 2	5 832	38 409	45 842	-19,4	144	120	38 553	45 962	-19,2	8 436	10 906
Préposé aux renseign. 2	785	39 155	29 893	23,7	31	22	39 186	29 915	23,7	8 412	6 677
Préposé aux renseign. 3	57	44 245	51 575	-16,6	35	22	44 281	51 598	-16,5	9 342	12 302
Préposé télécomm. 1-2	4	31 089	38 730	-24,6	25	30	31 114	38 760	-24,6	6 872	13 535
Téléphoniste-récept. 2	1 051	31 390	35 863	-14,3	487	235	31 877	36 098	-13,2	7 617	8 148
Acheteur 2	55	40 514	45 929	-13,4	267	140	40 782	46 069	-13,0	8 942	10 863
Moyenne	...	36 619	39 007	-6,5	358	148	36 977	39 155	-5,9	8 381	9 400

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
53 043	55 995	-5,6 *	1 520,1	1 721,6	-13,3	34,89	32,53	6,8	Professionnel communic. 1
75 593	76 621	-1,4 *	1 527,2	1 658,9	-8,6	49,50	46,19	6,7	Professionnel communic. 2
87 525	102 104	-16,7	1 510,3	1 691,3	-12,0	57,95	60,37	-4,2 *	Professionnel communic. 3
50 578	53 565	-5,9 *	1 516,0	1 705,2	-12,5	33,36	31,41	5,8 *	Professionnel gest. fin. 1
72 492	76 092	-5,0 *	1 530,0	1 727,1	-12,9	47,38	44,06	7,0	Professionnel gest. fin. 2
86 479	100 742	-16,5	1 510,3	1 703,7	-12,8	57,26	59,13	-3,3 *	Professionnel gest. fin. 3
52 764	63 326	-20,0	1 513,7	1 727,7	-14,1	34,86	36,65	-5,1 *	Analyste proc. adm./inform. 1
76 703	82 976	-8,2	1 520,7	1 716,8	-12,9	50,44	48,33	4,2 *	Analyste proc. adm./inform. 2
88 474	104 937	-18,6	1 510,8	1 691,4	-12,0	58,56	62,04	-5,9 *	Analyste proc. adm./inform. 3
51 641	69 282	-34,2	1 510,3	1 770,4	-17,2	34,19	39,13	-14,4	Ingénieur 1
81 052	96 064	-18,5	1 511,7	1 766,9	-16,9	53,61	54,37	-1,4 *	Ingénieur 2
94 154	126 095	-33,9	1 510,3	1 728,9	-14,5	62,34	72,93	-17,0	Ingénieur 3
52 708	56 280	-6,8 *	1 522,8	1 796,5	-18,0	34,61	31,33	9,5 *	Professionnel sc. phys. 1
83 740	82 033	2,0 *	1 534,1	1 719,7	-12,1	54,59	47,70	12,6	Professionnel sc. phys. 2
89 295	106 929	-19,7	1 510,3	1 711,5	-13,3	59,12	62,48	-5,7 *	Professionnel sc. phys. 3
62 592	77 487	-23,8	1 510,3	1 707,3	-13,0	41,44	45,39	-9,5 *	Avocat et notaire 1
106 938	125 561	-17,4	1 517,0	1 608,4	-6,0	70,49	78,07	-10,7	Avocat et notaire 2
77 724	72 848	6,3 *	1 510,3	1 732,1	-14,7	51,46	42,06	18,3	Biologiste 2
79 594	88 126	-10,7	1 519,2	1 707,5	-12,4	52,40	51,74	1,3 *	Moyenne
									Techniciens
54 579	55 333	-1,4 *	1 523,3	1 697,3	-11,4	35,83	32,60	9,0	Technicien en administration 1-2
60 837	72 750	-19,6	1 497,7	1 702,5	-13,7	40,62	42,73	-5,2 *	Technicien en administration 3
54 790	54 292	0,9 *	1 543,0	1 634,3	-5,9	35,51	33,22	6,4 *	Technicien documentation 1-2
63 708	66 355	-4,2 *	1 539,7	1 761,0	-14,4	41,38	37,68	8,9	Technicien laboratoire 1-2
67 602	63 425	6,2 *	1 540,3	1 738,0	-12,8	43,89	36,49	16,9	Technicien laboratoire 3
51 412	72 045	-40,1	1 497,7	1 608,7	-7,4	34,33	44,78	-30,5	Technicien en droit 1-2
60 979	90 771	-48,9	1 497,7	1 703,5	-13,7	40,72	53,28	-30,9	Technicien en droit 3
54 136	76 248	-40,8	1 543,7	1 760,2	-14,0	35,07	43,32	-23,5	Technicien génie 1-2
60 651	90 325	-48,9	1 497,7	1 746,1	-16,6	40,50	51,73	-27,7	Technicien génie 3
55 269	60 627	-9,7	1 526,2	1 698,3	-11,3	36,21	35,70	1,4 *	Technicien informatique 1-2
62 381	82 184	-31,7	1 540,0	1 752,3	-13,8	40,51	46,90	-15,8	Technicien informatique 3
55 400	84 372	-52,3	1 542,6	1 709,5	-10,8	35,91	49,36	-37,4	Technicien hygiène du trav. 1-2
56 455	62 203	-10,2	1 529,1	1 707,7	-11,7	36,92	36,38	1,4 *	Moyenne
									Employés de bureau
37 167	49 430	-33,0	1 510,9	1 721,6	-13,9	24,60	28,71	-16,7	Préposé photocopie 2
39 150	49 001	-25,2 *	1 564,2	1 764,7	-12,8	25,03	27,77	-10,9 *	Magasinier 1
43 198	64 527	-49,4	1 542,0	1 710,4	-10,9	28,01	37,73	-34,7 *	Magasinier 2
50 843	59 361	-16,8 *	1 559,8	1 764,7	-13,1	32,59	33,64	-3,2 *	Magasinier 3
41 863	34 744	17,0	1 538,3	1 759,1	-14,4	27,21	19,75	27,4	Personnel soutien adm. 1
45 365	46 164	-1,8 *	1 534,2	1 685,5	-9,9	29,57	27,39	7,4	Personnel soutien adm. 2
50 045	55 465	-10,8 *	1 538,5	1 660,7	-7,9	32,53	33,40	-2,7 *	Personnel soutien adm. 3
42 986	52 926	-23,1	1 545,2	1 638,4	-6,0	27,82	32,30	-16,1 *	Personnel secrétariat 1
46 989	56 868	-21,0	1 530,3	1 684,7	-10,1	30,71	33,76	-9,9	Personnel secrétariat 2
47 599	36 591	23,1 *	1 510,9	1 752,4	-16,0	31,50	20,88	33,7	Préposé aux renseign. 2
53 623	63 900	-19,2	1 510,9	1 767,2	-17,0	35,49	36,16	-1,9 *	Préposé aux renseign. 3
37 986	52 294	-37,7	1 564,9	1 567,3	-0,2 *	24,27	33,37	-37,5	Préposé télécomm. 1-2
39 494	44 246	-12,0	1 536,5	1 711,8	-11,4	25,70	25,85	-0,6 *	Téléphoniste-récept. 2
49 724	56 932	-14,5	1 548,4	1 707,7	-10,3	32,11	33,34	-3,8 *	Acheteur 2
45 357	48 556	-7,1	1 536,0	1 692,6	-10,2	29,53	28,76	2,6 *	Moyenne

Annexe C-2

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé, en 2010

[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	677	32 983	26 960	18,3	488	214	33 471	27 174	18,8	7 945	5 723
Concierge 2	2 172	36 005	36 403	-1,1 *	223	316	36 228	36 719	-1,4 *	7 952	7 887
Cuisinier 1	17	38 134	27 280	28,5	236	120	38 370	27 399	28,6	8 360	4 990
Cuisinier 2	939	39 894	34 847	12,7	553	258	40 447	35 106	13,2	9 207	7 048
Cuisinier 3	17	41 491	44 850	-8,1 *	204	580	41 695	45 430	-9,0 *	8 854	8 660
Gardien 2	356	32 690	29 959	8,4	388	269	33 078	30 228	8,6	7 677	4 353
Journalier/préposé terr. 2	1 496	32 635	42 012	-28,7	239	67	32 874	42 079	-28,0	7 389	9 313
Préposé cuisine/café. 2	2 510	33 792	22 301	34,0	493	61	34 285	22 362	34,8	8 093	4 056
Préposé entretien lourd 2	1 930	31 907	28 109	11,9	472	130	32 379	28 238	12,8	7 726	4 518
Ouvrier entret. mainten. 2	381	36 026	39 290	-9,1 *	533	342	36 559	39 632	-8,4 *	8 514	10 118
Préposé entretien léger 2	2 328	32 695	31 965	2,2 *	481	389	33 176	32 353	2,5 *	7 881	6 339
Moyenne	...	34 062	31 756	6,8	417	216	34 479	31 971	7,3	7 985	6 413
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	140	34 976	42 210	-20,7	380	147	35 356	42 357	-19,8	8 024	9 115
Conducteur véh. lourds 2	352	38 368	50 110	-30,6	167	320	38 535	50 429	-30,9	8 150	12 976
Électricien entretien 2	334	44 063	59 966	-36,1	395	46	44 458	60 012	-35,0	9 627	18 608
Électricien entretien 3	85	46 121	65 290	-41,6	614	0	46 735	65 290	-39,7	10 291	17 587
Mécanicien véh. motor. 1	50	41 260	41 644	-0,9 *	80	315	41 341	41 958	-1,5 *	8 498	8 412
Mécanicien véh. motor. 2	70	43 371	52 455	-20,9	99	85	43 470	52 540	-20,9	8 920	13 137
Mécanicien entret. Millwright 2	219	43 399	56 063	-29,2	634	241	44 033	56 304	-27,9	9 914	16 351
Menuisier entretien 2	324	41 920	55 249	-31,8	524	223	42 445	55 473	-30,7	9 493	19 808
Ouvrier cert. entretien 2	887	41 475	56 473	-36,2	367	89	41 842	56 563	-35,2	9 159	16 005
Machiniste 2	47	43 371	56 255	-29,7	443	39	43 814	56 294	-28,5	9 602	16 078
Moyenne	...	41 810	54 772	-31,0	398	146	42 208	54 918	-30,1	9 233	15 546
Ensemble des emplois repères											
Moyenne	...	42 508	45 495	-7,0	397	149	42 906	45 644	-6,4	9 204	10 398

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		%	
41 415	32 897	20,6	1 682,5	1 843,9	-9,6	24,62	17,84	27,5	Employés de service
44 180	44 606	-1,0 *	1 712,2	1 833,3	-7,1	25,80	24,33	5,7 *	Préposé buanderie 2
46 731	32 390	30,7	1 712,2	1 832,5	-7,0	27,29	17,68	35,2	Concierge 2
49 654	42 154	15,1	1 680,8	1 835,8	-9,2	29,54	22,96	22,3	Cuisinier 1
50 549	54 090	-7,0 *	1 692,4	1 828,0	-8,0	29,87	29,59	0,9 *	Cuisinier 2
40 755	34 581	15,1	1 686,2	1 833,5	-8,7	24,17	18,86	22,0	Cuisinier 3
40 263	51 393	-27,6	1 706,3	1 804,8	-5,8 *	23,60	28,48	-20,7	Gardien 2
42 378	26 418	37,7	1 682,2	1 759,1	-4,6	25,19	15,02	40,4	Journalier/préposé terr. 2
40 105	32 756	18,3	1 682,4	1 739,0	-3,4	23,84	18,84	21,0	Préposé cuisine/café. 2
45 073	49 750	-10,4 *	1 682,4	1 765,2	-4,9	26,79	28,18	-5,2 *	Préposé entretien lourd 2
41 057	38 692	5,8 *	1 682,7	1 743,3	-3,6	24,40	22,19	9,0 *	Ouvrier entret. mainten. 2
42 464	38 384	9,6	1 690,1	1 783,1	-5,5	25,13	21,49	14,5	Préposé entretien léger 2
43 380	51 472	-18,7	1 684,1	1 803,9	-7,1	25,76	28,53	-10,8	Moyenne
46 685	63 406	-35,8	1 658,0	1 949,8	-17,6	28,16	32,52	-15,5 *	Ouvriers
54 085	78 619	-45,4	1 697,2	1 782,5	-5,0	31,87	44,11	-38,4	Conducteur véh. légers 2
57 026	82 877	-45,3	1 676,7	1 826,6	-8,9	34,01	45,37	-33,4	Conducteur véh. lourds 2
49 839	50 370	-1,1 *	1 644,4	1 847,0	-12,3	30,31	27,27	10,0 *	Électricien entretien 2
52 390	65 677	-25,4	1 652,2	1 836,5	-11,2	31,71	35,76	-12,8	Électricien entretien 3
53 947	72 654	-34,7	1 683,1	1 788,5	-6,3	32,05	40,62	-26,7	Mécanicien véh. motor. 1
51 938	75 281	-44,9	1 689,1	1 754,0	-3,8	30,75	42,92	-39,6	Mécanicien véh. motor. 2
51 000	72 567	-42,3	1 701,6	1 820,3	-7,0	29,97	39,87	-33,0	Mécanicien entret. Millwright 2
53 416	72 372	-35,5	1 698,2	1 781,9	-4,9	31,45	40,61	-29,1	Menuisier entretien 2
51 441	70 464	-37,0	1 686,4	1 812,8	-7,5	30,50	38,95	-27,7	Ouvrier cert. entretien 2
52 110	56 042	-7,5	1 567,1	1 720,1	-9,8	33,44	32,67	2,3 *	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 2010

[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	64	43 486	51 389	-18,2	246	134	43 731	51 523	-17,8	9 312	13 695
Professionnel communic. 2	695	63 082	69 423	-10,1	420	245	63 501	69 667	-9,7	12 091	19 352
Professionnel communic. 3	104	74 601	86 869	-16,4	82	17	74 683	86 886	-16,3	12 842	29 374
Professionnel gest. fin. 1	104	41 656	55 124	-32,3	152	20	41 808	55 144	-31,9	8 770	14 604
Professionnel gest. fin. 2	848	60 083	70 793	-17,8	578	343	60 661	71 136	-17,3	11 831	17 657
Professionnel gest. fin. 3	173	73 780	88 045	-19,3	81	304	73 861	88 349	-19,6	12 619	26 302
Analyste proc. adm./inform. 1	302	43 654	58 356	-33,7	108	0	43 761	58 356	-33,4	9 003	15 985
Analyste proc. adm./inform. 2	3 426	64 468	73 417	-13,9	321	156	64 789	73 572	-13,6	11 914	22 597
Analyste proc. adm./inform. 3	1 013	75 520	86 466	-14,5	99	64	75 619	86 530	-14,4	12 855	26 276
Ingénieur 1	78	42 878	57 603	-34,3	47	10	42 925	57 613	-34,2	8 716	19 210
Ingénieur 2	394	68 906	84 129	-22,1	90	159	68 997	84 287	-22,2	12 055	28 871
Ingénieur 3	360	80 743	100 921	-25,0	89	50	80 831	100 971	-24,9	13 323	31 086
Avocat et notaire 1	35	52 271	69 429	-32,8	57	59	52 329	69 488	-32,8	10 263	19 141
Avocat et notaire 2	612	91 537	98 390	-7,5	385	338	91 921	98 728	-7,4	15 017	24 841
Moyenne	...	67 266	77 557	-15,3	304	155	67 570	77 713	-15,0	12 182	22 795
Techniciens											
Technicien en administration 1-2	7 407	44 420	51 312	-15,5	446	127	44 866	51 439	-14,7	9 713	14 476
Technicien en administration 3	238	50 879	59 268	-16,5	36	619	50 915	59 888	-17,6	9 922	15 000
Technicien documentation 1-2	737	44 673	46 874	-4,9	356	279	45 029	47 153	-4,7	9 761	13 952
Technicien laboratoire 1-2	1 845	51 305	55 682	-8,5 *	1 005	41	52 310	55 723	-6,5 *	11 398	18 624
Technicien laboratoire 3	454	54 646	59 770	-9,4	1 079	31	55 725	59 801	-7,3	11 877	14 039
Technicien en droit 1-2	418	42 683	47 167	-10,5	30	267	42 713	47 435	-11,1	8 699	13 502
Technicien génie 1-2	1 269	44 442	62 550	-40,7	328	264	44 769	62 814	-40,3	9 367	22 818
Technicien génie 3	258	50 796	73 574	-44,8	36	41	50 832	73 615	-44,8	9 819	20 019
Technicien informatique 1-2	2 443	45 389	53 506	-17,9	323	249	45 712	53 756	-17,6	9 557	13 960
Technicien informatique 3	742	51 178	57 792	-12,9	546	244	51 725	58 037	-12,2	10 657	14 476
Technicien en loisir 1-2	452	44 861	45 676	-1,8 *	636	259	45 497	45 935	-1,0 *	10 096	12 811
Moyenne	...	46 004	53 120	-15,5	498	164	46 502	53 284	-14,6	9 954	15 295
Employés de bureau											
Préposé photocopie 2	34	30 408	38 297	-25,9	24	221	30 432	38 518	-26,6	6 734	9 268
Magasinier 1	234	31 605	47 880	-51,5	300	859	31 905	48 739	-52,8	7 245	12 721
Magasinier 2	918	34 733	45 519	-31,1	417	381	35 151	45 900	-30,6	8 048	12 502
Personnel soutien adm. 1	3 981	33 367	35 970	-7,8	503	179	33 870	36 149	-6,7	7 993	10 802
Personnel soutien adm. 2	11 005	36 508	43 153	-18,2	417	101	36 925	43 253	-17,1	8 440	13 812
Personnel secrétariat 1	1 496	34 888	39 410	-13,0	213	249	35 101	39 659	-13,0	7 885	12 082
Personnel secrétariat 2	5 832	38 409	43 587	-13,5	144	256	38 553	43 843	-13,7	8 436	12 935
Préposé aux renseign. 2	785	39 155	46 440	-18,6	31	130	39 186	46 569	-18,8	8 412	19 946
Préposé aux renseign. 3	57	44 245	42 193	4,6 *	35	153	44 281	42 347	4,4 *	9 342	17 218
Préposé télécomm. 1-2	4	31 089	42 652	-37,2	25	794	31 114	43 446	-39,6	6 872	12 457
Téléphoniste-récept. 2	1 051	31 390	34 076	-8,6	487	185	31 877	34 261	-7,5	7 617	8 816
Acheteur 2	55	40 514	48 278	-19,2	267	288	40 782	48 566	-19,1	8 942	13 208
Moyenne	...	36 619	42 661	-16,5	358	173	36 978	42 834	-15,8	8 381	13 009

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
53 043	65 218	-23,0	1 520,1	1 566,4	-3,0	34,89	41,64	-19,3	Professionnel communic. 1
75 593	89 019	-17,8	1 527,2	1 576,8	-3,2	49,50	56,46	-14,1	Professionnel communic. 2
87 525	116 261	-32,8	1 510,3	1 590,8	-5,3	57,95	73,09	-26,1	Professionnel communic. 3
50 578	69 749	-37,9	1 516,0	1 597,3	-5,4	33,36	43,67	-30,9	Professionnel gest. fin. 1
72 492	88 793	-22,5	1 530,0	1 566,2	-2,4	47,38	56,69	-19,7	Professionnel gest. fin. 2
86 479	114 651	-32,6	1 510,3	1 575,3	-4,3	57,26	72,78	-27,1	Professionnel gest. fin. 3
52 764	74 341	-40,9	1 513,7	1 609,5	-6,3	34,86	46,19	-32,5	Analyste proc. adm./inform. 1
76 703	96 170	-25,4	1 520,7	1 550,7	-2,0	50,44	62,02	-23,0	Analyste proc. adm./inform. 2
88 474	112 806	-27,5	1 510,8	1 569,8	-3,9	58,56	71,86	-22,7	Analyste proc. adm./inform. 3
51 641	76 823	-48,8	1 510,3	1 613,5	-6,8	34,19	47,61	-39,2	Ingénieur 1
81 052	113 158	-39,6	1 511,7	1 568,5	-3,8	53,61	72,14	-34,6	Ingénieur 2
94 154	132 057	-40,3	1 510,3	1 586,9	-5,1	62,34	83,22	-33,5	Ingénieur 3
62 592	88 629	-41,6	1 510,3	1 623,4	-7,5	41,44	54,59	-31,7	Avocat et notaire 1
106 938	123 569	-15,6	1 517,0	1 563,7	-3,1	70,49	79,02	-12,1	Avocat et notaire 2
79 752	100 508	-26,0	1 519,1	1 570,2	-3,4	52,51	64,04	-22,0	Moyenne
									Techniciens
54 579	65 915	-20,8	1 523,3	1 582,6	-3,9	35,83	41,65	-16,2	Technicien en administration 1-2
60 837	74 887	-23,1	1 497,7	1 532,6	-2,3 *	40,62	48,86	-20,3	Technicien en administration 3
54 790	61 105	-11,5	1 543,0	1 488,6	3,5	35,51	41,05	-15,6	Technicien documentation 1-2
63 708	74 347	-16,7 *	1 539,7	1 567,0	-1,8 *	41,38	47,45	-14,7 *	Technicien laboratoire 1-2
67 602	73 839	-9,2	1 540,3	1 603,6	-4,1	43,89	46,05	-4,9	Technicien laboratoire 3
51 412	60 937	-18,5	1 497,7	1 501,0	-0,2 *	34,33	40,60	-18,3	Technicien en droit 1-2
54 136	85 632	-58,2	1 543,7	1 558,1	-0,9 *	35,07	54,96	-56,7	Technicien génie 1-2
60 651	93 634	-54,4	1 497,7	1 609,9	-7,5	40,50	58,16	-43,6	Technicien génie 3
55 269	67 716	-22,5	1 526,2	1 537,6	-0,7 *	36,21	44,04	-21,6	Technicien informatique 1-2
62 381	72 513	-16,2	1 540,0	1 516,3	1,5	40,51	47,82	-18,1	Technicien informatique 3
55 593	58 746	-5,7 *	1 548,2	1 570,8	-1,5	35,91	37,40	-4,1 *	Technicien en loisir 1-2
56 456	68 579	-21,5	1 529,1	1 562,3	-2,2	36,92	43,90	-18,9	Moyenne
									Employés de bureau
37 167	47 786	-28,6	1 510,9	1 571,1	-4,0	24,60	30,42	-23,6	Préposé photocopie 2
39 150	61 459	-57,0	1 564,2	1 734,0	-10,9	25,03	35,44	-41,6	Magasinier 1
43 198	58 402	-35,2	1 542,0	1 704,9	-10,6	28,01	34,25	-22,3	Magasinier 2
41 863	46 951	-12,2	1 538,3	1 501,8	2,4	27,21	31,26	-14,9	Personnel soutien adm. 1
45 365	57 066	-25,8	1 534,2	1 549,2	-1,0	29,57	36,84	-24,6	Personnel soutien adm. 2
42 986	51 741	-20,4	1 545,2	1 490,0	3,6	27,82	34,73	-24,8	Personnel secrétariat 1
46 989	56 778	-20,8	1 530,3	1 525,1	0,3 *	30,71	37,23	-21,2	Personnel secrétariat 2
47 599	66 515	-39,7	1 510,9	1 495,5	1,0 *	31,50	44,48	-41,2	Préposé aux renseign. 2
53 623	59 565	-11,1	1 510,9	1 669,9	-10,5	35,49	35,67	-0,5 *	Préposé aux renseign. 3
37 986	55 903	-47,2	1 564,9	1 560,1	0,3 *	24,27	35,83	-47,6	Préposé télécomm. 1-2
39 494	43 077	-9,1	1 536,5	1 553,8	-1,1 *	25,70	27,72	-7,9	Téléphoniste-récept. 2
49 724	61 774	-24,2	1 548,4	1 661,6	-7,3	32,11	37,18	-15,8	Acheteur 2
45 358	55 843	-23,1	1 536,0	1 548,4	-0,8	29,53	36,05	-22,1	Moyenne

Annexe C-3

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et « autre public », en 2010

[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	2 172	36 005	45 623	-26,7	223	473	36 228	46 096	-27,2	7 952	15 116
Cuisinier 2	939	39 894	42 543	-6,6 *	553	195	40 447	42 737	-5,7 *	9 207	9 643
Gardien 2	356	32 690	43 112	-31,9	388	278	33 078	43 390	-31,2	7 677	9 665
Journalier/préposé terr. 2	1 496	32 635	42 385	-29,9	239	223	32 874	42 608	-29,6	7 389	12 763
Préposé cuisine/café. 2	2 510	33 792	35 380	-4,7	493	86	34 285	35 466	-3,4	8 093	9 464
Préposé entretien lourd 2	1 930	31 907	39 477	-23,7	472	52	32 379	39 529	-22,1	7 726	11 173
Ouvrier entret. mainten. 2	381	36 026	44 762	-24,2	533	435	36 559	45 197	-23,6	8 514	16 207
Moyenne	...	34 062	40 244	-18,1	417	214	34 479	40 458	-17,3	7 985	11 161
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	140	34 976	46 203	-32,1	380	92	35 356	46 295	-30,9	8 024	16 187
Conducteur véh. lourds 2	352	38 368	48 234	-25,7	167	659	38 535	48 893	-26,9	8 150	15 170
Électricien entretien 2	334	44 063	53 749	-22,0	395	651	44 458	54 400	-22,4	9 627	17 789
Électricien entretien 3	85	46 121	57 293	-24,2	614	61	46 735	57 354	-22,7	10 291	14 759
Mécanicien véh. motor. 1	50	41 260	51 801	-25,5	80	693	41 341	52 494	-27,0	8 498	13 065
Mécanicien véh. motor. 2	70	43 371	54 250	-25,1	99	573	43 470	54 823	-26,1	8 920	16 181
Mécanicien entret. Millwright 2	219	43 399	58 780	-35,4	634	474	44 033	59 253	-34,6	9 914	25 475
Menuisier entretien 2	324	41 920	49 097	-17,1	524	330	42 445	49 427	-16,4	9 493	17 742
Ouvrier de voirie 2	113	35 427	45 737	-29,1	25	819	35 452	46 556	-31,3	7 256	14 519
Ouvrier cert. entretien 2	887	41 475	52 215	-25,9	367	270	41 842	52 484	-25,4	9 159	23 110
Peintre entretien 2	127	38 478	51 549	-34,0	450	661	38 928	52 210	-34,1	8 783	13 799
Machiniste 2	47	43 371	53 112	-22,5	443	656	43 814	53 767	-22,7	9 602	13 670
Moyenne	...	41 722	52 253	-25,2	364	452	42 086	52 704	-25,2	9 145	18 065
Ensemble des emplois repères											
Moyenne	...	42 569	49 669	-16,7	395	191	42 964	49 860	-16,0	9 208	14 738

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		%	
44 180	61 212	-38,6	1 712,2	1 692,6	1,1 *	25,80	36,16	-40,2	Employés de service
49 654	52 380	-5,5 *	1 680,8	1 654,6	1,6 *	29,54	31,66	-7,2 *	Concierge 2
40 755	53 055	-30,2	1 686,2	1 696,1	-0,6 *	24,17	31,28	-29,4	Cuisinier 2
40 263	55 371	-37,5	1 706,3	1 727,0	-1,2	23,60	32,06	-35,9	Gardien 2
42 378	44 930	-6,0	1 682,2	1 664,2	1,1 *	25,19	27,00	-7,2	Journalier/préposé terr. 2
40 105	50 702	-26,4	1 682,4	1 670,3	0,7 *	23,84	30,35	-27,3	Préposé cuisine/café. 2
45 073	61 403	-36,2	1 682,4	1 637,7	2,7	26,79	37,49	-40,0	Préposé entretien lourd 2
									Ouvrier entret. Mainten. 2
42 464	51 619	-21,6	1 690,1	1 662,0	1,7	25,13	30,98	-23,3	Moyenne
									Ouvriers
43 380	62 483	-44,0	1 684,1	1 671,5	0,7	25,76	37,38	-45,1	Conducteur véh. légers 2
46 685	64 063	-37,2	1 658,0	1 674,9	-1,0	28,16	38,25	-35,8	Conducteur véh. lourds 2
54 085	72 188	-33,5	1 697,2	1 669,8	1,6 *	31,87	43,23	-35,7	Électricien entretien 2
57 026	72 114	-26,5	1 676,7	1 702,3	-1,5 *	34,01	42,36	-24,6	Électricien entretien 3
49 839	65 559	-31,5	1 644,4	1 749,8	-6,4	30,31	37,47	-23,6	Mécanicien véh. motor. 1
52 390	71 005	-35,5	1 652,2	1 724,5	-4,4	31,71	41,17	-29,8	Mécanicien véh. motor. 2
53 947	84 729	-57,1	1 683,1	1 641,4	2,5	32,05	51,62	-61,0	Mécanicien entret. Millwright 2
51 938	67 169	-29,3	1 689,1	1 614,8	4,4	30,75	41,60	-35,3	Menuisier entretien 2
42 708	61 075	-43,0	1 628,2	1 696,0	-4,2	26,23	36,01	-37,3	Ouvrier de voirie 2
51 000	75 594	-48,2	1 701,6	1 608,4	5,5	29,97	47,00	-56,8	Ouvrier cert. Entretien 2
47 710	66 010	-38,4	1 693,2	1 749,7	-3,3	28,18	37,73	-33,9	Peintre entretien 2
53 416	67 437	-26,2	1 698,2	1 780,6	-4,9	31,45	37,87	-20,4	Machiniste 2
51 232	70 770	-38,1	1 681,1	1 676,0	0,3 *	30,47	42,37	-39,0	Moyenne
									Ensemble des emplois repères
52 171	64 598	-23,8	1 567,3	1 581,4	-0,9	33,48	40,91	-22,2	Moyenne

Annexe C-4

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et administration municipale, en 2010

[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	64	43 486	44 319	-1,9 *	246	750	43 731	45 069	-3,1	9 312	12 905
Professionnel communic. 2	695	63 082	67 433	-6,9	420	1 130	63 501	68 563	-8,0	12 091	21 311
Professionnel gest. fin. 2	848	60 083	75 934	-26,4	578	1 352	60 661	77 286	-27,4	11 831	25 467
Professionnel gest. fin. 3	173	73 780	91 566	-24,1	81	1 737	73 861	93 303	-26,3	12 619	33 178
Analyste proc. adm./inform. 2	3 426	64 468	70 475	-9,3	321	998	64 789	71 474	-10,3	11 914	21 932
Ingénieur 2	394	68 906	79 199	-14,9	90	1 091	68 997	80 290	-16,4	12 055	24 840
Ingénieur 3	360	80 743	87 166	-8,0	89	765	80 831	87 931	-8,8	13 323	28 538
Avocat et notaire 1	35	52 271	54 972	-5,2	57	560	52 329	55 532	-6,1	10 263	18 341
Avocat et notaire 2	612	91 537	87 495	4,4	385	1 376	91 921	88 871	3,3	15 017	25 694
Moyenne	...	67 148	74 911	-11,6	312	1 106	67 459	76 017	-12,7	12 182	24 318
Techniciens											
Technicien en administration 1-2	7 407	44 420	51 153	-15,2	446	356	44 866	51 510	-14,8	9 713	16 734
Technicien en administration 3	238	50 879	67 340	-32,4	36	1 196	50 915	68 536	-34,6	9 922	17 234
Technicien documentation 1-2	737	44 673	47 545	-6,4	356	356	45 029	47 901	-6,4	9 761	16 397
Technicien laboratoire 1-2	1 845	51 305	57 776	-12,6	1 005	406	52 310	58 182	-11,2	11 398	17 465
Technicien en droit 1-2	418	42 683	45 876	-7,5	30	377	42 713	46 254	-8,3	8 699	15 381
Technicien génie 1-2	1 269	44 442	56 738	-27,7	328	386	44 769	57 124	-27,6	9 367	18 150
Technicien génie 3	258	50 796	67 291	-32,5	36	148	50 832	67 439	-32,7	9 819	19 016
Technicien informatique 1-2	2 443	45 389	57 040	-25,7	323	262	45 712	57 301	-25,4	9 557	15 769
Technicien en loisir 1-2	452	44 861	51 343	-14,4	636	458	45 497	51 801	-13,9	10 096	15 402
Moyenne	...	45 831	53 723	-17,2	464	385	46 295	54 108	-16,9	9 886	16 833
Employés de bureau											
Magasinier 1	234	31 605	44 177	-39,8	300	22	31 905	44 198	-38,5	7 245	16 963
Magasinier 2	918	34 733	50 471	-45,3	417	2 010	35 151	52 481	-49,3	8 048	13 275
Personnel soutien adm. 1	3 981	33 367	36 098	-8,2	503	258	33 870	36 356	-7,3	7 993	11 893
Personnel soutien adm. 2	11 005	36 508	41 566	-13,9	417	383	36 925	41 949	-13,6	8 440	14 014
Personnel soutien adm. 3	3 787	40 339	44 041	-9,2	489	609	40 828	44 650	-9,4	9 216	13 755
Personnel secrétariat 1	1 496	34 888	41 308	-18,4	213	570	35 101	41 878	-19,3	7 885	15 320
Personnel secrétariat 2	5 832	38 409	45 197	-17,7	144	384	38 553	45 581	-18,2	8 436	14 749
Préposé aux renseign. 2	785	39 155	43 877	-12,1	31	245	39 186	44 122	-12,6	8 412	15 733
Préposé télécomm. 1-2	4	31 089	43 273	-39,2	25	955	31 114	44 227	-42,1	6 872	13 369
Téléphoniste-récept. 2	1 051	31 390	34 171	-8,9	487	102	31 877	34 273	-7,5	7 617	8 411
Acheteur 2	55	40 514	49 934	-23,3	267	539	40 782	50 473	-23,8	8 942	13 856
Moyenne	...	36 616	42 018	-14,8	359	445	36 975	42 464	-14,8	8 382	13 727

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		%	
53 043	57 974	-9,3	1 520,1	1 479,5	2,7	34,89	39,18	-12,3	Professionnels
75 593	89 874	-18,9	1 527,2	1 503,7	1,5	49,50	59,77	-20,8	Professionnel communic. 1
72 492	102 753	-41,7	1 530,0	1 484,3	3,0	47,38	69,23	-46,1	Professionnel communic. 2
86 479	126 481	-46,3	1 510,3	1 500,1	0,7	57,26	84,32	-47,3	Professionnel gest. fin. 2
76 703	93 405	-21,8	1 520,7	1 483,0	2,5	50,44	62,99	-24,9	Professionnel gest. fin. 3
81 052	105 129	-29,7	1 511,7	1 534,0	-1,5	53,61	68,53	-27,8	Analyste proc. adm./inform. 2
94 154	116 469	-23,7	1 510,3	1 525,2	-1,0	62,34	76,36	-22,5	Ingénieur 2
62 592	73 872	-18,0	1 510,3	1 500,8	0,6 *	41,44	49,22	-18,8	Ingénieur 3
106 938	114 565	-7,1	1 517,0	1 495,4	1,4	70,49	76,61	-8,7	Avocat et notaire 1
									Avocat et notaire 2
79 641	100 335	-26,0	1 519,4	1 498,2	1,4	52,43	66,97	-27,7	Moyenne
54 579	68 244	-25,0	1 523,3	1 473,8	3,2	35,83	46,31	-29,2	Techniciens
60 837	85 770	-41,0	1 497,7	1 409,3	5,9	40,62	60,86	-49,8	Technicien en administration 1-2
54 790	64 298	-17,4	1 543,0	1 463,1	5,2	35,51	43,95	-23,8	Technicien en administration 3
63 708	75 647	-18,7	1 539,7	1 551,0	-0,7 *	41,38	48,77	-17,9	Technicien documentation 1-2
51 412	61 635	-19,9	1 497,7	1 479,1	1,2	34,33	41,67	-21,4	Technicien laboratoire 1-2
54 136	75 274	-39,0	1 543,7	1 565,1	-1,4 *	35,07	48,10	-37,1	Technicien en droit 1-2
60 651	86 456	-42,5	1 497,7	1 685,9	-12,6	40,50	51,28	-26,6	Technicien génie 1-2
55 269	73 070	-32,2	1 526,2	1 507,3	1,2	36,21	48,48	-33,9	Technicien génie 3
55 593	67 204	-20,9	1 548,2	1 567,8	-1,3 *	35,91	42,86	-19,4	Technicien informatique 1-2
56 181	70 941	-26,3	1 528,2	1 499,7	1,9	36,76	47,31	-28,7	Technicien en loisir 1-2
									Moyenne
39 150	61 161	-56,2	1 564,2	1 734,6	-10,9	25,03	35,26	-40,9	Employés de bureau
43 198	65 756	-52,2	1 542,0	1 690,2	-9,6	28,01	38,91	-38,9	Magasinier 1
41 863	48 249	-15,3	1 538,3	1 485,0	3,5	27,21	32,49	-19,4	Magasinier 2
45 365	55 963	-23,4	1 534,2	1 473,0	4,0	29,57	37,99	-28,5	Personnel soutien adm. 1
50 045	58 405	-16,7	1 538,5	1 448,1	5,9	32,53	40,33	-24,0	Personnel soutien adm. 2
42 986	57 198	-33,1	1 545,2	1 469,0	4,9	27,82	38,94	-40,0	Personnel soutien adm. 3
46 989	60 331	-28,4	1 530,3	1 457,6	4,7	30,71	41,39	-34,8	Personnel secrétariat 1
47 599	59 855	-25,7	1 510,9	1 516,7	-0,4 *	31,50	39,46	-25,3	Personnel secrétariat 2
37 986	57 597	-51,6	1 564,9	1 569,2	-0,3 *	24,27	36,70	-51,2	Préposé aux renseign. 2
39 494	42 684	-8,1	1 536,5	1 468,2	4,4	25,70	29,07	-13,1	Préposé télécomm. 1-2
49 724	64 329	-29,4	1 548,4	1 711,8	-10,5	32,11	37,58	-17,0	Téléphoniste-récept. 2
45 356	56 191	-23,9	1 536,0	1 479,9	3,7	29,53	37,98	-28,6	Acheteur 2
									Moyenne

Annexe C-4

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et administration municipale, en 2010

[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	2 172	36 005	47 089	-30,8	223	544	36 228	47 633	-31,5	7 952	16 095
Journalier/préposé terr. 2	1 496	32 635	43 240	-32,5	239	290	32 874	43 530	-32,4	7 389	13 411
Préposé entretien lourd 2	1 930	31 907	41 594	-30,4	472	16	32 379	41 610	-28,5	7 726	12 739
Ouvrier entret. mainten. 2	381	36 026	47 906	-33,0	533	753	36 559	48 659	-33,1	8 514	16 511
Moyenne	...	33 901	44 305	-30,7	342	357	34 243	44 662	-30,4	7 810	14 634
Ouvriers											
Conducteur véh. lourds 2	352	38 368	48 037	-25,2	167	657	38 535	48 694	-26,4	8 150	15 931
Électricien entretien 2	334	44 063	52 087	-18,2	395	752	44 458	52 839	-18,9	9 627	20 497
Mécanicien véh. motor. 2	70	43 371	50 864	-17,3	99	488	43 470	51 352	-18,1	8 920	18 610
Mécanicien entret. Millwright 2	219	43 399	48 258	-11,2	634	1 054	44 033	49 312	-12,0	9 914	17 887
Menuisier entretien 2	324	41 920	48 568	-15,9	524	474	42 445	49 042	-15,5	9 493	19 483
Ouvrier de voirie 2	113	35 427	45 737	-29,1	25	819	35 452	46 556	-31,3	7 256	14 519
Ouvrier cert. entretien 2	887	41 475	52 859	-27,4	367	662	41 842	53 521	-27,9	9 159	16 381
Peintre entretien 2	127	38 478	50 296	-30,7	450	47	38 928	50 343	-29,3	8 783	14 718
Moyenne	...	41 623	50 430	-21,2	359	561	41 982	50 991	-21,5	9 120	16 414
Ensemble des emplois repères											
Moyenne	...	43 148	50 199	-16,3	377	520	43 524	50 719	-16,5	9 265	16 214

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		%	
44 180	63 728	-44,2	1 712,2	1 675,8	2,1 *	25,80	38,03	-47,4	Employés de service
40 263	56 941	-41,4	1 706,3	1 733,5	-1,6	23,60	32,85	-39,2	Concierge 2
40 105	54 349	-35,5	1 682,4	1 740,2	-3,4	23,84	31,23	-31,0	Journalier/préposé terr. 2
45 073	65 170	-44,6	1 682,4	1 681,1	0,1 *	26,79	38,77	-44,7	Préposé entretien lourd 2
									Ouvrier entret. mainten. 2
42 053	59 296	-41,0	1 697,6	1 700,7	-0,2 *	24,77	34,93	-41,0	Moyenne
									Ouvriers
46 685	64 625	-38,4	1 658,0	1 656,0	0,1 *	28,16	39,02	-38,6	Conducteur véh. lourds 2
54 085	73 336	-35,6	1 697,2	1 605,7	5,4	31,87	45,67	-43,3	Électricien entretien 2
52 390	69 961	-33,5	1 652,2	1 640,6	0,7 *	31,71	42,64	-34,5	Mécanicien véh. motor. 2
53 947	67 198	-24,6	1 683,1	1 635,3	2,8 *	32,05	41,09	-28,2	Mécanicien entret. Millwright 2
51 938	68 526	-31,9	1 689,1	1 583,4	6,3	30,75	43,28	-40,7	Menuisier entretien 2
42 708	61 075	-43,0	1 628,2	1 696,0	-4,2	26,23	36,01	-37,3	Ouvrier de voirie 2
51 000	69 902	-37,1	1 701,6	1 697,4	0,2 *	29,97	41,18	-37,4	Ouvrier cert. entretien 2
47 710	65 060	-36,4	1 693,2	1 719,6	-1,6	28,18	37,83	-34,3	Peintre entretien 2
51 102	67 405	-31,9	1 681,2	1 668,6	0,7 *	30,39	40,46	-33,1	Moyenne
									Ensemble des emplois repères
52 790	66 934	-26,8	1 556,6	1 520,7	2,3	34,06	44,15	-29,6	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 2010

[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
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts		
Professionnels											
Professionnel communic. 1	64	43 486	52 016	-19,6	246	391	43 731	52 407	-19,8	9 312	13 642
Professionnel communic. 2	695	63 082	72 521	-15,0	420	274	63 501	72 795	-14,6	12 091	22 908
Professionnel communic. 3	104	74 601	92 310	-23,7	82	0	74 683	92 310	-23,6	12 842	41 650
Professionnel gest. fin. 1	104	41 656	54 733	-31,4	152	6	41 808	54 739	-30,9	8 770	12 169
Professionnel gest. fin. 2	848	60 083	70 645	-17,6	578	266	60 661	70 911	-16,9	11 831	13 841
Professionnel gest. fin. 3	173	73 780	90 418	-22,6	81	16	73 861	90 434	-22,4	12 619	31 316
Analyste proc. adm./inform. 1	302	43 654	55 480	-27,1	108	1	43 761	55 480	-26,8	9 003	18 358
Analyste proc. adm./inform. 2	3 426	64 468	77 422	-20,1	321	166	64 789	77 588	-19,8	11 914	30 268
Analyste proc. adm./inform. 3	1 013	75 520	87 712	-16,1	99	130	75 619	87 841	-16,2	12 855	35 196
Ingénieur 2	394	68 906	80 460	-16,8	90	14	68 997	80 475	-16,6	12 055	33 353
Ingénieur 3	360	80 743	88 128	-9,1	89	1	80 831	88 129	-9,0	13 323	34 417
Avocat et notaire 2	612	91 537	88 446	3,4 *	385	149	91 921	88 594	3,6 *	15 017	17 448
Moyenne	...	67 436	78 177	-15,9	305	166	67 741	78 344	-15,7	12 205	25 815
Techniciens											
Technicien en administration 1-2	7 407	44 420	51 246	-15,4	446	497	44 866	51 743	-15,3	9 713	13 523
Technicien en administration 3	238	50 879	55 591	-9,3 *	36	473	50 915	56 065	-10,1 *	9 922	14 502
Technicien documentation 1-2	737	44 673	48 232	-8,0	356	118	45 029	48 350	-7,4	9 761	10 915
Technicien laboratoire 1-2	1 845	51 305	64 645	-26,0	1 005	52	52 310	64 698	-23,7	11 398	33 085
Technicien en droit 1-2	418	42 683	48 656	-14,0	30	147	42 713	48 804	-14,3	8 699	11 387
Technicien génie 1-2	1 269	44 442	66 685	-50,1	328	348	44 769	67 033	-49,7	9 367	29 697
Technicien génie 3	258	50 796	68 655	-35,2	36	349	50 832	69 004	-35,7	9 819	27 561
Technicien informatique 1-2	2 443	45 389	51 725	-14,0	323	511	45 712	52 236	-14,3	9 557	14 454
Moyenne	...	45 997	54 283	-18,0	498	348	46 495	54 631	-17,5	9 953	16 730
Employés de bureau											
Magasinier 1	234	31 605	50 882	-61,0	300	1 211	31 905	52 093	-63,3	7 245	13 131
Magasinier 2	918	34 733	45 315	-30,5	417	215	35 151	45 530	-29,5	8 048	12 636
Personnel soutien adm. 1	3 981	33 367	36 087	-8,2	503	344	33 870	36 431	-7,6	7 993	11 649
Personnel soutien adm. 2	11 005	36 508	46 381	-27,0	417	96	36 925	46 476	-25,9	8 440	22 044
Personnel soutien adm. 3	3 787	40 339	44 341	-9,9	489	622	40 828	44 962	-10,1	9 216	8 856
Personnel secrétariat 1	1 496	34 888	34 183	2,0	213	456	35 101	34 639	1,3 *	7 885	9 709
Personnel secrétariat 2	5 832	38 409	42 821	-11,5	144	212	38 553	43 033	-11,6	8 436	13 527
Préposé aux renseign. 2	785	39 155	48 174	-23,0	31	109	39 186	48 283	-23,2	8 412	22 386
Préposé aux renseign. 3	57	44 245	42 140	4,8 *	35	158	44 281	42 298	4,5 *	9 342	17 416
Téléphoniste-récept. 2	1 051	31 390	33 095	-5,4 *	487	245	31 877	33 340	-4,6 *	7 617	9 490
Moyenne	...	36 591	42 765	-16,9	361	261	36 952	43 026	-16,4	8 380	15 629

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		%	
53 043	66 049	-24,5	1 520,1	1 614,0	-6,2	34,89	40,92	-17,3	Professionnels
75 593	95 703	-26,6	1 527,2	1 575,6	-3,2	49,50	60,74	-22,7	Professionnel communic. 1
87 525	133 960	-53,1	1 510,3	1 552,5	-2,8	57,95	86,29	-48,9	Professionnel communic. 2
50 578	66 908	-32,3	1 516,0	1 579,7	-4,2	33,36	42,35	-26,9	Professionnel communic. 3
72 492	84 752	-16,9	1 530,0	1 565,5	-2,3	47,38	54,14	-14,3	Professionnel gest. fin. 1
86 479	121 750	-40,8	1 510,3	1 586,0	-5,0	57,26	76,77	-34,1	Professionnel gest. fin. 2
52 764	73 839	-39,9	1 513,7	1 538,0	-1,6	34,86	48,01	-37,7	Professionnel gest. fin. 3
76 703	107 857	-40,6	1 520,7	1 529,3	-0,6	50,44	70,53	-39,8	Analyste proc. adm./inform. 1
88 474	123 037	-39,1	1 510,8	1 529,6	-1,2	58,56	80,44	-37,4	Analyste proc. adm./inform. 2
81 052	113 828	-40,4	1 511,7	1 543,7	-2,1 *	53,61	73,74	-37,5	Analyste proc. adm./inform. 3
94 154	122 546	-30,2	1 510,3	1 579,2	-4,6 *	62,34	77,60	-24,5	Ingénieur 2
106 938	106 042	0,8 *	1 517,0	1 550,2	-2,2	70,49	68,40	3,0 *	Ingénieur 3
									Avocat et notaire 2
79 946	104 159	-30,3	1 519,1	1 542,3	-1,5	52,64	67,59	-28,4	Moyenne
54 579	65 266	-19,6	1 523,3	1 611,6	-5,8	35,83	40,50	-13,0	Techniciens
60 837	70 567	-16,0	1 497,7	1 704,5	-13,8	40,62	41,40	-1,9 *	Technicien en administration 1-2
54 790	59 265	-8,2	1 543,0	1 511,7	2,0	35,51	39,21	-10,4	Technicien en administration 3
63 708	97 783	-53,5	1 539,7	1 462,4	5,0	41,38	66,87	-61,6	Technicien documentation 1-2
51 412	60 191	-17,1	1 497,7	1 524,8	-1,8	34,33	39,47	-15,0	Technicien laboratoire 1-2
54 136	96 730	-78,7	1 543,7	1 533,4	0,7 *	35,07	63,08	-79,9	Technicien en droit 1-2
60 651	96 565	-59,2	1 497,7	1 547,3	-3,3 *	40,50	62,41	-54,1	Technicien génie 1-2
55 269	66 690	-20,7	1 526,2	1 540,1	-0,9 *	36,21	43,30	-19,6	Technicien génie 3
56 449	71 361	-26,4	1 529,1	1 572,0	-2,8	36,91	45,64	-23,7	Technicien informatique 1-2
									Moyenne
39 150	65 223	-66,6	1 564,2	1 738,4	-11,1	25,03	37,52	-49,9	Employés de bureau
43 198	58 167	-34,6	1 542,0	1 703,1	-10,4	28,01	34,15	-21,9	Magasinier 1
41 863	48 080	-14,9	1 538,3	1 540,1	-0,1 *	27,21	31,22	-14,7	Magasinier 2
45 365	68 520	-51,0	1 534,2	1 478,9	3,6	29,57	46,33	-56,7	Personnel soutien adm. 1
50 045	53 818	-7,5	1 538,5	1 528,2	0,7	32,53	35,22	-8,3	Personnel soutien adm. 2
42 986	44 348	-3,2 *	1 545,2	1 512,4	2,1	27,82	29,32	-5,4	Personnel soutien adm. 3
46 989	56 560	-20,4	1 530,3	1 612,0	-5,3	30,71	35,09	-14,3	Personnel secrétariat 1
47 599	70 670	-48,5	1 510,9	1 485,2	1,7 *	31,50	47,58	-51,0	Personnel secrétariat 2
53 623	59 715	-11,4	1 510,9	1 674,9	-10,9	35,49	35,65	-0,5 *	Préposé aux renseign. 2
39 494	42 830	-8,4	1 536,5	1 605,3	-4,5	25,70	26,68	-3,8 *	Préposé aux renseign. 3
45 331	58 655	-29,4	1 534,8	1 537,0	-0,1 *	29,54	38,35	-29,8	Téléphoniste-récept. 2
									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 2010

[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											
Cuisinier 2	939	39 894	38 567	3,3 *	553	301	40 447	38 868	3,9 *	9 207	7 464
Gardien 2	356	32 690	45 056	-37,8	388	376	33 078	45 432	-37,3	7 677	8 612
Journalier/préposé terr. 2	1 496	32 635	42 154	-29,2	239	494	32 874	42 648	-29,7	7 389	9 060
Préposé cuisine/café. 2	2 510	33 792	36 029	-6,6	493	199	34 285	36 228	-5,7 *	8 093	8 818
Moyenne	...	34 110	38 696	-13,4	414	357	34 524	39 053	-13,1	7 986	9 782
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	140	34 976	47 292	-35,2	380	13	35 356	47 305	-33,8	8 024	16 029
Conducteur véh. lourds 2	352	38 368	49 080	-27,9	167	743	38 535	49 823	-29,3	8 150	13 658
Électricien entretien 2	334	44 063	56 709	-28,7	395	671	44 458	57 379	-29,1	9 627	13 788
Mécanicien véh. motor. 1	50	41 260	52 045	-26,1	80	759	41 341	52 803	-27,7	8 498	13 343
Mécanicien véh. motor. 2	70	43 371	56 493	-30,3	99	728	43 470	57 222	-31,6	8 920	15 207
Mécanicien entret. Millwright 2	219	43 399	67 449	-55,4	634	188	44 033	67 637	-53,6	9 914	32 475
Ouvrier cert. entretien 2	887	41 475	52 802	-27,3	367	25	41 842	52 827	-26,3	9 159	29 052
Moyenne	...	41 799	55 633	-33,1	385	542	42 184	56 176	-33,2	9 206	21 012
Ensemble des emplois repères											
Moyenne	...	42 694	50 038	-17,2	397	299	43 091	50 337	-16,8	9 227	16 453

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		%	
									Employés de service
49 654	46 333	6,7 *	1 680,8	1 617,1	3,8 *	29,54	28,65	3,0 *	Cuisinier 2
40 755	54 044	-32,6	1 686,2	1 754,7	-4,1	24,17	30,80	-27,4	Gardien 2
40 263	51 708	-28,4	1 706,3	1 703,2	0,2 *	23,60	30,36	-28,7	Journalier/préposé terr. 2
42 378	45 046	-6,3 *	1 682,2	1 602,8	4,7	25,19	28,10	-11,6	Préposé cuisine/café. 2
42 510	48 835	-14,9	1 690,5	1 673,1	1,0 *	25,15	29,27	-16,4	Moyenne
									Ouvriers
43 380	63 334	-46,0	1 684,1	1 699,2	-0,9	25,76	37,27	-44,7	Conducteur véh. légers 2
46 685	63 480	-36,0	1 658,0	1 717,2	-3,6	28,16	36,97	-31,3	Conducteur véh. lourds 2
54 085	71 167	-31,6	1 697,2	1 782,9	-5,0	31,87	39,92	-25,3	Électricien entretien 2
49 839	66 146	-32,7	1 644,4	1 758,5	-6,9	30,31	37,61	-24,1	Mécanicien véh. motor. 1
52 390	72 429	-38,2	1 652,2	1 771,2	-7,2	31,71	40,89	-29,0	Mécanicien véh. motor. 2
53 947	100 112	-85,6	1 683,1	1 651,1	1,9 *	32,05	60,63	-89,2	Mécanicien entret. Millwright 2
51 000	81 879	-60,5	1 701,6	1 539,1	9,6	29,97	53,20	-77,5	Ouvrier cert. entretien 2
51 390	77 187	-50,2	1 686,2	1 694,9	-0,5 *	30,48	46,01	-51,0	Moyenne
									Ensemble des emplois repères
52 318	66 790	-27,7	1 565,1	1 576,7	-0,7	33,62	42,70	-27,0	Moyenne

Annexe C-6

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur universitaire, en 2010

[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	695	63 082	67 812	-7,5	420	157	63 501	67 969	-7,0	12 091	14 786
Professionnel gest. fin. 2	848	60 083	66 682	-11,0	578	75	60 661	66 758	-10,0	11 831	14 569
Analyste proc. adm./inform. 1	302	43 654	58 313	-33,6	108	0	43 761	58 313	-33,3	9 003	14 626
Analyste proc. adm./inform. 2	3 426	64 468	68 468	-6,2	321	93	64 789	68 561	-5,8	11 914	15 078
Analyste proc. adm./inform. 3	1 013	75 520	77 901	-3,2	99	11	75 619	77 912	-3,0	12 855	16 423
Ingénieur 2	394	68 906	66 985	2,8 *	90	208	68 997	67 193	2,6 *	12 055	14 244
Professionnel sc. phys. 2	353	69 844	69 822	0,0 *	907	0	70 751	69 822	1,3	12 989	17 013
Avocat et notaire 2	612	91 537	93 852	-2,5 *	385	165	91 921	94 017	-2,3 *	15 017	19 470
Moyenne	...	66 979	71 154	-6,2	337	83	67 316	71 238	-5,8	12 202	15 649
Techniciens											
Technicien en administration 1-2	7 407	44 420	46 526	-4,7	446	212	44 866	46 739	-4,2	9 713	10 881
Technicien en administration 3	238	50 879	54 558	-7,2	36	192	50 915	54 750	-7,5	9 922	13 289
Technicien documentation 1-2	737	44 673	46 065	-3,1	356	205	45 029	46 270	-2,8	9 761	11 493
Technicien laboratoire 1-2	1 845	51 305	51 433	-0,3 *	1 005	26	52 310	51 459	1,6 *	11 398	12 307
Technicien génie 1-2	1 269	44 442	49 381	-11,1	328	145	44 769	49 526	-10,6	9 367	11 644
Technicien génie 3	258	50 796	53 371	-5,1	36	65	50 832	53 436	-5,1	9 819	11 299
Technicien informatique 1-2	2 443	45 389	51 572	-13,6	323	96	45 712	51 668	-13,0	9 557	12 197
Technicien informatique 3	742	51 178	55 690	-8,8	546	87	51 725	55 777	-7,8	10 657	12 719
Moyenne	...	46 072	48 740	-5,8	481	139	46 552	48 879	-5,0	9 941	11 552
Employés de bureau											
Préposé photocopie 2	34	30 408	38 378	-26,2	24	194	30 432	38 572	-26,7	6 734	9 077
Personnel soutien adm. 1	3 981	33 367	35 804	-7,3	503	43	33 870	35 847	-5,8	7 993	9 237
Personnel soutien adm. 2	11 005	36 508	40 115	-9,9	417	103	36 925	40 218	-8,9	8 440	9 723
Personnel soutien adm. 3	3 787	40 339	43 536	-7,9	489	258	40 828	43 794	-7,3	9 216	9 413
Personnel secrétariat 1	1 496	34 888	38 870	-11,4	213	28	35 101	38 898	-10,8	7 885	10 389
Personnel secrétariat 2	5 832	38 409	42 250	-10,0	144	146	38 553	42 396	-10,0	8 436	9 688
Préposé aux renseign. 2	785	39 155	38 781	1,0 *	31	129	39 186	38 911	0,7	8 412	9 838
Téléphoniste-récept. 2	1 051	31 390	35 068	-11,7	487	148	31 877	35 217	-10,5	7 617	8 244
Moyenne	...	36 599	40 213	-9,9	360	119	36 959	40 332	-9,1	8 380	9 626

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
75 593	82 755	-9,5	1 527,2	1 525,7	0,1 *	49,50	54,24	-9,6	Professionnel communic. 2
72 492	81 327	-12,2	1 530,0	1 509,9	1,3	47,38	53,86	-13,7	Professionnel gest. fin. 2
52 764	72 939	-38,2	1 513,7	1 506,4	0,5	34,86	48,42	-38,9	Analyste proc. adm./inform. 1
76 703	83 638	-9,0	1 520,7	1 499,4	1,4	50,44	55,78	-10,6	Analyste proc. adm./inform. 2
88 474	94 334	-6,6	1 510,8	1 462,2	3,2	58,56	64,51	-10,2	Analyste proc. adm./inform. 3
81 052	81 437	-0,5 *	1 511,7	1 530,4	-1,2	53,61	53,21	0,8 *	Ingénieur 2
83 740	86 834	-3,7	1 534,1	1 529,6	0,3 *	54,59	56,77	-4,0	Professionnel sc. phys. 2
106 938	113 487	-6,1 *	1 517,0	1 509,8	0,5 *	70,49	75,17	-6,6 *	Avocat et notaire 2
79 518	86 887	-9,3	1 520,4	1 502,8	1,2	52,31	57,82	-10,5	Moyenne
									Techniciens
54 579	57 619	-5,6	1 523,3	1 520,7	0,2 *	35,83	37,89	-5,7	Technicien en administration 1-2
60 837	68 039	-11,8	1 497,7	1 514,0	-1,1	40,62	44,94	-10,6	Technicien en administration 3
54 790	57 763	-5,4	1 543,0	1 514,9	1,8	35,51	38,13	-7,4	Technicien documentation 1-2
63 708	63 766	-0,1 *	1 539,7	1 602,4	-4,1	41,38	39,79	3,8	Technicien laboratoire 1-2
54 136	61 170	-13,0	1 543,7	1 564,1	-1,3 *	35,07	39,11	-11,5	Technicien génie 1-2
60 651	64 734	-6,7	1 497,7	1 528,1	-2,0	40,50	42,36	-4,6	Technicien génie 3
55 269	63 865	-15,6	1 526,2	1 561,1	-2,3	36,21	40,91	-13,0	Technicien informatique 1-2
62 381	68 497	-9,8	1 540,0	1 523,9	1,0	40,51	44,95	-11,0	Technicien informatique 3
56 493	60 431	-7,0	1 528,6	1 544,4	-1,0	36,95	39,11	-5,9	Moyenne
									Employés de bureau
37 167	47 649	-28,2	1 510,9	1 581,9	-4,7	24,60	30,12	-22,5	Préposé photocopie 2
41 863	45 084	-7,7	1 538,3	1 510,0	1,8 *	27,21	29,86	-9,7	Personnel soutien adm. 1
45 365	49 941	-10,1	1 534,2	1 504,3	2,0	29,57	33,20	-12,3	Personnel soutien adm. 2
50 045	53 207	-6,3	1 538,5	1 501,8	2,4	32,53	35,43	-8,9	Personnel soutien adm. 3
42 986	49 287	-14,7	1 545,2	1 498,1	3,1	27,82	32,90	-18,3	Personnel secrétariat 1
46 989	52 084	-10,8	1 530,3	1 507,3	1,5	30,71	34,55	-12,5	Personnel secrétariat 2
47 599	48 748	-2,4 *	1 510,9	1 534,5	-1,6	31,50	31,77	-0,8 *	Préposé aux renseign. 2
39 494	43 461	-10,0	1 536,5	1 527,5	0,6 *	25,70	28,45	-10,7	Téléphoniste-récept. 2
45 339	49 958	-10,2	1 534,9	1 512,6	1,5	29,54	33,03	-11,8	Moyenne

Annexe C-6

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur universitaire, en 2010

[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 service											
Gardien 2	356	32 690	40 115	-22,7	388	29	33 078	40 144	-21,4	7 677	10 149
Journalier/préposé terr. 2	1 496	32 635	39 554	-21,2	239	17	32 874	39 571	-20,4	7 389	11 175
Préposé entretien lourd 2	1 930	31 907	36 584	-14,7	472	107	32 379	36 691	-13,3	7 726	9 820
Ouvrier entret. mainten. 2	381	36 026	38 692	-7,4	533	235	36 559	38 927	-6,5	8 514	9 755
Moyenne	...	33 213	36 032	-8,5	432	59	33 646	36 092	-7,3	7 867	9 513
Ouvriers											
Électricien entretien 2	334	44 063	48 167	-9,3	395	107	44 458	48 274	-8,6	9 627	11 524
Électricien entretien 3	85	46 121	47 241	-2,4 *	614	214	46 735	47 456	-1,5 *	10 291	11 892
Menuisier entretien 2	324	41 920	44 777	-6,8 *	524	0	42 445	44 777	-5,5 *	9 493	12 598
Ouvrier cert. entretien 2	887	41 475	44 696	-7,8	367	200	41 842	44 896	-7,3	9 159	11 245
Peintre entretien 2	127	38 478	42 169	-9,6	450	89	38 928	42 258	-8,6	8 783	11 970
Moyenne	...	41 586	46 193	-11,1	405	83	41 991	46 276	-10,2	9 206	11 792
Ensemble des emplois repères											
Moyenne	...	42 768	46 169	-8,0	398	111	43 166	46 281	-7,2	9 250	10 975

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
40 755	50 293	-23,4	1 686,2	1 611,3	4,4 *	24,17	31,21	-29,1	Gardien 2
40 263	50 747	-26,0	1 706,3	1 696,6	0,6	23,60	29,91	-26,8	Journalier/préposé terr. 2
40 105	46 511	-16,0	1 682,4	1 672,0	0,6 *	23,84	27,82	-16,7	Préposé entretien lourd 2
45 073	48 682	-8,0	1 682,4	1 639,9	2,5	26,79	29,69	-10,8	Ouvrier entret. mainten. 2
41 513	45 605	-9,9	1 687,6	1 625,0	3,7	24,60	28,01	-13,9	Moyenne
									Ouvriers
54 085	59 798	-10,6	1 697,2	1 705,4	-0,5 *	31,87	35,06	-10,0	Électricien entretien 2
57 026	59 348	-4,1 *	1 676,7	1 606,2	4,2	34,01	36,95	-8,6 *	Électricien entretien 3
51 938	57 376	-10,5 *	1 689,1	1 658,6	1,8 *	30,75	34,59	-12,5	Menuisier entretien 2
51 000	56 142	-10,1	1 701,6	1 695,4	0,4 *	29,97	33,11	-10,5	Ouvrier cert. entretien 2
47 710	54 228	-13,7	1 693,2	1 704,9	-0,7 *	28,18	31,81	-12,9	Peintre entretien 2
51 196	58 068	-13,4	1 686,4	1 670,4	0,9 *	30,36	34,77	-14,5	Moyenne
									Ensemble des emplois repères
52 416	57 256	-9,2	1 554,9	1 538,9	1,0	33,85	37,29	-10,2	Moyenne

Annexe C-7

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et administration fédérale¹, en 2010

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

Emplois repères ² / catégorie	Effectif adm. québ. ³	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	64	43 486	53 006	-21,9	246	0	43 731	53 006	-21,2	9 312	14 705
Professionnel communic. 2	695	63 082	69 307	-9,9	420	0	63 501	69 307	-9,1	12 091	19 056
Professionnel communic. 3	104	74 601	84 145	-12,8	82	0	74 683	84 145	-12,7	12 842	22 899
Professionnel gest. fin. 1	104	41 656	56 267	-35,1	152	0	41 808	56 267	-34,6	8 770	15 682
Professionnel gest. fin. 2	848	60 083	69 444	-15,6	578	0	60 661	69 444	-14,5	11 831	18 951
Professionnel gest. fin. 3	173	73 780	87 012	-17,9	81	0	73 861	87 012	-17,8	12 619	23 434
Analyste proc. adm./inform. 1	302	43 654	58 616	-34,3	108	0	43 761	58 616	-33,9	9 003	15 895
Analyste proc. adm./inform. 2	3 426	64 468	72 847	-13,0	321	0	64 789	72 847	-12,4	11 914	19 533
Analyste proc. adm./inform. 3	1 013	75 520	86 720	-14,8	99	0	75 619	86 720	-14,7	12 855	23 035
Ingénieur 1	78	42 878	61 712	-43,9	47	0	42 925	61 712	-43,8	8 716	16 653
Ingénieur 2	394	68 906	93 226	-35,3	90	0	68 997	93 226	-35,1	12 055	24 544
Ingénieur 3	360	80 743	111 521	-38,1	89	0	80 831	111 521	-38,0	13 323	29 053
Professionnel sc. phys. 1	18	43 180	57 155	-32,4	321	0	43 501	57 155	-31,4	9 207	15 707
Professionnel sc. phys. 2	353	69 844	76 080	-8,9	907	0	70 751	76 080	-7,5	12 989	20 575
Professionnel sc. phys. 3	103	76 284	96 552	-26,6	84	0	76 368	96 552	-26,4	12 927	25 668
Avocat et notaire 1	35	52 271	71 615	-37,0	57	0	52 329	71 615	-36,9	10 263	19 590
Avocat et notaire 2	612	91 537	109 577	-19,7	385	0	91 921	109 577	-19,2	15 017	29 257
Biologiste 1	10	43 326	56 084	-29,4	48	0	43 373	56 084	-29,3	8 928	15 912
Biologiste 2	108	65 914	73 826	-12,0	73	0	65 986	73 826	-11,9	11 738	19 975
Biologiste 3	35	76 843	91 847	-19,5	85	0	76 928	91 847	-19,4	12 925	24 596
Moyenne	...	67 266	78 702	-17,0	304	0	67 570	78 702	-16,5	12 182	21 127
Techniciens											
Technicien administration 1-2	7 407	44 420	52 058	-17,2	446	0	44 866	52 058	-16,0	9 713	14 679
Technicien laboratoire 1-2	1 845	51 305	53 387	-4,1	1 005	0	52 310	53 387	-2,1	11 398	14 740
Technicien génie 1-2	1 269	44 442	65 236	-46,8	328	0	44 769	65 236	-45,7	9 367	17 613
Technicien génie 3	258	50 796	76 014	-49,6	36	0	50 832	76 014	-49,5	9 819	20 095
Pilote d'aéronefs-hélic. 2	6	64 998	85 485	-31,5	45	0	65 043	85 485	-31,4	11 520	22 481
Moyenne	...	45 764	54 428	-18,9	518	0	46 282	54 428	-17,6	9 964	15 169
Employés de bureau											
Magasinier 1	234	31 605	40 241	-27,3	300	0	31 905	40 241	-26,1	7 245	11 162
Magasinier 2	918	34 733	44 009	-26,7	417	0	35 151	44 009	-25,2	8 048	12 120
Magasinier 3	37	41 571	55 147	-32,7	234	0	41 805	55 147	-31,9	9 038	14 935
Personnel soutien adm. 1	3 981	33 367	34 960	-4,8	503	0	33 870	34 960	-3,2	7 993	10 128
Personnel soutien adm. 2	11 005	36 508	43 624	-19,5	417	0	36 925	43 624	-18,1	8 440	12 406
Personnel soutien adm. 3	3 787	40 339	48 848	-21,1	489	0	40 828	48 848	-19,6	9 216	13 746
Personnel secrétariat 1	1 496	34 888	42 152	-20,8	213	0	35 101	42 152	-20,1	7 885	12 166
Personnel secrétariat 2	5 832	38 409	44 458	-15,8	144	0	38 553	44 458	-15,3	8 436	12 777
Acheteur 2	55	40 514	47 699	-17,7	267	0	40 782	47 699	-17,0	8 942	13 325
Moyenne	...	36 823	43 206	-17,3	368	0	37 191	43 206	-16,2	8 431	12 314

Rémunération annuelle (C+D)=(E)			Heures de présence au travail ⁴ (F)			Rémunération globale ⁵ (G)			Emplois repères ² / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	n		%	\$/heure		%	
53 043	67 711	-27,7	1 520,1	1 628,1	-7,1	34,89	41,59	-19,2	Professionnels
75 593	88 363	-16,9	1 527,2	1 620,5	-6,1	49,50	54,53	-10,2	Professionnel communic. 1
87 525	107 044	-22,3	1 510,3	1 613,3	-6,8	57,95	66,35	-14,5	Professionnel communic. 2
50 578	71 950	-42,3	1 516,0	1 623,4	-7,1	33,36	44,32	-32,8	Professionnel communic. 3
72 492	88 395	-21,9	1 530,0	1 621,1	-6,0	47,38	54,53	-15,1	Professionnel gest. fin. 1
86 479	110 446	-27,7	1 510,3	1 604,2	-6,2	57,26	68,85	-20,2	Professionnel gest. fin. 2
52 764	74 511	-41,2	1 513,7	1 620,8	-7,1	34,86	45,97	-31,9	Professionnel gest. fin. 3
76 703	92 380	-20,4	1 520,7	1 608,3	-5,8	50,44	57,44	-13,9	Analyste proc. adm./inform. 1
88 474	109 754	-24,1	1 510,8	1 599,8	-5,9	58,56	68,61	-17,2	Analyste proc. adm./inform. 2
51 641	78 365	-51,7	1 510,3	1 638,6	-8,5	34,19	47,82	-39,9	Analyste proc. adm./inform. 3
81 052	117 770	-45,3	1 511,7	1 624,8	-7,5	53,61	72,48	-35,2	Ingénieur 1
94 154	140 574	-49,3	1 510,3	1 599,7	-5,9	62,34	87,88	-41,0	Ingénieur 2
52 708	72 862	-38,2	1 522,8	1 640,3	-7,7	34,61	44,42	-28,3	Ingénieur 3
83 740	96 655	-15,4	1 534,1	1 622,9	-5,8	54,59	59,56	-9,1	Professionnel sc. phys. 1
89 295	122 220	-36,9	1 510,3	1 602,3	-6,1	59,12	76,28	-29,0	Professionnel sc. phys. 2
62 592	91 205	-45,7	1 510,3	1 637,8	-8,4	41,44	55,69	-34,4	Professionnel sc. phys. 3
106 938	138 834	-29,8	1 517,0	1 604,6	-5,8	70,49	86,52	-22,7	Avocat et notaire 1
52 302	71 997	-37,7	1 510,3	1 635,5	-8,3	34,63	44,02	-27,1	Avocat et notaire 2
77 724	93 801	-20,7	1 510,3	1 609,7	-6,6	51,46	58,27	-13,2	Biologiste 1
89 853	116 444	-29,6	1 510,3	1 586,6	-5,1	59,49	73,39	-23,4	Biologiste 2
									Biologiste 3
79 752	99 828	-25,2	1 519,1	1 611,2	-6,1	52,51	61,99	-18,1	Moyenne
									Techniciens
54 579	66 737	-22,3	1 523,3	1 610,2	-5,7	35,83	41,45	-15,7	Technicien administration 1-2
63 708	68 127	-6,9	1 539,7	1 614,9	-4,9	41,38	42,19	-2,0	Technicien laboratoire 1-2
54 136	82 849	-53,0	1 543,7	1 601,0	-3,7	35,07	51,75	-47,6	Technicien génie 1-2
60 651	96 109	-58,5	1 497,7	1 605,1	-7,2	40,50	59,88	-47,9	Technicien génie 3
76 563	107 966	-41,0	1 497,7	1 592,3	-6,3	51,12	67,80	-32,6	Pilote d'aéronefs-hélic. 2
56 246	69 596	-23,7	1 527,9	1 609,8	-5,4	36,81	43,24	-17,5	Moyenne
									Employés de bureau
39 150	51 403	-31,3	1 564,2	1 730,2	-10,6	25,03	29,71	-18,7	Magasinier 1
43 198	56 128	-29,9	1 542,0	1 714,6	-11,2	28,01	32,74	-16,9	Magasinier 2
50 843	70 082	-37,8	1 559,8	1 677,4	-7,5	32,59	41,78	-28,2	Magasinier 3
41 863	45 088	-7,7	1 538,3	1 627,4	-5,8	27,21	27,71	-1,8	Personnel soutien adm. 1
45 365	56 029	-23,5	1 534,2	1 611,6	-5,0	29,57	34,77	-17,6	Personnel soutien adm. 2
50 045	62 594	-25,1	1 538,5	1 613,3	-4,9	32,53	38,80	-19,3	Personnel soutien adm. 3
42 986	54 318	-26,4	1 545,2	1 598,2	-3,4	27,82	33,99	-22,2	Personnel secrétariat 1
46 989	57 236	-21,8	1 530,3	1 589,3	-3,9	30,71	36,01	-17,3	Personnel secrétariat 2
49 724	61 024	-22,7	1 548,4	1 616,5	-4,4	32,11	37,75	-17,6	Acheteur 2
45 623	55 520	-21,7	1 535,8	1 613,2	-5,0	29,71	34,44	-15,9	Moyenne

Annexe C-7

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et administration fédérale¹, en 2010

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

Emplois repères ² / catégorie	Effectif adm. québ. ³	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	677	32 983	49 722	-50,8	488	0	33 471	49 722	-48,6	7 945	13 519
Cuisinier 1	17	38 134	49 154	-28,9	236	0	38 370	49 154	-28,1	8 360	13 384
Cuisinier 2	939	39 894	49 786	-24,8	553	0	40 447	49 786	-23,1	9 207	13 613
Cuisinier 3	17	41 491	49 562	-19,5	204	0	41 695	49 562	-18,9	8 854	13 536
Journalier/préposé terr. 2	1 496	32 635	40 140	-23,0	239	0	32 874	40 140	-22,1	7 389	11 054
Préposé cuisine/cafét. 2	2 510	33 792	35 178	-4,1	493	0	34 285	35 178	-2,6	8 093	10 145
Préposé entretien lourd 2	1 930	31 907	41 382	-29,7	472	0	32 379	41 382	-27,8	7 726	11 602
Moyenne	...	33 980	40 765	-20,0	411	0	34 391	40 765	-18,5	7 961	11 435
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	140	34 976	42 077	-20,3	380	0	35 356	42 077	-19,0	8 024	11 633
Conducteur véh. lourds 2	352	38 368	44 495	-16,0	167	0	38 535	44 495	-15,5	8 150	12 127
Électricien entretien 2	334	44 063	59 914	-36,0	395	0	44 458	59 914	-34,8	9 627	16 011
Électricien entretien 3	85	46 121	61 892	-34,2	614	0	46 735	61 892	-32,4	10 291	16 535
Mécanicien véh. motor. 1	50	41 260	50 708	-22,9	80	0	41 341	50 708	-22,7	8 498	13 726
Mécanicien véh. motor. 2	70	43 371	52 458	-21,0	99	0	43 470	52 458	-20,7	8 920	14 118
Menuisier entretien 2	324	41 920	55 004	-31,2	524	0	42 445	55 004	-29,6	9 493	14 764
Machiniste 2	47	43 371	51 368	-18,4	443	0	43 814	51 368	-17,2	9 602	13 837
Moyenne	...	41 574	51 894	-24,8	355	0	41 929	51 894	-23,8	9 102	13 993
Ensemble des emplois repères											
Moyenne	...	42 661	50 430	-18,2	392	0	43 053	50 430	-17,1	9 205	14 050

1. Les résultats des administrations québécoise et fédérale ne sont pas affectés par les erreurs relatives à l'échantillonnage car ils proviennent d'un recensement des données. Pour cette raison, il n'y a pas lieu d'appliquer un test statistique de comparaison pour déterminer si les écarts sont significativement différents de zéro ou non.
2. Le nombre d'emplois dans ce tableau peut être moindre que celui dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.
3. 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).
4. Les heures de présence au travail sont obtenues en déduisant les heures chômées payées des heures régulières.
5. 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 ⁴ (F)			Rémunération globale ⁵ (G)			Emplois repères ² / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	n		%	\$/heure		%	
41 415	63 241	-52,7	1 682,5	1 739,5	-3,4	24,62	36,36	-47,7	Employés de service
46 731	62 538	-33,8	1 712,2	1 731,3	-1,1	27,29	36,12	-32,3	Préposé buanderie 2
49 654	63 399	-27,7	1 680,8	1 722,9	-2,5	29,54	36,80	-24,6	Cuisinier 1
50 549	63 099	-24,8	1 692,4	1 710,5	-1,1	29,87	36,89	-23,5	Cuisinier 2
40 263	51 194	-27,1	1 706,3	1 719,7	-0,8	23,60	29,77	-26,2	Cuisinier 3
42 378	45 323	-6,9	1 682,2	1 728,3	-2,7	25,19	26,22	-4,1	Journalier/préposé terr. 2
40 105	52 984	-32,1	1 682,4	1 608,2	4,4	23,84	32,95	-38,2	Préposé cuisine/cafét. 2
									Préposé entretien lourd 2
42 351	52 200	-23,3	1 690,7	1 680,3	0,6	25,05	31,13	-24,3	Moyenne
									Ouvriers
43 380	53 710	-23,8	1 684,1	1 716,0	-1,9	25,76	31,30	-21,5	Conducteur véh. légers 2
46 685	56 622	-21,3	1 658,0	1 711,8	-3,2	28,16	33,08	-17,5	Conducteur véh. lourds 2
54 085	75 925	-40,4	1 697,2	1 711,4	-0,8	31,87	44,36	-39,2	Électricien entretien 2
57 026	78 427	-37,5	1 676,7	1 723,0	-2,8	34,01	45,52	-33,8	Électricien entretien 3
49 839	64 434	-29,3	1 644,4	1 720,5	-4,6	30,31	37,45	-23,6	Mécanicien véh. motor. 1
52 390	66 575	-27,1	1 652,2	1 727,1	-4,5	31,71	38,55	-21,6	Mécanicien véh. motor. 2
51 938	69 768	-34,3	1 689,1	1 710,1	-1,2	30,75	40,80	-32,7	Menuisier entretien 2
53 416	65 206	-22,1	1 698,2	1 709,8	-0,7	31,45	38,14	-21,2	Machiniste 2
									Moyenne
51 031	65 886	-29,1	1 680,9	1 711,3	-1,8	30,35	38,50	-26,8	Ensemble des emplois repères
									Moyenne
52 258	64 480	-23,4	1 567,1	1 628,8	-3,9	33,56	39,69	-18,3	

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 2010

[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	64	43 486	51 340	-18,1	246	160	43 731	51 501	-17,8	9 312	14 421
Professionnel communic. 2	695	63 082	69 705	-10,5	420	160	63 501	69 865	-10,0	12 091	19 784
Professionnel communic. 3	104	74 601	85 872	-15,1	82	19	74 683	85 892	-15,0	12 842	27 934
Professionnel gest. fin. 2	848	60 083	70 764	-17,8	578	300	60 661	71 063	-17,1	11 831	18 496
Professionnel gest. fin. 3	173	73 780	88 436	-19,9	81	407	73 861	88 844	-20,3	12 619	26 121
Analyste proc. adm./inform. 2	3 426	64 468	73 773	-14,4	321	164	64 789	73 937	-14,1	11 914	23 858
Analyste proc. adm./inform. 3	1 013	75 520	87 358	-15,7	99	61	75 619	87 419	-15,6	12 855	27 774
Ingénieur 1	78	42 878	60 829	-41,9	47	6	42 925	60 835	-41,7	8 716	22 399
Ingénieur 2	394	68 906	84 629	-22,8	90	121	68 997	84 750	-22,8	12 055	30 259
Ingénieur 3	360	80 743	106 048	-31,3	89	35	80 831	106 083	-31,2	13 323	35 144
Avocat et notaire 2	612	91 537	100 144	-9,4	385	319	91 921	100 464	-9,3	15 017	25 546
Moyenne	...	67 266	78 107	-16,1	304	147	67 570	78 254	-15,8	12 182	23 779
Techniciens											
Technicien en administration 1-2	7 407	44 420	50 178	-13,0	446	206	44 866	50 384	-12,3	9 713	14 467
Technicien en administration 3	238	50 879	57 206	-12,4	36	303	50 915	57 509	-13,0	9 922	14 343
Technicien documentation 1-2	737	44 673	46 873	-4,9	356	285	45 029	47 158	-4,7	9 761	13 962
Technicien laboratoire 1-2	1 845	51 305	54 464	-6,2 *	1 005	509	52 310	54 973	-5,1 *	11 398	16 419
Technicien laboratoire 3	454	54 646	59 125	-8,2	1 079	146	55 725	59 270	-6,4	11 877	14 207
Technicien en droit 1-2	418	42 683	46 916	-9,9	30	329	42 713	47 245	-10,6	8 699	14 142
Technicien génie 1-2	1 269	44 442	62 660	-41,0	328	259	44 769	62 919	-40,5	9 367	20 066
Technicien génie 3	258	50 796	72 886	-43,5	36	33	50 832	72 918	-43,5	9 819	21 187
Technicien informatique 1-2	2 443	45 389	52 279	-15,2	323	151	45 712	52 430	-14,7	9 557	13 966
Technicien informatique 3	742	51 178	55 984	-9,4	546	285	51 725	56 269	-8,8	10 657	14 258
Technicien en loisir 1-2	452	44 861	45 700	-1,9 *	636	267	45 497	45 966	-1,0 *	10 096	12 842
Technicien hygiène du trav. 1-2	173	44 234	61 722	-39,5	916	7	45 150	61 729	-36,7	10 250	21 513
Moyenne	...	46 004	52 822	-14,8	498	236	46 502	53 058	-14,1	9 954	15 290
Employés de bureau											
Préposé photocopie 2	34	30 408	39 224	-29,0	24	170	30 432	39 394	-29,4	6 734	10 412
Magasinier 1	234	31 605	47 449	-50,1	300	572	31 905	48 020	-50,5	7 245	12 950
Magasinier 2	918	34 733	48 562	-39,8	417	253	35 151	48 815	-38,9	8 048	15 522
Personnel soutien adm. 1	3 981	33 367	37 579	-12,6	503	268	33 870	37 847	-11,7	7 993	10 841
Personnel soutien adm. 2	11 005	36 508	43 123	-18,1	417	165	36 925	43 288	-17,2	8 440	13 508
Personnel secrétariat 1	1 496	34 888	40 569	-16,3	213	301	35 101	40 870	-16,4	7 885	12 762
Personnel secrétariat 2	5 832	38 409	43 249	-12,6	144	391	38 553	43 640	-13,2	8 436	12 067
Préposé aux renseign. 2	785	39 155	45 067	-15,1	31	129	39 186	45 196	-15,3	8 412	17 237
Préposé aux renseign. 3	57	44 245	60 480	-36,7	35	206	44 281	60 686	-37,0	9 342	14 368
Préposé télécomm. 1-2	4	31 089	40 114	-29,0	25	356	31 114	40 469	-30,1	6 872	13 274
Préposé télécomm. 3	161	39 320	54 040	-37,4	31	1 950	39 352	55 990	-42,3	8 432	17 269
Téléphoniste-récept. 2	1 051	31 390	40 093	-27,7	487	454	31 877	40 547	-27,2	7 617	9 823
Acheteur 2	55	40 514	48 549	-19,8	267	281	40 782	48 830	-19,7	8 942	13 224
Moyenne	...	36 619	43 177	-17,9	358	246	36 978	43 422	-17,4	8 381	12 823

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		%	
53 043	65 922	-24,3	1 520,1	1 597,6	-5,1	34,89	41,26	-18,3	Professionnels
75 593	89 649	-18,6	1 527,2	1 578,9	-3,4	49,50	56,78	-14,7	Professionnel communic. 1
87 525	113 826	-30,0	1 510,3	1 591,6	-5,4	57,95	71,52	-23,4	Professionnel communic. 2
72 492	89 560	-23,5	1 530,0	1 573,4	-2,8	47,38	56,92	-20,1	Professionnel communic. 3
86 479	114 965	-32,9	1 510,3	1 577,7	-4,5	57,26	72,87	-27,3	Professionnel gest. fin. 2
76 703	97 794	-27,5	1 520,7	1 562,5	-2,7	50,44	62,59	-24,1	Professionnel gest. fin. 3
88 474	115 192	-30,2	1 510,8	1 578,6	-4,5	58,56	72,97	-24,6	Analyste proc. adm./inform. 2
51 641	83 234	-61,2	1 510,3	1 665,5	-10,3	34,19	49,97	-46,2	Analyste proc. adm./inform. 3
81 052	115 009	-41,9	1 511,7	1 571,4	-3,9	53,61	73,19	-36,5	Ingénieur 1
94 154	141 228	-50,0	1 510,3	1 616,9	-7,1	62,34	87,34	-40,1	Ingénieur 2
106 938	126 009	-17,8	1 517,0	1 567,2	-3,3	70,49	80,40	-14,1	Ingénieur 3
									Avocat et notaire 2
79 752	102 033	-27,9	1 519,1	1 579,7	-4,0	52,51	64,62	-23,1	Moyenne
									Techniciens
54 579	64 851	-18,8	1 523,3	1 586,7	-4,2	35,83	40,87	-14,1	Technicien en administration 1-2
60 837	71 852	-18,1	1 497,7	1 511,6	-0,9 *	40,62	47,53	-17,0	Technicien en administration 3
54 790	61 120	-11,6	1 543,0	1 488,9	3,5	35,51	41,05	-15,6	Technicien documentation 1-2
63 708	71 393	-12,1	1 539,7	1 722,9	-11,9	41,38	41,44	-0,1 *	Technicien laboratoire 1-2
67 602	73 477	-8,7	1 540,3	1 629,6	-5,8	43,89	45,09	-2,7 *	Technicien laboratoire 3
51 412	61 388	-19,4	1 497,7	1 489,3	0,6	34,33	41,22	-20,1	Technicien en droit 1-2
54 136	82 986	-53,3	1 543,7	1 658,6	-7,4	35,07	50,03	-42,7	Technicien génie 1-2
60 651	94 105	-55,2	1 497,7	1 647,4	-10,0	40,50	57,12	-41,1	Technicien génie 3
55 269	66 395	-20,1	1 526,2	1 610,6	-5,5	36,21	41,22	-13,8	Technicien informatique 1-2
62 381	70 527	-13,1	1 540,0	1 509,7	2,0	40,51	46,72	-15,3	Technicien informatique 3
55 593	58 809	-5,8 *	1 548,2	1 566,1	-1,2	35,91	37,55	-4,6 *	Technicien en loisir 1-2
55 400	83 242	-50,3	1 542,6	1 606,6	-4,2 *	35,91	51,81	-44,3	Technicien hygiène du trav. 1-2
56 456	68 348	-21,1	1 529,1	1 600,2	-4,7	36,92	42,69	-15,6	Moyenne
									Employés de bureau
37 167	49 806	-34,0	1 510,9	1 579,0	-4,5	24,60	31,54	-28,2	Préposé photocopie 2
39 150	60 971	-55,7	1 564,2	1 734,6	-10,9	25,03	35,15	-40,4	Magasinier 1
43 198	64 337	-48,9	1 542,0	1 715,7	-11,3	28,01	37,50	-33,9	Magasinier 2
41 863	48 688	-16,3	1 538,3	1 551,1	-0,8 *	27,21	31,39	-15,3	Personnel soutien adm. 1
45 365	56 796	-25,2	1 534,2	1 558,9	-1,6	29,57	36,43	-23,2	Personnel soutien adm. 2
42 986	53 632	-24,8	1 545,2	1 503,6	2,7	27,82	35,67	-28,2	Personnel secrétariat 1
46 989	55 707	-18,6	1 530,3	1 508,9	1,4	30,71	36,92	-20,2	Personnel secrétariat 2
47 599	62 433	-31,2	1 510,9	1 512,5	-0,1 *	31,50	41,28	-31,0	Préposé aux renseign. 2
53 623	75 054	-40,0	1 510,9	1 464,0	3,1	35,49	51,27	-44,5	Préposé aux renseign. 3
37 986	53 743	-41,5	1 564,9	1 552,7	0,8 *	24,27	34,61	-42,6	Préposé télécomm. 1-2
47 784	73 259	-53,3	1 724,1	1 507,9	12,5	27,72	48,58	-75,3	Préposé télécomm. 3
39 494	50 370	-27,5	1 536,5	1 654,0	-7,6	25,70	30,45	-18,5	Téléphoniste-récept. 2
49 724	62 055	-24,8	1 548,4	1 657,0	-7,0	32,11	37,45	-16,6	Acheteur 2
45 358	56 246	-24,0	1 536,0	1 559,9	-1,6	29,53	36,07	-22,1	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 2010

[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	677	32 983	27 014	18,1	488	200	33 471	27 214	18,7	7 945	5 783
Concierge 2	2 172	36 005	44 150	-22,6	223	480	36 228	44 630	-23,2	7 952	12 943
Cuisinier 1	17	38 134	32 582	14,6	236	147	38 370	32 729	14,7	8 360	6 769
Cuisinier 2	939	39 894	39 823	0,2 *	553	296	40 447	40 119	0,8 *	9 207	8 730
Cuisinier 3	17	41 491	48 144	-16,0 *	204	819	41 695	48 963	-17,4 *	8 854	10 318
Gardien 2	356	32 690	30 338	7,2	388	271	33 078	30 609	7,5	7 677	4 471
Journalier/préposé terr. 2	1 496	32 635	42 828	-31,2	239	129	32 874	42 957	-30,7	7 389	11 737
Préposé cuisine/café. 2	2 510	33 792	29 142	13,8	493	90	34 285	29 232	14,7	8 093	6 559
Préposé entretien lourd 2	1 930	31 907	30 376	4,8 *	472	129	32 379	30 505	5,8 *	7 726	5 481
Ouvrier entret. mainten. 2	381	36 026	42 868	-19,0	533	437	36 559	43 306	-18,5	8 514	13 504
Préposé entretien léger 2	2 328	32 695	32 642	0,2 *	481	399	33 176	33 040	0,4 *	7 881	6 519
Moyenne	...	34 062	35 458	-4,1 *	417	265	34 479	35 723	-3,6 *	7 985	8 492
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	140	34 976	42 812	-22,4	380	139	35 356	42 951	-21,5	8 024	12 922
Conducteur véh. lourds 2	352	38 368	50 775	-32,3	167	424	38 535	51 199	-32,9	8 150	13 942
Électricien entretien 2	334	44 063	58 039	-31,7	395	171	44 458	58 210	-30,9	9 627	18 161
Électricien entretien 3	85	46 121	61 724	-33,8	614	21	46 735	61 746	-32,1	10 291	16 363
Mécanicien véh. motor. 1	50	41 260	48 260	-17,0	80	614	41 341	48 874	-18,2	8 498	11 643
Mécanicien véh. motor. 2	70	43 371	54 546	-25,8	99	407	43 470	54 953	-26,4	8 920	15 720
Mécanicien entret. Millwright 2	219	43 399	56 277	-29,7	634	262	44 033	56 539	-28,4	9 914	16 888
Menuisier entretien 2	324	41 920	50 141	-19,6	524	315	42 445	50 456	-18,9	9 493	18 173
Ouvrier de voirie 2	113	35 427	45 737	-29,1	25	819	35 452	46 556	-31,3	7 256	14 519
Ouvrier cert. entretien 2	887	41 475	55 007	-32,6	367	156	41 842	55 163	-31,8	9 159	18 827
Peintre entretien 2	127	38 478	51 973	-35,1	450	609	38 928	52 582	-35,1	8 783	13 641
Machiniste 2	47	43 371	60 880	-40,4	443	103	43 814	60 983	-39,2	9 602	18 986
Moyenne	...	41 722	54 071	-29,6	364	257	42 086	54 328	-29,1	9 145	16 408
Ensemble des emplois repères											
Moyenne	...	42 569	49 121	-15,4	395	235	42 964	49 356	-14,9	9 208	14 225

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									
41 415	32 997	20,3	1 682,5	1 846,5	-9,8	24,62	17,87	27,4	Préposé buanderie 2
44 180	57 573	-30,3	1 712,2	1 733,6	-1,3 *	25,80	33,21	-28,7	Concierge 2
46 731	39 497	15,5	1 712,2	1 831,3	-7,0	27,29	21,57	21,0	Cuisinier 1
49 654	48 850	1,6 *	1 680,8	1 790,8	-6,5	29,54	27,28	7,7 *	Cuisinier 2
50 549	59 280	-17,3 *	1 692,4	1 794,3	-6,0	29,87	33,04	-10,6 *	Cuisinier 3
40 755	35 080	13,9	1 686,2	1 828,8	-8,5	24,17	19,18	20,6	Gardien 2
40 263	54 694	-35,8	1 706,3	1 759,2	-3,1	23,60	31,09	-31,8	Journalier/préposé terr. 2
42 378	35 791	15,5	1 682,2	1 746,4	-3,8	25,19	20,49	18,6	Préposé cuisine/café. 2
40 105	35 986	10,3 *	1 682,4	1 714,0	-1,9	23,84	21,00	11,9	Préposé entretien lourd 2
45 073	56 810	-26,0	1 682,4	1 740,8	-3,5	26,79	32,63	-21,8	Ouvrier entret. mainten. 2
41 057	39 560	3,6 *	1 682,7	1 722,9	-2,4 *	24,40	22,96	5,9 *	Préposé entretien léger 2
42 464	44 215	-4,1 *	1 690,1	1 747,2	-3,4	25,13	25,32	-0,8 *	Moyenne
Ouvriers									
43 380	55 873	-28,8	1 684,1	1 725,5	-2,5 *	25,76	32,38	-25,7	Conducteur véh. légers 2
46 685	65 141	-39,5	1 658,0	1 858,5	-12,1	28,16	35,05	-24,5	Conducteur véh. lourds 2
54 085	76 371	-41,2	1 697,2	1 757,9	-3,6	31,87	43,44	-36,3	Électricien entretien 2
57 026	78 109	-37,0	1 676,7	1 771,6	-5,7	34,01	44,09	-29,6	Électricien entretien 3
49 839	60 517	-21,4	1 644,4	1 774,3	-7,9	30,31	34,11	-12,5 *	Mécanicien véh. motor. 1
52 390	70 673	-34,9	1 652,2	1 764,7	-6,8	31,71	40,05	-26,3	Mécanicien véh. motor. 2
53 947	73 427	-36,1	1 683,1	1 777,6	-5,6	32,05	41,31	-28,9	Mécanicien entret. Millwright 2
51 938	68 629	-32,1	1 689,1	1 635,9	3,1	30,75	41,95	-36,4	Menuisier entretien 2
42 708	61 075	-43,0	1 628,2	1 696,0	-4,2	26,23	36,01	-37,3	Ouvrier de voirie 2
51 000	73 989	-45,1	1 701,6	1 741,3	-2,3 *	29,97	42,49	-41,8	Ouvrier cert. entretien 2
47 710	66 224	-38,8	1 693,2	1 749,4	-3,3	28,18	37,86	-34,3	Peintre entretien 2
53 416	79 969	-49,7	1 698,2	1 749,4	-3,0	31,45	45,71	-45,3	Machiniste 2
51 232	70 736	-38,1	1 681,1	1 752,5	-4,2	30,47	40,40	-32,6	Moyenne
Ensemble des emplois repères									
52 171	63 581	-21,9	1 567,3	1 615,4	-3,1	33,48	39,60	-18,3	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 2010

[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	64	43 486	47 401	-9,0	246	49	43 731	47 450	-8,5	9 312	10 966
Professionnel communic. 2	695	63 082	64 222	-1,8 *	420	195	63 501	64 417	-1,4 *	12 091	14 839
Professionnel communic. 3	104	74 601	85 935	-15,2	82	0	74 683	85 935	-15,1	12 842	25 021
Professionnel gest. fin. 1	104	41 656	45 304	-8,8	152	32	41 808	45 336	-8,4	8 770	9 554
Professionnel gest. fin. 2	848	60 083	62 430	-3,9 *	578	75	60 661	62 505	-3,0 *	11 831	14 396
Professionnel gest. fin. 3	173	73 780	84 079	-14,0	81	38	73 861	84 118	-13,9	12 619	18 458
Analyste proc. adm./inform. 1	302	43 654	52 036	-19,2	108	25	43 761	52 061	-19,0	9 003	10 374
Analyste proc. adm./inform. 2	3 426	64 468	69 939	-8,5	321	77	64 789	70 016	-8,1	11 914	13 159
Analyste proc. adm./inform. 3	1 013	75 520	88 658	-17,4	99	39	75 619	88 698	-17,3	12 855	15 835
Ingénieur 1	78	42 878	55 714	-29,9	47	20	42 925	55 734	-29,8	8 716	12 180
Ingénieur 2	394	68 906	78 187	-13,5	90	22	68 997	78 209	-13,4	12 055	17 592
Ingénieur 3	360	80 743	102 162	-26,5	89	4	80 831	102 166	-26,4	13 323	20 265
Professionnel sc. phys. 1	18	43 180	47 370	-9,7 *	321	14	43 501	47 384	-8,9 *	9 207	8 897
Professionnel sc. phys. 2	353	69 844	68 562	1,8 *	907	8	70 751	68 569	3,1 *	12 989	14 599
Professionnel sc. phys. 3	103	76 284	89 186	-16,9	84	0	76 368	89 186	-16,8	12 927	17 931
Avocat et notaire 1	35	52 271	62 439	-19,5	57	143	52 329	62 582	-19,6	10 263	14 302
Avocat et notaire 2	612	91 537	106 491	-16,3	385	52	91 921	106 543	-15,9	15 017	18 313
Biologiste 2	108	65 914	62 339	5,4 *	73	24	65 986	62 362	5,5 *	11 738	10 778
Moyenne	...	67 116	73 802	-10,0	307	63	67 423	73 865	-9,6	12 171	14 559
Techniciens											
Technicien en administration 1-2	7 407	44 420	44 744	-0,7 *	446	111	44 866	44 854	0,0 *	9 713	10 260
Technicien en administration 3	238	50 879	60 086	-18,1	36	189	50 915	60 275	-18,4	9 922	13 245
Technicien documentation 1-2	737	44 673	45 477	-1,8 *	356	23	45 029	45 500	-1,0 *	9 761	8 746
Technicien laboratoire 1-2	1 845	51 305	47 217	8,0	1 005	7	52 310	47 224	9,7	11 398	11 098
Technicien en droit 1-2	418	42 683	60 454	-41,6	30	19	42 713	60 472	-41,6	8 699	11 169
Technicien en droit 3	12	51 009	73 503	-44,1	36	0	51 045	73 503	-44,0	9 934	17 267
Technicien génie 1-2	1 269	44 442	60 332	-35,8	328	14	44 769	60 346	-34,8	9 367	13 152
Technicien génie 3	258	50 796	75 945	-49,5	36	5	50 832	75 950	-49,4	9 819	13 563
Technicien informatique 1-2	2 443	45 389	49 413	-8,9	323	48	45 712	49 461	-8,2	9 557	10 013
Technicien informatique 3	742	51 178	68 007	-32,9	546	3	51 725	68 010	-31,5	10 657	14 149
Technicien en loisir 1-2	452	44 861	40 813	9,0 *	636	31	45 497	40 845	10,2	10 096	9 234
Technicien hygiène du trav. 1-2	173	44 234	64 062	-44,8	916	59	45 150	64 120	-42,0	10 250	20 143
Moyenne	...	46 004	49 654	-7,9	498	64	46 501	49 718	-6,9	9 954	11 203
Employés de bureau											
Préposé photocopie 2	34	30 408	40 024	-31,6	24	8	30 432	40 033	-31,5	6 734	9 109
Magasinier 1	234	31 605	29 302	7,3 *	300	187	31 905	29 489	7,6 *	7 245	5 737
Magasinier 2	918	34 733	40 409	-16,3 *	417	2	35 151	40 411	-15,0 *	8 048	10 547
Magasinier 3	37	41 571	49 823	-19,9 *	234	51	41 805	49 874	-19,3 *	9 038	10 214
Personnel soutien adm. 1	3 981	33 367	26 561	20,4	503	41	33 870	26 602	21,5	7 993	5 576
Personnel soutien adm. 2	11 005	36 508	35 809	1,9 *	417	56	36 925	35 866	2,9	8 440	7 933
Personnel soutien adm. 3	3 787	40 339	42 617	-5,6 *	489	122	40 828	42 739	-4,7 *	9 216	9 698
Personnel secrétariat 1	1 496	34 888	37 630	-7,9 *	213	29	35 101	37 659	-7,3 *	7 885	8 526
Personnel secrétariat 2	5 832	38 409	45 778	-19,2	144	79	38 553	45 857	-18,9	8 436	11 416
Préposé aux renseign. 2	785	39 155	29 185	25,5	31	16	39 186	29 200	25,5	8 412	6 350
Préposé aux renseign. 3	57	44 245	50 333	-13,8	35	23	44 281	50 356	-13,7	9 342	12 583
Préposé télécomm. 1-2	4	31 089	44 011	-41,6	25	43	31 114	44 054	-41,6	6 872	9 926
Téléphoniste-récept. 2	1 051	31 390	33 641	-7,2 *	487	127	31 877	33 767	-5,9 *	7 617	7 504
Acheteur 2	55	40 514	45 598	-12,5	267	143	40 782	45 741	-12,2	8 942	10 788
Moyenne	...	36 604	37 433	-2,3 *	360	69	36 964	37 502	-1,5 *	8 380	8 585

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									
53 043	58 417	-10,1	1 520,1	1 645,1	-8,2	34,89	35,51	-1,8 *	Professionnel communic. 1
75 593	79 256	-4,8	1 527,2	1 634,7	-7,0	49,50	48,48	2,0 *	Professionnel communic. 2
87 525	110 955	-26,8	1 510,3	1 661,0	-10,0	57,95	66,80	-15,3	Professionnel communic. 3
50 578	54 890	-8,5	1 516,0	1 681,7	-10,9	33,36	32,64	2,2 *	Professionnel gest. fin. 1
72 492	76 900	-6,1	1 530,0	1 714,4	-12,1	47,38	44,85	5,3 *	Professionnel gest. fin. 2
86 479	102 576	-18,6	1 510,3	1 684,6	-11,5	57,26	60,89	-6,3	Professionnel gest. fin. 3
52 764	62 436	-18,3	1 513,7	1 714,3	-13,3	34,86	36,42	-4,5 *	Analyste proc. adm./inform. 1
76 703	83 175	-8,4	1 520,7	1 704,9	-12,1	50,44	48,78	3,3 *	Analyste proc. adm./inform. 2
88 474	104 533	-18,2	1 510,8	1 679,6	-11,2	58,56	62,24	-6,3	Analyste proc. adm./inform. 3
51 641	67 915	-31,5	1 510,3	1 772,6	-17,4	34,19	38,31	-12,1	Ingénieur 1
81 052	95 801	-18,2	1 511,7	1 763,0	-16,6	53,61	54,34	-1,3 *	Ingénieur 2
94 154	122 431	-30,0	1 510,3	1 732,5	-14,7	62,34	70,67	-13,4	Ingénieur 3
52 708	56 280	-6,8 *	1 522,8	1 796,5	-18,0	34,61	31,33	9,5 *	Professionnel sc. phys. 1
83 740	83 168	0,7 *	1 534,1	1 714,8	-11,8	54,59	48,50	11,1	Professionnel sc. phys. 2
89 295	107 116	-20,0	1 510,3	1 704,1	-12,8	59,12	62,86	-6,3 *	Professionnel sc. phys. 3
62 592	76 884	-22,8	1 510,3	1 673,2	-10,8	41,44	45,95	-10,9 *	Avocat et notaire 1
106 938	124 856	-16,8	1 517,0	1 605,5	-5,8	70,49	77,77	-10,3	Avocat et notaire 2
77 724	73 141	5,9 *	1 510,3	1 724,0	-14,1	51,46	42,43	17,6	Biologiste 2
79 594	88 424	-11,1	1 519,2	1 696,0	-11,6	52,40	52,25	0,3 *	Moyenne
Techniciens									
54 579	55 114	-1,0 *	1 523,3	1 707,0	-12,1	35,83	32,29	9,9	Technicien en administration 1-2
60 837	73 520	-20,8	1 497,7	1 681,3	-12,3	40,62	43,73	-7,6 *	Technicien en administration 3
54 790	54 247	1,0 *	1 543,0	1 633,3	-5,9	35,51	33,21	6,5 *	Technicien documentation 1-2
63 708	58 322	8,5	1 539,7	1 763,6	-14,5	41,38	33,07	20,1	Technicien laboratoire 1-2
51 412	71 641	-39,3	1 497,7	1 606,9	-7,3	34,33	44,58	-29,9	Technicien en droit 1-2
60 979	90 771	-48,9	1 497,7	1 703,5	-13,7	40,72	53,28	-30,9	Technicien en droit 3
54 136	73 498	-35,8	1 543,7	1 763,9	-14,3	35,07	41,67	-18,8	Technicien génie 1-2
60 651	89 514	-47,6	1 497,7	1 739,7	-16,2	40,50	51,45	-27,1	Technicien génie 3
55 269	59 475	-7,6	1 526,2	1 701,8	-11,5	36,21	34,95	3,5 *	Technicien informatique 1-2
62 381	82 159	-31,7	1 540,0	1 750,2	-13,6	40,51	46,94	-15,9	Technicien informatique 3
55 593	50 078	9,9 *	1 548,2	1 688,1	-9,0	35,91	29,67	17,4	Technicien en loisir 1-2
55 400	84 263	-52,1	1 542,6	1 743,9	-13,1	35,91	48,32	-34,5	Technicien hygiène du trav. 1-2
56 455	60 921	-7,9	1 529,1	1 711,0	-11,9	36,92	35,58	3,6	Moyenne
Employés de bureau									
37 167	49 141	-32,2	1 510,9	1 720,0	-13,8	24,60	28,57	-16,1	Préposé photocopie 2
39 150	35 226	10,0 *	1 564,2	1 800,1	-15,1	25,03	19,57	21,8	Magasinier 1
43 198	50 958	-18,0 *	1 542,0	1 675,9	-8,7	28,01	30,41	-8,5 *	Magasinier 2
50 843	60 088	-18,2 *	1 559,8	1 778,8	-14,0	32,59	33,78	-3,6 *	Magasinier 3
41 863	32 178	23,1	1 538,3	1 781,8	-15,8	27,21	18,06	33,6	Personnel soutien adm. 1
45 365	43 799	3,5	1 534,2	1 707,6	-11,3	29,57	25,65	13,3	Personnel soutien adm. 2
50 045	52 437	-4,8 *	1 538,5	1 718,7	-11,7	32,53	30,51	6,2 *	Personnel soutien adm. 3
42 986	46 184	-7,4 *	1 545,2	1 668,9	-8,0	27,82	27,67	0,5 *	Personnel secrétariat 1
46 989	57 273	-21,9	1 530,3	1 677,2	-9,6	30,71	34,15	-11,2	Personnel secrétariat 2
47 599	35 550	25,3	1 510,9	1 764,1	-16,8	31,50	20,15	36,0	Préposé aux renseign. 2
53 623	62 939	-17,4 *	1 510,9	1 776,0	-17,5	35,49	35,44	0,1 *	Préposé aux renseign. 3
37 986	53 980	-42,1	1 564,9	1 776,3	-13,5	24,27	30,39	-25,2 *	Préposé télécomm. 1-2
39 494	41 271	-4,5 *	1 536,5	1 711,0	-11,4	25,70	24,12	6,2 *	Téléphoniste-récept. 2
49 724	56 529	-13,7	1 548,4	1 713,4	-10,7	32,11	32,99	-2,7 *	Acheteur 2
45 344	46 087	-1,6 *	1 534,9	1 712,8	-11,6	29,54	26,99	8,6	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 2010

[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	2 172	36 005	32 783	9,0 *	223	211	36 228	32 994	8,9 *	7 952	6 393
Cuisinier 1	17	38 134	23 322	38,8	236	88	38 370	23 410	39,0	8 360	3 821
Cuisinier 2	939	39 894	29 166	26,9	553	160	40 447	29 326	27,5	9 207	5 124
Cuisinier 3	17	41 491	41 247	0,6 *	204	253	41 695	41 500	0,5 *	8 854	7 022
Gardien 2	356	32 690	34 052	-4,2 *	388	146	33 078	34 197	-3,4 *	7 677	7 935
Journalier/préposé terr. 2	1 496	32 635	38 967	-19,4	239	193	32 874	39 160	-19,1	7 389	6 817
Préposé cuisine/café. 2	2 510	33 792	20 172	40,3	493	49	34 285	20 221	41,0	8 093	3 350
Préposé entretien lourd 2	1 930	31 907	24 358	23,7	472	83	32 379	24 441	24,5	7 726	4 099
Ouvrier entret. mainten. 2	381	36 026	35 379	1,8 *	533	194	36 559	35 573	2,7 *	8 514	7 168
Préposé entretien léger 2	2 328	32 695	28 053	14,2	481	206	33 176	28 259	14,8	7 881	5 212
Moyenne	...	34 062	28 838	15,3	417	184	34 479	29 022	15,8	7 985	5 243
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	140	34 976	44 928	-28,5	380	109	35 356	45 037	-27,4	8 024	9 058
Conducteur véh. lourds 2	352	38 368	43 876	-14,4 *	167	38	38 535	43 913	-14,0 *	8 150	9 334
Électricien entretien 2	334	44 063	69 103	-56,8	395	158	44 458	69 262	-55,8	9 627	22 908
Mécanicien véh. motor. 1	50	41 260	40 768	1,2 *	80	161	41 341	40 929	1,0 *	8 498	7 551
Mécanicien véh. motor. 2	70	43 371	50 386	-16,2	99	43	43 470	50 428	-16,0	8 920	11 660
Mécanicien entret. Millwright 2	219	43 399	55 014	-26,8	634	119	44 033	55 133	-25,2	9 914	14 769
Ouvrier cert. entretien 2	887	41 475	48 479	-16,9	367	217	41 842	48 696	-16,4	9 159	10 844
Machiniste 2	47	43 371	45 922	-5,9	443	0	43 814	45 922	-4,8	9 602	9 512
Moyenne	...	41 810	49 674	-18,8	398	123	42 208	49 797	-18,0	9 233	11 602
Ensemble des emplois repères											
Moyenne	...	42 515	44 008	-3,5	398	90	42 913	44 098	-2,8	9 206	9 511

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									
44 180	39 387	10,9	1 712,2	1 864,0	-8,9	25,80	21,13	18,1	Concierge 2
46 731	27 231	41,7	1 712,2	1 814,3	-6,0	27,29	15,01	45,0	Cuisinier 1
49 654	34 450	30,6	1 680,8	1 836,5	-9,3	29,54	18,76	36,5	Cuisinier 2
50 549	48 523	4,0 *	1 692,4	1 859,9	-9,9	29,87	26,09	12,7	Cuisinier 3
40 755	42 132	-3,4 *	1 686,2	1 831,9	-8,6	24,17	23,00	4,8 *	Gardien 2
40 263	45 978	-14,2	1 706,3	1 815,8	-6,4	23,60	25,32	-7,3 *	Journalier/préposé terr. 2
42 378	23 570	44,4	1 682,2	1 754,8	-4,3 *	25,19	13,43	46,7	Préposé cuisine/café. 2
40 105	28 540	28,8	1 682,4	1 817,0	-8,0	23,84	15,71	34,1	Préposé entretien lourd 2
45 073	42 741	5,2 *	1 682,4	1 717,7	-2,1	26,79	24,88	7,1 *	Ouvrier entret. mainten. 2
41 057	33 471	18,5	1 682,7	1 784,8	-6,1	24,40	18,75	23,1	Préposé entretien léger 2
42 464	34 265	19,3	1 690,1	1 796,7	-6,3	25,13	19,05	24,2	Moyenne
Ouvriers									
43 380	54 095	-24,7	1 684,1	1 817,6	-7,9	25,76	29,76	-15,5	Conducteur véh. légers 2
46 685	53 247	-14,1 *	1 658,0	2 220,2	-33,9	28,16	23,98	14,8	Conducteur véh. lourds 2
54 085	92 169	-70,4	1 697,2	1 780,9	-4,9	31,87	51,75	-62,4	Électricien entretien 2
49 839	48 481	2,7 *	1 644,4	1 876,8	-14,1	30,31	25,83	14,8	Mécanicien véh. motor. 1
52 390	62 088	-18,5	1 652,2	1 841,9	-11,5	31,71	33,71	-6,3 *	Mécanicien véh. motor. 2
53 947	69 902	-29,6	1 683,1	1 838,3	-9,2	32,05	38,03	-18,6 *	Mécanicien entret. Millwright 2
51 000	59 539	-16,7	1 701,6	1 716,5	-0,9 *	29,97	34,69	-15,7	Ouvrier cert. entretien 2
53 416	55 434	-3,8 *	1 698,2	1 851,0	-9,0	31,45	29,95	4,8 *	Machiniste 2
51 441	61 398	-19,4	1 686,4	1 830,4	-8,5	30,50	33,81	-10,9	Moyenne
Ensemble des emplois repères									
52 119	53 609	-2,9	1 566,7	1 731,0	-10,5	33,46	31,15	6,9	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 2010

[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	695	63 082	66 995	-6,2 *	420	480	63 501	67 475	-6,3 *	12 091	13 345
Analyste proc. adm./inform. 2	3 426	64 468	68 103	-5,6 *	321	280	64 789	68 383	-5,5 *	11 914	16 326
Ingénieur 2	394	68 906	69 095	-0,3 *	90	0	68 997	69 095	-0,1 *	12 055	22 797
Moyenne	...	63 560	67 867	-6,8 *	364	194	63 924	68 060	-6,5 *	11 843	17 504
Techniciens											
Technicien en administration 1-2	7 407	44 420	46 180	-4,0 *	446	618	44 866	46 798	-4,3 *	9 713	14 128
Technicien laboratoire 1-2	1 845	51 305	54 089	-5,4 *	1 005	614	52 310	54 703	-4,6 *	11 398	15 808
Technicien génie 1-2	1 269	44 442	62 421	-40,5	328	243	44 769	62 664	-40,0	9 367	17 159
Technicien génie 3	258	50 796	70 319	-38,4	36	0	50 832	70 319	-38,3	9 819	23 907
Technicien informatique 1-2	2 443	45 389	50 984	-12,3	323	66	45 712	51 050	-11,7	9 557	13 775
Technicien hygiène du trav. 1-2	173	44 234	61 722	-39,5	916	7	45 150	61 729	-36,7	10 250	21 513
Moyenne	...	45 916	50 653	-10,3	507	507	46 423	51 159	-10,2	9 958	15 019
Employés de bureau											
Magasinier 1	234	31 605	46 959	-48,6	300	246	31 905	47 205	-48,0	7 245	13 211
Magasinier 2	918	34 733	52 075	-49,9	417	78	35 151	52 153	-48,4	8 048	19 058
Personnel soutien adm. 1	3 981	33 367	39 507	-18,4	503	377	33 870	39 885	-17,8	7 993	10 842
Personnel soutien adm. 2	11 005	36 508	42 904	-17,5	417	379	36 925	43 284	-17,2	8 440	12 163
Personnel soutien adm. 3	3 787	40 339	48 597	-20,5	489	640	40 828	49 237	-20,6	9 216	12 766
Personnel secrétariat 1	1 496	34 888	47 019	-34,8	213	586	35 101	47 606	-35,6	7 885	16 442
Personnel secrétariat 2	5 832	38 409	43 760	-13,9	144	1 142	38 553	44 902	-16,5	8 436	11 208
Préposé aux renseign. 2	785	39 155	42 705	-9,1 *	31	129	39 186	42 834	-9,3 *	8 412	12 572
Téléphoniste-récept. 2	1 051	31 390	43 032	-37,1	487	581	31 877	43 613	-36,8	7 617	10 184
Acheteur 2	55	40 514	59 169	-46,0	267	0	40 782	59 169	-45,1	8 942	13 878
Moyenne	...	36 630	44 005	-20,1	358	557	36 989	44 562	-20,5	8 383	12 275

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	
75 593	80 821	-6,9 *	1 527,2	1 559,7	-2,1 *	49,50	51,82	-4,7 *	Professionnels
76 703	84 710	-10,4 *	1 520,7	1 621,6	-6,6	50,44	52,24	-3,6 *	Professionnel communic. 2
81 052	91 892	-13,4	1 511,7	1 718,9	-13,7	53,61	53,46	0,3 *	Analyste proc. adm./inform. 2
									Ingénieur 2
75 766	85 564	-12,9	1 521,9	1 644,7	-8,1	49,78	52,07	-4,6 *	Moyenne
									Techniciens
54 579	60 926	-11,6	1 523,3	1 621,0	-6,4	35,83	37,59	-4,9 *	Technicien en administration 1-2
63 708	70 511	-10,7	1 539,7	1 758,3	-14,2	41,38	40,10	3,1 *	Technicien laboratoire 1-2
54 136	79 823	-47,4	1 543,7	1 750,8	-13,4	35,07	45,59	-30,0	Technicien génie 1-2
60 651	94 226	-55,4	1 497,7	1 771,3	-18,3	40,50	53,20	-31,4	Technicien génie 3
55 269	64 825	-17,3	1 526,2	1 670,0	-9,4	36,21	38,82	-7,2	Technicien informatique 1-2
55 400	83 242	-50,3	1 542,6	1 606,6	-4,2 *	35,91	51,81	-44,3	Technicien hygiène du trav. 1-2
56 381	66 178	-17,4	1 528,9	1 660,3	-8,6	36,87	39,82	-8,0	Moyenne
									Employés de bureau
39 150	60 416	-54,3	1 564,2	1 735,3	-10,9	25,03	34,82	-39,1	Magasinier 1
43 198	71 210	-64,8	1 542,0	1 729,1	-12,1	28,01	41,18	-47,0 *	Magasinier 2
41 863	50 727	-21,2	1 538,3	1 612,6	-4,8	27,21	31,46	-15,6	Personnel soutien adm. 1
45 365	55 447	-22,2	1 534,2	1 590,4	-3,7	29,57	34,86	-17,9	Personnel soutien adm. 2
50 045	62 003	-23,9	1 538,5	1 538,8	0,0 *	32,53	40,29	-23,9	Personnel soutien adm. 3
42 986	64 048	-49,0	1 545,2	1 582,4	-2,4 *	27,82	40,48	-45,5	Personnel secrétariat 1
46 989	56 110	-19,4	1 530,3	1 622,7	-6,0	30,71	34,58	-12,6	Personnel secrétariat 2
47 599	55 405	-16,4	1 510,9	1 541,8	-2,0	31,50	35,94	-14,1	Préposé aux renseign. 2
39 494	53 797	-36,2	1 536,5	1 714,7	-11,6	25,70	31,37	-22,1	Téléphoniste-récept. 2
49 724	73 047	-46,9	1 548,4	1 478,7	4,5	32,11	49,40	-53,8	Acheteur 2
45 372	56 837	-25,3	1 535,9	1 601,0	-4,2	29,54	35,53	-20,3	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 2010

[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	677	32 983	26 880	18,5	488	201	33 471	27 081	19,1	7 945	5 737
Concierge 2	2 172	36 005	42 398	-17,8	223	489	36 228	42 887	-18,4	7 952	10 360
Cuisinier 1	17	38 134	30 273	20,6	236	143	38 370	30 417	20,7	8 360	5 875
Cuisinier 2	939	39 894	38 935	2,4 *	553	329	40 447	39 264	2,9 *	9 207	8 432
Cuisinier 3	17	41 491	48 055	-15,8 *	204	870	41 695	48 925	-17,3 *	8 854	10 116
Gardien 2	356	32 690	29 881	8,6	388	271	33 078	30 152	8,8	7 677	4 286
Journalier/préposé terr. 2	1 496	32 635	43 378	-32,9	239	13	32 874	43 390	-32,0	7 389	10 425
Préposé cuisine/café. 2	2 510	33 792	27 402	18,9	493	91	34 285	27 493	19,8	8 093	5 749
Préposé entretien lourd 2	1 930	31 907	29 058	8,9	472	142	32 379	29 201	9,8	7 726	4 642
Ouvrier entret. mainten. 2	381	36 026	41 849	-16,2 *	533	439	36 559	42 287	-15,7 *	8 514	12 049
Préposé entretien léger 2	2 328	32 695	32 515	0,5 *	481	414	33 176	32 929	0,7 *	7 881	6 498
Moyenne	...	34 062	34 542	-1,4 *	417	261	34 479	34 803	-0,9 *	7 985	7 525
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	140	34 976	39 035	-11,6	380	188	35 356	39 222	-10,9	8 024	9 259
Conducteur véh. lourds 2	352	38 368	51 315	-33,7	167	374	38 535	51 690	-34,1	8 150	13 681
Électricien entretien 2	334	44 063	59 210	-34,4	395	38	44 458	59 248	-33,3	9 627	18 243
Électricien entretien 3	85	46 121	65 290	-41,6	614	0	46 735	65 290	-39,7	10 291	17 587
Mécanicien véh. motor. 1	50	41 260	42 632	-3,3 *	80	488	41 341	43 121	-4,3 *	8 498	9 384
Mécanicien véh. motor. 2	70	43 371	55 025	-26,9	99	138	43 470	55 163	-26,9	8 920	14 973
Mécanicien entret. Millwright 2	219	43 399	56 165	-29,4	634	252	44 033	56 417	-28,1	9 914	16 504
Menuisier entretien 2	324	41 920	55 960	-33,5	524	233	42 445	56 193	-32,4	9 493	20 574
Ouvrier cert. entretien 2	887	41 475	56 736	-36,8	367	85	41 842	56 821	-35,8	9 159	16 174
Machiniste 2	47	43 371	61 495	-41,8	443	59	43 814	61 554	-40,5	9 602	19 407
Moyenne	...	41 810	55 773	-33,4	398	166	42 208	55 939	-32,5	9 233	16 314
Ensemble des emplois repères											
Moyenne	...	41 123	46 622	-13,4	405	433	41 528	47 055	-13,3	9 042	12 697

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		%	
41 415	32 818	20,8	1 682,5	1 847,2	-9,8	24,62	17,77	27,8	Employés de service
44 180	53 247	-20,5	1 712,2	1 782,4	-4,1	25,80	29,87	-15,8	Préposé buanderie 2
46 731	36 292	22,3	1 712,2	1 846,2	-7,8	27,29	19,66	28,0	Concierge 2
49 654	47 696	3,9 *	1 680,8	1 835,3	-9,2	29,54	25,99	12,0 *	Cuisinier 1
50 549	59 041	-16,8 *	1 692,4	1 799,6	-6,3	29,87	32,81	-9,8 *	Cuisinier 2
40 755	34 439	15,5	1 686,2	1 833,5	-8,7	24,17	18,78	22,3	Cuisinier 3
40 263	53 815	-33,7	1 706,3	1 799,0	-5,4	23,60	29,91	-26,8	Gardien 2
42 378	33 242	21,6	1 682,2	1 769,3	-5,2	25,19	18,79	25,4	Journalier/préposé terr. 2
40 105	33 843	15,6	1 682,4	1 720,3	-2,3	23,84	19,67	17,5	Préposé cuisine/café. 2
45 073	54 336	-20,6	1 682,4	1 796,3	-6,8	26,79	30,25	-12,9 *	Préposé entretien lourd 2
41 057	39 427	4,0 *	1 682,7	1 737,5	-3,3 *	24,40	22,69	7,0 *	Ouvrier entret. mainten. 2
42 464	42 328	0,3 *	1 690,1	1 774,2	-5,0	25,13	23,83	5,2 *	Préposé entretien léger 2
43 380	48 481	-11,8	1 684,1	1 780,9	-5,7	25,76	27,22	-5,7 *	Moyenne
46 685	65 371	-40,0	1 658,0	1 897,5	-14,4	28,16	34,45	-22,4	Ouvriers
54 085	77 491	-43,3	1 697,2	1 782,3	-5,0	31,87	43,48	-36,4	Conducteur véh. légers 2
57 026	82 877	-45,3	1 676,7	1 826,6	-8,9	34,01	45,37	-33,4	Conducteur véh. lourds 2
49 839	52 504	-5,3 *	1 644,4	1 813,2	-10,3	30,31	28,96	4,5 *	Électricien entretien 2
52 390	70 136	-33,9	1 652,2	1 829,9	-10,8	31,71	38,33	-20,9 *	Électricien entretien 3
53 947	72 921	-35,2	1 683,1	1 783,7	-6,0	32,05	40,88	-27,5	Mécanicien véh. motor. 1
51 938	76 767	-47,8	1 689,1	1 753,6	-3,8	30,75	43,78	-42,4	Mécanicien véh. motor. 2
51 000	72 996	-43,1	1 701,6	1 823,7	-7,2	29,97	40,03	-33,5	Mécanicien entret. Millwright 2
53 416	80 962	-51,6	1 698,2	1 746,9	-2,9	31,45	46,35	-47,3	Menuisier entretien 2
51 441	72 253	-40,5	1 686,4	1 800,4	-6,8	30,50	40,20	-31,8	Ouvrier cert. entretien 2
50 570	59 752	-18,2	1 570,3	1 662,0	-5,8	32,37	36,11	-11,5	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 2010

[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	64	43 486	45 246	-4,0 *	246	42	43 731	45 287	-3,6 *	9 312	10 495
Professionnel communic. 2	695	63 082	62 648	0,7 *	420	44	63 501	62 691	1,3 *	12 091	13 838
Professionnel communic. 3	104	74 601	82 802	-11,0	82	0	74 683	82 802	-10,9	12 842	19 301
Professionnel gest. fin. 1	104	41 656	44 180	-6,1	152	38	41 808	44 218	-5,8	8 770	9 190
Professionnel gest. fin. 2	848	60 083	61 774	-2,8 *	578	48	60 661	61 822	-1,9 *	11 831	14 267
Professionnel gest. fin. 3	173	73 780	83 616	-13,3	81	45	73 861	83 661	-13,3	12 619	17 081
Analyste proc. adm./inform. 1	302	43 654	51 633	-18,3	108	28	43 761	51 661	-18,1	9 003	9 983
Analyste proc. adm./inform. 2	3 426	64 468	69 893	-8,4	321	71	64 789	69 965	-8,0	11 914	12 980
Analyste proc. adm./inform. 3	1 013	75 520	89 197	-18,1	99	36	75 619	89 233	-18,0	12 855	15 704
Ingénieur 1	78	42 878	55 755	-30,0	47	21	42 925	55 776	-29,9	8 716	12 229
Ingénieur 2	394	68 906	78 464	-13,9	90	9	68 997	78 473	-13,7	12 055	17 694
Ingénieur 3	360	80 743	102 578	-27,0	89	3	80 831	102 581	-26,9	13 323	20 420
Professionnel sc. phys. 1	18	43 180	47 370	-9,7 *	321	14	43 501	47 384	-8,9 *	9 207	8 897
Professionnel sc. phys. 2	353	69 844	68 538	1,9 *	907	8	70 751	68 546	3,1 *	12 989	14 523
Professionnel sc. phys. 3	103	76 284	89 150	-16,9	84	0	76 368	89 150	-16,7	12 927	17 779
Avocat et notaire 1	35	52 271	63 648	-21,8	57	61	52 329	63 709	-21,7	10 263	13 778
Avocat et notaire 2	612	91 537	107 337	-17,3	385	34	91 921	107 370	-16,8	15 017	18 190
Biologiste 2	108	65 914	62 045	5,9 *	73	0	65 986	62 045	6,0 *	11 738	10 803
Moyenne	...	67 116	73 655	-9,7	307	44	67 423	73 699	-9,3	12 171	14 280
Techniciens											
Technicien en administration 1-2	7 407	44 420	44 068	0,8 *	446	85	44 866	44 153	1,6 *	9 713	9 947
Technicien en administration 3	238	50 879	60 131	-18,2	36	45	50 915	60 176	-18,2	9 922	12 811
Technicien documentation 1-2	737	44 673	45 447	-1,7 *	356	23	45 029	45 470	-1,0 *	9 761	8 700
Technicien laboratoire 1-2	1 845	51 305	47 274	7,9	1 005	7	52 310	47 281	9,6	11 398	11 195
Technicien en droit 1-2	418	42 683	60 845	-42,6	30	19	42 713	60 864	-42,5	8 699	11 181
Technicien en droit 3	12	51 009	73 503	-44,1	36	0	51 045	73 503	-44,0	9 934	17 267
Technicien génie 1-2	1 269	44 442	60 499	-36,1	328	14	44 769	60 513	-35,2	9 367	13 214
Technicien génie 3	258	50 796	76 290	-50,2	36	5	50 832	76 295	-50,1	9 819	13 182
Technicien informatique 1-2	2 443	45 389	49 376	-8,8	323	43	45 712	49 420	-8,1	9 557	9 951
Technicien informatique 3	742	51 178	68 044	-33,0	546	2	51 725	68 046	-31,6	10 657	14 137
Technicien hygiène du trav. 1-2	173	44 234	64 414	-45,6	916	60	45 150	64 474	-42,8	10 250	20 316
Moyenne	...	46 004	49 292	-7,1	498	49	46 501	49 341	-6,1	9 954	10 991
Employés de bureau											
Préposé photocopie 2	34	30 408	39 950	-31,4	24	0	30 432	39 950	-31,3	6 734	9 105
Magasinier 1	234	31 605	29 302	7,3 *	300	187	31 905	29 489	7,6 *	7 245	5 737
Magasinier 2	918	34 733	40 490	-16,6 *	417	3	35 151	40 493	-15,2 *	8 048	10 799
Magasinier 3	37	41 571	49 585	-19,3 *	234	52	41 805	49 637	-18,7 *	9 038	9 891
Personnel soutien adm. 1	3 981	33 367	26 523	20,5	503	41	33 870	26 564	21,6	7 993	5 558
Personnel soutien adm. 2	11 005	36 508	35 689	2,2	417	56	36 925	35 745	3,2	8 440	7 896
Personnel soutien adm. 3	3 787	40 339	42 253	-4,7 *	489	106	40 828	42 359	-3,7 *	9 216	9 639
Personnel secrétariat 1	1 496	34 888	37 669	-8,0 *	213	29	35 101	37 698	-7,4 *	7 885	8 554
Personnel secrétariat 2	5 832	38 409	45 972	-19,7	144	56	38 553	46 028	-19,4	8 436	10 887
Préposé aux renseign. 2	785	39 155	29 175	25,5	31	16	39 186	29 191	25,5	8 412	6 346
Préposé aux renseign. 3	57	44 245	50 986	-15,2	35	23	44 281	51 009	-15,2	9 342	12 123
Téléphoniste-récept. 2	1 051	31 390	33 601	-7,0 *	487	125	31 877	33 726	-5,8 *	7 617	7 506
Acheteur 2	55	40 514	45 598	-12,5	267	143	40 782	45 741	-12,2	8 942	10 788
Moyenne	...	36 604	37 378	-2,1 *	360	62	36 964	37 440	-1,3 *	8 380	8 466

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									
53 043	55 782	-5,2 *	1 520,1	1 721,8	-13,3	34,89	32,40	7,2	Professionnel communic. 1
75 593	76 530	-1,2 *	1 527,2	1 661,1	-8,8	49,50	46,07	6,9	Professionnel communic. 2
87 525	102 104	-16,7	1 510,3	1 691,3	-12,0	57,95	60,37	-4,2 *	Professionnel communic. 3
50 578	53 407	-5,6 *	1 516,0	1 706,2	-12,5	33,36	31,30	6,2 *	Professionnel gest. fin. 1
72 492	76 090	-5,0 *	1 530,0	1 727,1	-12,9	47,38	44,06	7,0	Professionnel gest. fin. 2
86 479	100 742	-16,5	1 510,3	1 703,7	-12,8	57,26	59,13	-3,3 *	Professionnel gest. fin. 3
52 764	61 644	-16,8	1 513,7	1 730,6	-14,3	34,86	35,62	-2,2 *	Analyste proc. adm./inform. 1
76 703	82 945	-8,1	1 520,7	1 718,5	-13,0	50,44	48,27	4,3 *	Analyste proc. adm./inform. 2
88 474	104 937	-18,6	1 510,8	1 691,4	-12,0	58,56	62,04	-5,9 *	Analyste proc. adm./inform. 3
51 641	68 005	-31,7	1 510,3	1 773,9	-17,5	34,19	38,34	-12,1	Ingénieur 1
81 052	96 167	-18,6	1 511,7	1 768,1	-17,0	53,61	54,39	-1,4 *	Ingénieur 2
94 154	123 001	-30,6	1 510,3	1 733,7	-14,8	62,34	70,95	-13,8	Ingénieur 3
52 708	56 280	-6,8 *	1 522,8	1 796,5	-18,0	34,61	31,33	9,5 *	Professionnel sc. phys. 1
83 740	83 069	0,8 *	1 534,1	1 719,8	-12,1	54,59	48,30	11,5	Professionnel sc. phys. 2
89 295	106 929	-19,7	1 510,3	1 711,5	-13,3	59,12	62,48	-5,7 *	Professionnel sc. phys. 3
62 592	77 487	-23,8	1 510,3	1 707,3	-13,0	41,44	45,39	-9,5 *	Avocat et notaire 1
106 938	125 561	-17,4	1 517,0	1 608,4	-6,0	70,49	78,07	-10,7	Avocat et notaire 2
77 724	72 848	6,3 *	1 510,3	1 732,1	-14,7	51,46	42,06	18,3	Biologiste 2
79 594	87 979	-10,5	1 519,2	1 708,7	-12,5	52,40	51,62	1,5 *	Moyenne
Techniciens									
54 579	54 100	0,9 *	1 523,3	1 714,1	-12,5	35,83	31,56	11,9	Technicien en administration 1-2
60 837	72 987	-20,0	1 497,7	1 707,3	-14,0	40,62	42,75	-5,2 *	Technicien en administration 3
54 790	54 170	1,1 *	1 543,0	1 635,6	-6,0	35,51	33,12	6,7 *	Technicien documentation 1-2
63 708	58 476	8,2	1 539,7	1 766,1	-14,7	41,38	33,11	20,0	Technicien laboratoire 1-2
51 412	72 045	-40,1	1 497,7	1 608,7	-7,4	34,33	44,78	-30,5	Technicien en droit 1-2
60 979	90 771	-48,9	1 497,7	1 703,5	-13,7	40,72	53,28	-30,9	Technicien en droit 3
54 136	73 727	-36,2	1 543,7	1 766,8	-14,5	35,07	41,73	-19,0	Technicien génie 1-2
60 651	89 477	-47,5	1 497,7	1 740,7	-16,2	40,50	51,40	-26,9	Technicien génie 3
55 269	59 371	-7,4	1 526,2	1 706,8	-11,8	36,21	34,79	3,9 *	Technicien informatique 1-2
62 381	82 184	-31,7	1 540,0	1 752,3	-13,8	40,51	46,90	-15,8	Technicien informatique 3
55 400	84 790	-53,0	1 542,6	1 747,6	-13,3	35,91	48,52	-35,1	Technicien hygiène du trav. 1-2
56 455	60 332	-6,9	1 529,1	1 716,0	-12,2	36,92	35,14	4,8	Moyenne
Employés de bureau									
37 167	49 055	-32,0	1 510,9	1 721,6	-13,9	24,60	28,49	-15,8	Préposé photocopie 2
39 150	35 226	10,0 *	1 564,2	1 800,1	-15,1	25,03	19,57	21,8	Magasinier 1
43 198	51 292	-18,7 *	1 542,0	1 673,2	-8,5	28,01	30,65	-9,4 *	Magasinier 2
50 843	59 528	-17,1 *	1 559,8	1 786,1	-14,5	32,59	33,33	-2,3 *	Magasinier 3
41 863	32 121	23,3	1 538,3	1 783,1	-15,9	27,21	18,01	33,8	Personnel soutien adm. 1
45 365	43 641	3,8	1 534,2	1 711,3	-11,5	29,57	25,50	13,8	Personnel soutien adm. 2
50 045	51 998	-3,9 *	1 538,5	1 725,3	-12,1	32,53	30,14	7,3 *	Personnel soutien adm. 3
42 986	46 252	-7,6 *	1 545,2	1 672,0	-8,2	27,82	27,66	0,6 *	Personnel secrétariat 1
46 989	56 915	-21,1	1 530,3	1 688,6	-10,3	30,71	33,71	-9,8	Personnel secrétariat 2
47 599	35 537	25,3	1 510,9	1 764,3	-16,8	31,50	20,14	36,1	Préposé aux renseign. 2
53 623	63 132	-17,7 *	1 510,9	1 780,5	-17,8	35,49	35,46	0,1 *	Préposé aux renseign. 3
39 494	41 233	-4,4 *	1 536,5	1 710,9	-11,3	25,70	24,10	6,2 *	Téléphoniste-récept. 2
49 724	56 529	-13,7	1 548,4	1 713,4	-10,7	32,11	32,99	-2,7 *	Acheteur 2
45 344	45 907	-1,2 *	1 534,9	1 717,5	-11,9	29,54	26,80	9,3	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 2010

[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	2 172	36 005	32 783	9,0 *	223	211	36 228	32 994	8,9 *	7 952	6 393
Cuisinier 1	17	38 134	23 322	38,8	236	88	38 370	23 410	39,0	8 360	3 821
Cuisinier 2	939	39 894	29 166	26,9	553	160	40 447	29 326	27,5	9 207	5 124
Cuisinier 3	17	41 491	41 247	0,6 *	204	253	41 695	41 500	0,5 *	8 854	7 022
Gardien 2	356	32 690	34 072	-4,2 *	388	147	33 078	34 219	-3,4 *	7 677	7 891
Journalier/préposé terr. 2	1 496	32 635	38 906	-19,2	239	191	32 874	39 097	-18,9	7 389	6 786
Préposé cuisine/cafét. 2	2 510	33 792	20 172	40,3	493	49	34 285	20 221	41,0	8 093	3 350
Préposé entretien lourd 2	1 930	31 907	23 932	25,0	472	74	32 379	24 006	25,9	7 726	3 973
Ouvrier entret. mainten. 2	381	36 026	35 379	1,8 *	533	194	36 559	35 573	2,7 *	8 514	7 168
Préposé entretien léger 2	2 328	32 695	28 053	14,2	481	206	33 176	28 259	14,8	7 881	5 212
Moyenne	...	34 062	28 769	15,5	417	182	34 479	28 951	16,0	7 985	5 220
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	140	34 976	44 965	-28,6	380	112	35 356	45 077	-27,5	8 024	8 991
Conducteur véh. lourds 2	352	38 368	43 876	-14,4 *	167	38	38 535	43 913	-14,0 *	8 150	9 334
Électricien entretien 2	334	44 063	69 858	-58,5	395	146	44 458	70 004	-57,5	9 627	23 387
Mécanicien véh. motor. 1	50	41 260	40 768	1,2 *	80	161	41 341	40 929	1,0 *	8 498	7 551
Mécanicien véh. motor. 2	70	43 371	50 386	-16,2	99	43	43 470	50 428	-16,0	8 920	11 660
Mécanicien entret. Millwright 2	219	43 399	55 014	-26,8	634	119	44 033	55 133	-25,2	9 914	14 769
Ouvrier cert. entretien 2	887	41 475	48 479	-16,9	367	217	41 842	48 696	-16,4	9 159	10 844
Machiniste 2	47	43 371	45 922	-5,9	443	0	43 814	45 922	-4,8	9 602	9 512
Moyenne	...	41 704	49 528	-18,8	393	110	42 096	49 638	-17,9	9 206	11 641
Ensemble des emplois repères											
Moyenne	...	42 511	43 856	-3,2	398	80	42 909	43 936	-2,4	9 205	9 371

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									
44 180	39 387	10,9	1 712,2	1 864,0	-8,9	25,80	21,13	18,1	Concierge 2
46 731	27 231	41,7	1 712,2	1 814,3	-6,0	27,29	15,01	45,0	Cuisinier 1
49 654	34 450	30,6	1 680,8	1 836,5	-9,3	29,54	18,76	36,5	Cuisinier 2
50 549	48 523	4,0 *	1 692,4	1 859,9	-9,9	29,87	26,09	12,7	Cuisinier 3
40 755	42 110	-3,3 *	1 686,2	1 832,2	-8,7	24,17	22,98	4,9 *	Gardien 2
40 263	45 884	-14,0	1 706,3	1 818,0	-6,5	23,60	25,24	-7,0 *	Journalier/préposé terr. 2
42 378	23 570	44,4	1 682,2	1 754,8	-4,3 *	25,19	13,43	46,7	Préposé cuisine/café. 2
40 105	27 979	30,2	1 682,4	1 821,1	-8,2	23,84	15,36	35,5	Préposé entretien lourd 2
45 073	42 741	5,2 *	1 682,4	1 717,7	-2,1	26,79	24,88	7,1 *	Ouvrier entret. mainten. 2
41 057	33 471	18,5	1 682,7	1 784,8	-6,1	24,40	18,75	23,1	Préposé entretien léger 2
42 464	34 171	19,5	1 690,1	1 797,5	-6,4	25,13	18,99	24,4	Moyenne
Ouvriers									
43 380	54 068	-24,6	1 684,1	1 823,8	-8,3	25,76	29,65	-15,1	Conducteur véh. légers 2
46 685	53 247	-14,1 *	1 658,0	2 220,2	-33,9	28,16	23,98	14,8	Conducteur véh. lourds 2
54 085	93 390	-72,7	1 697,2	1 784,5	-5,1	31,87	52,33	-64,2	Électricien entretien 2
49 839	48 481	2,7 *	1 644,4	1 876,8	-14,1	30,31	25,83	14,8	Mécanicien véh. motor. 1
52 390	62 088	-18,5	1 652,2	1 841,9	-11,5	31,71	33,71	-6,3 *	Mécanicien véh. motor. 2
53 947	69 902	-29,6	1 683,1	1 838,3	-9,2	32,05	38,03	-18,6 *	Mécanicien entret. Millwright 2
51 000	59 539	-16,7	1 701,6	1 716,5	-0,9 *	29,97	34,69	-15,7	Ouvrier cert. entretien 2
53 416	55 434	-3,8 *	1 698,2	1 851,0	-9,0	31,45	29,95	4,8 *	Machiniste 2
51 303	61 279	-19,4	1 686,7	1 834,6	-8,8	30,41	33,66	-10,7	Moyenne
Ensemble des emplois repères									
52 114	53 307	-2,3 *	1 566,6	1 735,9	-10,8	33,46	30,86	7,8	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 2010

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	9	9	18	61	49
Privé	72	72	11	21	19	28	42	23
« Autre public »	73	73	0	0	4	5	69	68
Administration municipale	57	57	1	0	1	1	55	56
« Entreprises publiques »	61	61	3	3	6	6	52	52
Universitaire	51	51	4	3	8	4	39	44
Administration fédérale	52	52	0	0	0	0	52	52
Autres salariés québécois syndiqués	73	73	4	5	6	8	63	60
Autres salariés québécois non syndiqués	71	71	10	25	22	27	39	19
Privé syndiqué	56	56	7	8	14	15	35	33
Privé non syndiqué	70	70	12	28	22	27	36	15

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 2010

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	9	15	14	32	77	53
Privé	100	100	17	48	45	31	38	21
« Autre public »	100	100	0	0	5	5	95	95
Administration municipale	100	100	1	0	0	0	99	100
« Entreprises publiques »	100	100	3	1	7	7	90	91
Universitaire	100	100	5	4	8	3	87	93
Administration fédérale	100	100	0	0	0	0	100	100
Autres salariés québécois syndiqués	100	100	5	7	10	9	85	84
Autres salariés québécois non syndiqués	100	100	21	53	46	28	33	18
Privé syndiqué	100	100	9	11	28	28	63	61
Privé non syndiqué	100	100	37	55	30	28	32	16

1. Dans certains cas, la somme des éléments ne donne pas 100 % en raison 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 2010

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif	Salaires		Rémunération globale		
			Adm. québ. ²	Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
				%		%	
Professionnels							
Professionnel communic. 1	PC1	64	-13,1	(-16,5 ; -9,8)	-9,1	(-14,7 ; -3,5)	
Professionnel communic. 2	PC2	695	-6,3	(-8,5 ; -4,2)	-6,5	(-9,6 ; -3,4)	
Professionnel communic. 3	PC3	104	-15,1	(-17,5 ; -12,8)	-20,6	(-25,5 ; -15,7)	
Professionnel gest. fin. 1	FI1	104	-16,3	(-21,7 ; -10,9)	-7,8	(-15,3 ; -0,4)	
Professionnel gest. fin. 2	FI2	848	-5,6	(-10,8 ; -0,5)	2,4 *	(-3,3 ; 8,1)	
Professionnel gest. fin. 3	FI3	173	-15,7	(-18,8 ; -12,6)	-12,2	(-17,6 ; -6,8)	
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	302	-27,4	(-33,1 ; -21,6)	-18,4	(-25,0 ; -11,8)	
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	3 426	-9,8	(-14,5 ; -5,1)	-2,5 *	(-10,0 ; 5,1)	
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	1 013	-16,9	(-20,7 ; -13,2)	-11,2	(-18,0 ; -4,4)	
Ingénieur 1	IN1	78	-31,4	(-36,9 ; -25,9)	-16,1	(-23,3 ; -8,8)	
Ingénieur 2	IN2	394	-15,5	(-18,3 ; -12,8)	-8,5	(-11,9 ; -5,1)	
Ingénieur 3	IN3	360	-27,7	(-32,2 ; -23,3)	-19,7	(-25,4 ; -14,1)	
Professionnel sc. phys. 1	SP1	18	-19,1	(-30,1 ; -8,1)	-5,3 *	(-16,6 ; 5,9)	
Professionnel sc. phys. 2	SP2	353	-1,6 *	(-7,7 ; 4,6)	4,1 *	(-3,0 ; 11,2)	
Professionnel sc. phys. 3	SP3	103	-20,9	(-27,2 ; -14,6)	-15,4	(-24,6 ; -6,1)	
Avocat et notaire 1	AN1	35	-30,2	(-33,2 ; -27,3)	-26,3	(-29,6 ; -23,0)	
Avocat et notaire 2	AN2	612	-14,9	(-20,2 ; -9,6)	-11,1	(-15,2 ; -6,9)	
Biologiste 2	BI2	108	-10,0	(-11,2 ; -8,8)	-10,2	(-12,5 ; -8,0)	
Moyenne		...	-12,5	(-14,5 ; -10,4)	-7,1	(-10,4 ; -3,8)	
Techniciens							
Technicien en administration 1-2	TA1-2	7 407	-6,8	(-9,1 ; -4,5)	-1,5 *	(-4,6 ; 1,5)	
Technicien en administration 3	TA3	238	-17,3	(-23,6 ; -11,1)	-8,8	(-17,4 ; -0,2)	
Technicien en documentation 1-2	TD1-2	737	-4,2	(-7,6 ; -0,8)	-10,4	(-15,4 ; -5,5)	
Technicien de laboratoire 1-2	TL1-2	1 845	-1,9 *	(-8,1 ; 4,4)	6,1 *	(-2,0 ; 14,2)	
Technicien de laboratoire 3	TL3	454	-5,2 *	(-10,6 ; 0,2)	-0,3 *	(-5,9 ; 5,3)	
Technicien en droit 1-2	DR1-2	418	-38,0	(-49,9 ; -26,0)	-28,8	(-38,6 ; -19,0)	
Technicien en droit 3	DR3	12	-44,1	(-44,1 ; -44,1)	-30,9	(-30,9 ; -30,9)	
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 269	-38,7	(-43,9 ; -33,4)	-31,8	(-38,4 ; -25,3)	
Technicien génie 3	TG3	258	-47,0	(-57,1 ; -36,9)	-32,6	(-38,2 ; -27,1)	
Technicien en informatique 1-2	TI1-2	2 443	-11,0	(-14,6 ; -7,5)	-2,3 *	(-6,7 ; 2,1)	
Technicien en informatique 3	TI3	742	-32,1	(-39,6 ; -24,6)	-15,9	(-22,3 ; -9,4)	
Technicien en loisir 1-2	LO1-2	452	-0,9 *	(-11,7 ; 10,0)	-2,5 *	(-15,6 ; 10,6)	
Technicien en hygiène du trav. 1-2	TH1-2	173	-43,4	(-64,9 ; -21,9)	-37,0	(-60,5 ; -13,5)	
Moyenne		...	-13,1	(-15,2 ; -11,0)	-6,7	(-9,3 ; -4,2)	
Employés de Bureau							
Préposé photocopie 2	PP2	34	-31,3	(-38,1 ; -24,5)	-17,5	(-21,6 ; -13,4)	
Magasinier 1	MG1	234	-34,1	(-51,4 ; -16,8)	-22,6	(-39,6 ; -5,5)	
Magasinier 2	MG2	918	-35,2	(-54,6 ; -15,8)	-29,0	(-52,6 ; -5,4)	
Magasinier 3	MG3	37	-21,1	(-37,9 ; -4,3)	-10,0 *	(-26,8 ; 6,9)	
Op. duplicateur 1-2	OD1-2	112	-16,8	(-31,8 ; -1,8)	-7,2 *	(-21,9 ; 7,4)	
Personnel soutien adm. 1	PS1	3 981	11,6 *	(-3,4 ; 26,6)	21,8	(3,6 ; 40,1)	
Personnel soutien adm. 2	PS2	11 005	-8,9	(-10,3 ; -7,5)	-5,6	(-7,6 ; -3,6)	
Personnel soutien adm. 3	PS3	3 787	-18,5	(-21,6 ; -15,4)	-16,1	(-19,7 ; -12,5)	
Personnel secrétariat 1	SE1	1 496	-14,6	(-19,7 ; -9,4)	-21,9	(-29,5 ; -14,3)	
Personnel secrétariat 2	SE2	5 832	-17,4	(-21,5 ; -13,2)	-13,5	(-18,4 ; -8,7)	
Préposé aux renseign. 2	PR2	785	20,2 *	(-1,4 ; 41,8)	28,4	(8,0 ; 48,7)	
Préposé aux renseign. 3	PR3	57	-15,0	(-27,5 ; -2,5)	-1,8 *	(-13,0 ; 9,5)	
Préposé télécomm. 1-2	PT1-2	4	-29,7	(-36,8 ; -22,6)	-41,6	(-45,7 ; -37,4)	
Préposé télécomm. 3	PT3	161	-37,4	(-52,0 ; -22,9)	-75,3	(-97,6 ; -53,0)	
Téléphoniste-récept. 2	TR2	1 051	-13,6	(-21,5 ; -5,6)	-1,4 *	(-9,1 ; 6,4)	
Acheteur 2	AC2	55	-16,2	(-22,0 ; -10,4)	-9,6	(-15,3 ; -3,8)	
Moyenne		...	-10,5	(-13,1 ; -7,9)	-6,2	(-9,4 ; -3,1)	

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 2010

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif	Salaires			Rémunération globale	
			Adm. québ. ²	Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
Employés de service							
Préposé buanderie 2	BU2	677	17,9	(7,2 ; 28,5)	27,1	(16,3 ; 37,9)	
Concierge 2	CO2	2 172	-9,0	(-17,6 ; -0,4)	-7,7 *	(-18,6 ; 3,2)	
Cuisinier 1	CU1	17	24,2	(17,6 ; 30,9)	30,5	(23,2 ; 37,8)	
Cuisinier 2	CU2	939	9,6	(0,3 ; 18,8)	18,0	(8,1 ; 27,8)	
Cuisinier 3	CU3	17	-8,5 *	(-24,6 ; 7,7)	0,2 *	(-18,9 ; 19,3)	
Gardien 2	GA2	356	7,0	(4,7 ; 9,3)	20,4	(18,6 ; 22,1)	
Journalier/préposé terr. 2	JP2	1 496	-29,3	(-33,9 ; -24,6)	-27,6	(-34,7 ; -20,5)	
Préposé cuisine/café. 2	CC2	2 510	31,1	(24,9 ; 37,3)	37,0	(30,8 ; 43,1)	
Préposé entretien lourd 2	PED2	1 930	8,0	(2,1 ; 13,9)	15,9	(8,5 ; 23,3)	
Ouvrier entret. mainten. 2	OM2	381	-12,8	(-22,1 ; -3,5)	-13,3	(-23,5 ; -3,1)	
Préposé entretien léger 2	PER2	2 328	1,8 *	(-16,8 ; 20,3)	7,9 *	(-10,3 ; 26,2)	
Moyenne		...	3,6 *	(-1,8 ; 9,0)	9,0	(3,4 ; 14,6)	
Ouvriers							
Conducteur véh. légers 2	CR2	140	-24,6	(-32,5 ; -16,7)	-21,9	(-30,0 ; -13,9)	
Conducteur véh. lourds 2	CD2	352	-29,9	(-42,1 ; -17,6)	-18,2	(-33,1 ; -3,2)	
Électricien entretien 2	EL2	334	-33,2	(-42,6 ; -23,7)	-37,9	(-50,7 ; -25,0)	
Électricien entretien 3	EL3	85	-33,8	(-42,8 ; -24,8)	-29,6	(-36,7 ; -22,4)	
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	50	-11,4 *	(-24,2 ; 1,3)	-3,9 *	(-21,8 ; 13,9)	
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	70	-22,7	(-28,9 ; -16,4)	-19,7	(-26,7 ; -12,7)	
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	219	-29,4	(-36,4 ; -22,4)	-28,0	(-37,4 ; -18,6)	
Menuisier entretien 2	ME2	324	-19,5	(-24,3 ; -14,7)	-36,0	(-41,6 ; -30,5)	
Ouvrier de voirie 2	VO2	113	-29,1	(-31,3 ; -26,9)	-37,3	(-41,2 ; -33,4)	
Ouvrier cert. entretien 2	OCE2	887	-32,3	(-38,8 ; -25,8)	-41,3	(-48,3 ; -34,2)	
Peintre entretien 2	PE2	127	-34,6	(-43,5 ; -25,6)	-33,7	(-40,4 ; -27,0)	
Machiniste 2	MA2	47	-29,3	(-39,0 ; -19,6)	-28,7	(-43,1 ; -14,3)	
Moyenne		...	-27,8	(-31,0 ; -24,5)	-29,1	(-33,3 ; -24,9)	
Ensemble des emplois repères							
Moyenne		...	-10,4	(-12,1 ; -8,7)	-5,6	(-7,6 ; -3,6)	

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 %).

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 2010

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif	Salaires		Rémunération globale		
			Adm. québ. ²	Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
				%		%	
Professionnels							
Professionnel communic. 1	PC1	64	-4,4 *	(-11,3 ; 2,4)	6,8	(0,2 ; 13,4)	
Professionnel communic. 2	PC2	695	0,5 *	(-4,6 ; 5,6)	6,7	(2,5 ; 10,8)	
Professionnel communic. 3	PC3	104	-11,0	(-19,1 ; -2,9)	-4,2 *	(-12,5 ; 4,1)	
Professionnel gest. fin. 1	FI1	104	-6,1	(-11,0 ; -1,2)	5,8 *	(-1,0 ; 12,7)	
Professionnel gest. fin. 2	FI2	848	-2,8 *	(-8,7 ; 3,0)	7,0	(0,9 ; 13,1)	
Professionnel gest. fin. 3	FI3	173	-13,3	(-18,1 ; -8,6)	-3,3 *	(-8,2 ; 1,7)	
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	302	-21,0	(-31,3 ; -10,6)	-5,1 *	(-15,5 ; 5,2)	
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	3 426	-8,4	(-14,3 ; -2,5)	4,2 *	(-2,6 ; 11,0)	
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	1 013	-18,1	(-24,1 ; -12,1)	-5,9 *	(-11,9 ; 0,1)	
Ingénieur 1	IN1	78	-31,2	(-37,1 ; -25,3)	-14,4	(-22,1 ; -6,7)	
Ingénieur 2	IN2	394	-13,5	(-17,4 ; -9,7)	-1,4 *	(-5,5 ; 2,7)	
Ingénieur 3	IN3	360	-28,3	(-33,1 ; -23,6)	-17,0	(-24,9 ; -9,1)	
Professionnel sc. phys. 1	SP1	18	-9,7 *	(-23,6 ; 4,2)	9,5 *	(-1,0 ; 20,0)	
Professionnel sc. phys. 2	SP2	353	3,2 *	(-7,2 ; 13,6)	12,6	(1,6 ; 23,6)	
Professionnel sc. phys. 3	SP3	103	-16,9	(-27,8 ; -5,9)	-5,7 *	(-19,6 ; 8,2)	
Avocat et notaire 1	AN1	35	-21,8	(-35,6 ; -7,9)	-9,5 *	(-25,0 ; 6,0)	
Avocat et notaire 2	AN2	612	-17,3	(-22,4 ; -12,2)	-10,7	(-16,4 ; -5,1)	
Biologiste 2	BI2	108	5,9 *	(-8,2 ; 19,9)	18,3	(4,3 ; 32,3)	
Moyenne		...	-9,8	(-12,6 ; -7,0)	1,3 *	(-2,1 ; 4,7)	
Techniciens							
Technicien en administration 1-2	TA1-2	7 407	-0,1 *	(-3,6 ; 3,5)	9,0	(4,5 ; 13,5)	
Technicien en administration 3	TA3	238	-17,6	(-25,8 ; -9,5)	-5,2 *	(-14,8 ; 4,4)	
Technicien documentation 1-2	TD1-2	737	-1,8 *	(-15,0 ; 11,4)	6,4 *	(-6,1 ; 19,0)	
Technicien laboratoire 1-2	TL1-2	1 845	-0,8 *	(-7,7 ; 6,0)	8,9	(1,1 ; 16,8)	
Technicien laboratoire 3	TL3	454	11,5	(3,4 ; 19,6)	16,9	(12,2 ; 21,5)	
Technicien en droit 1-2	DR1-2	418	-42,6	(-53,8 ; -31,3)	-30,5	(-41,0 ; -19,9)	
Technicien en droit 3	DR3	12	-44,1	(-44,1 ; -44,1)	-30,9	(-30,9 ; -30,9)	
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 269	-37,9	(-44,9 ; -31,0)	-23,5	(-30,9 ; -16,1)	
Technicien génie 3	TG3	258	-48,1	(-62,9 ; -33,3)	-27,7	(-35,7 ; -19,7)	
Technicien informatique 1-2	TI1-2	2 443	-9,6	(-13,2 ; -6,0)	1,4 *	(-2,5 ; 5,4)	
Technicien informatique 3	TI3	742	-33,0	(-41,0 ; -24,9)	-15,8	(-22,5 ; -9,1)	
Technicien hygiène du trav. 1-2	TH1-2	173	-44,0	(-65,6 ; -22,4)	-37,4	(-61,1 ; -13,7)	
Moyenne		...	-8,9	(-11,6 ; -6,2)	1,4 *	(-1,8 ; 4,6)	
Employés de Bureau							
Préposé photocopie 2	PP2	34	-32,1	(-38,6 ; -25,5)	-16,7	(-22,3 ; -11,1)	
Magasinier 1	MG1	234	-23,3	(-45,5 ; -1,0)	-10,9 *	(-33,5 ; 11,6)	
Magasinier 2	MG2	918	-38,7	(-73,8 ; -3,7)	-34,7 *	(-76,0 ; 6,6)	
Magasinier 3	MG3	37	-16,8 *	(-37,9 ; 4,2)	-3,2 *	(-23,2 ; 16,8)	
Personnel soutien adm. 1	PS1	3 981	15,0	(0,5 ; 29,6)	27,4	(11,6 ; 43,2)	
Personnel soutien adm. 2	PS2	11 005	-2,0 *	(-4,3 ; 0,4)	7,4	(4,4 ; 10,3)	
Personnel soutien adm. 3	PS3	3 787	-10,2 *	(-25,6 ; 5,2)	-2,7 *	(-18,6 ; 13,2)	
Personnel secrétariat 1	SE1	1 496	-18,0	(-33,2 ; -2,8)	-16,1 *	(-38,6 ; 6,4)	
Personnel secrétariat 2	SE2	5 832	-19,4	(-25,3 ; -13,4)	-9,9	(-17,2 ; -2,6)	
Préposé aux renseign. 2	PR2	785	23,7	(2,0 ; 45,3)	33,7	(14,6 ; 52,9)	
Préposé aux renseign. 3	PR3	57	-16,6	(-30,4 ; -2,7)	-1,9 *	(-14,0 ; 10,3)	
Préposé télécomm. 1-2	PT1-2	4	-24,6	(-29,0 ; -20,2)	-37,5	(-44,8 ; -30,1)	
Téléphoniste-récept. 2	TR2	1 051	-14,3	(-23,2 ; -5,3)	-0,6 *	(-9,3 ; 8,2)	
Acheteur 2	AC2	55	-13,4	(-23,3 ; -3,4)	-3,8 *	(-14,2 ; 6,6)	
Moyenne		...	-6,5	(-10,6 ; -2,4)	2,6 *	(-2,2 ; 7,5)	

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 2010

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif	Salaires		Rémunération globale		
			Adm. québ. ²	Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
Employés de service							
Préposé buanderie 2	BU2	677	18,3	(7,9 ; 28,6)	27,5	(17,1 ; 38,0)	
Concierge 2	CO2	2 172	-1,1 *	(-12,3 ; 10,1)	5,7 *	(-6,7 ; 18,1)	
Cuisinier 1	CU1	17	28,5	(21,6 ; 35,3)	35,2	(27,8 ; 42,7)	
Cuisinier 2	CU2	939	12,7	(1,4 ; 23,9)	22,3	(10,4 ; 34,2)	
Cuisinier 3	CU3	17	-8,1 *	(-25,0 ; 8,8)	0,9 *	(-19,1 ; 21,0)	
Gardien 2	GA2	356	8,4	(5,9 ; 10,8)	22,0	(21,1 ; 22,9)	
Journalier/préposé terr. 2	JP2	1 496	-28,7	(-37,3 ; -20,2)	-20,7	(-30,5 ; -10,8)	
Préposé cuisine/café. 2	CC2	2 510	34,0	(28,3 ; 39,7)	40,4	(35,0 ; 45,8)	
Préposé entretien lourd 2	PED2	1 930	11,9	(7,9 ; 15,9)	21,0	(16,2 ; 25,8)	
Ouvrier entret. mainten. 2	OM2	381	-9,1 *	(-21,7 ; 3,6)	-5,2 *	(-19,0 ; 8,6)	
Préposé entretien léger 2	PER2	2 328	2,2 *	(-17,9 ; 22,4)	9,0 *	(-10,8 ; 28,9)	
Moyenne	...		6,8	(0,4 ; 13,1)	14,5	(7,9 ; 21,1)	
Ouvriers							
Conducteur véh. légers 2	CR2	140	-20,7	(-33,5 ; -7,9)	-10,8	(-21,4 ; -0,1)	
Conducteur véh. lourds 2	CD2	352	-30,6	(-44,9 ; -16,3)	-15,5 *	(-32,9 ; 1,9)	
Électricien entretien 2	EL2	334	-36,1	(-47,7 ; -24,5)	-38,4	(-54,3 ; -22,5)	
Électricien entretien 3	EL3	85	-41,6	(-48,1 ; -35,0)	-33,4	(-42,7 ; -24,1)	
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	50	-0,9 *	(-8,2 ; 6,3)	10,0 *	(-0,8 ; 20,8)	
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	70	-20,9	(-31,4 ; -10,5)	-12,8	(-23,7 ; -1,9)	
Mécanicien entretien Millwright 2	MI2	219	-29,2	(-36,4 ; -22,0)	-26,7	(-36,2 ; -17,3)	
Menuisier entretien 2	ME2	324	-31,8	(-51,4 ; -12,2)	-39,6	(-65,0 ; -14,1)	
Ouvrier cert. entretien 2	OCE2	887	-36,2	(-42,8 ; -29,5)	-33,0	(-41,9 ; -24,1)	
Machiniste 2	MA2	47	-29,7	(-40,0 ; -19,4)	-29,1	(-44,3 ; -13,9)	
Moyenne	...		-31,0	(-36,1 ; -25,9)	-27,7	(-34,4 ; -21,0)	
Ensemble des emplois repères							
Moyenne	...		-7,0	(-9,4 ; -4,6)	2,3 *	(-0,6 ; 5,2)	

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-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 2010

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif	Salaires		Rémunération globale			
			Adm. québ. ²	Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance	
								%
Professionnels								
Professionnel communic. 1	PC1	64	-18,2	(-20,4 ; -15,9)	-19,3	(-21,8 ; -16,8)		
Professionnel communic. 2	PC2	695	-10,1	(-11,4 ; -8,7)	-14,1	(-17,2 ; -10,9)		
Professionnel communic. 3	PC3	104	-16,4	(-17,9 ; -15,0)	-26,1	(-30,5 ; -21,7)		
Professionnel gest. fin. 1	FI1	104	-32,3	(-34,5 ; -30,1)	-30,9	(-32,6 ; -29,2)		
Professionnel gest. fin. 2	FI2	848	-17,8	(-19,7 ; -16,0)	-19,7	(-21,9 ; -17,5)		
Professionnel gest. fin. 3	FI3	173	-19,3	(-21,3 ; -17,4)	-27,1	(-33,3 ; -20,9)		
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	302	-33,7	(-34,2 ; -33,2)	-32,5	(-32,9 ; -32,1)		
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	3 426	-13,9	(-17,7 ; -10,1)	-23,0	(-34,1 ; -11,8)		
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	1 013	-14,5	(-15,8 ; -13,2)	-22,7	(-31,6 ; -13,8)		
Ingénieur 1	IN1	78	-34,3	(-38,3 ; -30,3)	-39,2	(-53,5 ; -25,0)		
Ingénieur 2	IN2	394	-22,1	(-25,4 ; -18,8)	-34,6	(-42,2 ; -26,9)		
Ingénieur 3	IN3	360	-25,0	(-32,5 ; -17,5)	-33,5	(-41,9 ; -25,1)		
Avocat et notaire 1	AN1	35	-32,8	(-35,0 ; -30,7)	-31,7	(-33,3 ; -30,2)		
Avocat et notaire 2	AN2	612	-7,5	(-10,1 ; -4,9)	-12,1	(-15,4 ; -8,8)		
Moyenne		...	-15,3	(-16,7 ; -13,9)	-22,0	(-26,0 ; -17,9)		
Techniciens								
Technicien en administration 1-2	TA1-2	7 407	-15,5	(-16,2 ; -14,8)	-16,2	(-17,0 ; -15,4)		
Technicien en administration 3	TA3	238	-16,5	(-23,0 ; -10,0)	-20,3	(-31,5 ; -9,1)		
Technicien documentation 1-2	TD1-2	737	-4,9	(-7,1 ; -2,7)	-15,6	(-18,3 ; -12,9)		
Technicien laboratoire 1-2	TL1-2	1 845	-8,5 *	(-18,1 ; 1,0)	-14,7 *	(-35,4 ; 6,0)		
Technicien laboratoire 3	TL3	454	-9,4	(-10,6 ; -8,2)	-4,9	(-6,0 ; -3,8)		
Technicien en droit 1-2	DR1-2	418	-10,5	(-12,1 ; -8,9)	-18,3	(-20,1 ; -16,5)		
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 269	-40,7	(-46,5 ; -35,0)	-56,7	(-68,2 ; -45,2)		
Technicien génie 3	TG3	258	-44,8	(-45,8 ; -43,8)	-43,6	(-45,4 ; -41,9)		
Technicien informatique 1-2	TI1-2	2 443	-17,9	(-26,4 ; -9,3)	-21,6	(-31,1 ; -12,1)		
Technicien informatique 3	TI3	742	-12,9	(-14,8 ; -11,0)	-18,1	(-23,2 ; -12,9)		
Technicien en loisir 1-2	LO1-2	452	-1,8 *	(-13,3 ; 9,7)	-4,1 *	(-18,0 ; 9,7)		
Moyenne		...	-15,5	(-17,3 ; -13,6)	-18,9	(-21,9 ; -15,9)		
Employés de Bureau								
Préposé photocopie 2	PP2	34	-25,9	(-36,0 ; -15,9)	-23,6	(-30,5 ; -16,8)		
Magasinier 1	MG1	234	-51,5	(-62,3 ; -40,7)	-41,6	(-50,9 ; -32,3)		
Magasinier 2	MG2	918	-31,1	(-33,7 ; -28,4)	-22,3	(-29,1 ; -15,5)		
Personnel soutien adm. 1	PS1	3 981	-7,8	(-9,2 ; -6,4)	-14,9	(-16,5 ; -13,3)		
Personnel soutien adm. 2	PS2	11 005	-18,2	(-18,9 ; -17,5)	-24,6	(-25,6 ; -23,5)		
Personnel secrétariat 1	SE1	1 496	-13,0	(-14,6 ; -11,4)	-24,8	(-26,9 ; -22,7)		
Personnel secrétariat 2	SE2	5 832	-13,5	(-15,7 ; -11,3)	-21,2	(-23,2 ; -19,2)		
Préposé aux renseign. 2	PR2	785	-18,6	(-22,1 ; -15,1)	-41,2	(-52,7 ; -29,7)		
Préposé aux renseign. 3	PR3	57	4,6 *	(-1,1 ; 10,4)	-0,5 *	(-2,8 ; 1,8)		
Préposé télécomm. 1-2	PT1-2	4	-37,2	(-44,5 ; -29,9)	-47,6	(-55,9 ; -39,4)		
Téléphoniste-récept. 2	TR2	1 051	-8,6	(-12,5 ; -4,6)	-7,9	(-13,4 ; -2,3)		
Acheteur 2	AC2	55	-19,2	(-22,9 ; -15,5)	-15,8	(-18,6 ; -13,0)		
Moyenne		...	-16,5	(-17,1 ; -15,9)	-22,1	(-22,8 ; -21,3)		

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 2010

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif	Salaires		Rémunération globale		
			Adm. québ. ²	Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
Employés de service							
Concierge 2	CO2	2 172	-26,7	(-32,4 ; -21,0)	-40,2	(-47,1 ; -33,2)	
Cuisinier 2	CU2	939	-6,6 *	(-20,1 ; 6,9)	-7,2 *	(-15,3 ; 1,0)	
Gardien 2	GA2	356	-31,9	(-39,4 ; -24,4)	-29,4	(-33,1 ; -25,7)	
Journalier/préposé terr. 2	JP2	1 496	-29,9	(-31,8 ; -28,0)	-35,9	(-39,0 ; -32,7)	
Préposé cuisine/café. 2	CC2	2 510	-4,7	(-6,8 ; -2,6)	-7,2	(-8,3 ; -6,0)	
Préposé entretien lourd 2	PED2	1 930	-23,7	(-25,9 ; -21,5)	-27,3	(-29,4 ; -25,3)	
Ouvrier entret. mainten. 2	OM2	381	-24,2	(-28,9 ; -19,6)	-40,0	(-49,5 ; -30,4)	
Moyenne		...	-18,1	(-19,8 ; -16,5)	-23,3	(-24,9 ; -21,7)	
Ouvriers							
Conducteur véh. légers 2	CR2	140	-32,1	(-34,3 ; -29,9)	-45,1	(-46,2 ; -44,0)	
Conducteur véh. lourds 2	CD2	352	-25,7	(-28,2 ; -23,2)	-35,8	(-37,6 ; -34,1)	
Électricien entretien 2	EL2	334	-22,0	(-27,6 ; -16,3)	-35,7	(-44,3 ; -27,0)	
Électricien entretien 3	EL3	85	-24,2	(-33,0 ; -15,5)	-24,6	(-30,5 ; -18,6)	
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	50	-25,5	(-31,5 ; -19,6)	-23,6	(-27,9 ; -19,4)	
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	70	-25,1	(-28,0 ; -22,1)	-29,8	(-32,1 ; -27,6)	
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	219	-35,4	(-57,2 ; -13,7)	-61,0	(-100,6 ; -21,5)	
Menuisier entretien 2	ME2	324	-17,1	(-20,5 ; -13,7)	-35,3	(-39,3 ; -31,3)	
Ouvrier de voirie 2	VO2	113	-29,1	(-31,3 ; -26,9)	-37,3	(-41,2 ; -33,4)	
Ouvrier cert. entretien 2	OCE2	887	-25,9	(-34,0 ; -17,8)	-56,8	(-62,2 ; -51,4)	
Peintre entretien 2	PE2	127	-34,0	(-42,5 ; -25,4)	-33,9	(-38,0 ; -29,8)	
Machiniste 2	MA2	47	-22,5	(-25,5 ; -19,4)	-20,4	(-22,4 ; -18,5)	
Moyenne		...	-25,2	(-29,4 ; -21,1)	-39,0	(-44,9 ; -33,2)	
Ensemble des emplois repères							
Moyenne		...	-16,7	(-17,4 ; -16,0)	-22,2	(-23,4 ; -21,0)	

1. Le nombre d'emplois dans ce tableau peut être moindre que celui dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

2. 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 2010

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif	Salaires			Rémunération globale		
			Adm. québ. ²	Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance	
								%
Professionnels								
Professionnel communic. 1	PC1	64	-1,9 *	(-3,9 ; 0,1)	-12,3	(-16,0 ; -8,6)		
Professionnel communic. 2	PC2	695	-6,9	(-8,7 ; -5,1)	-20,8	(-23,2 ; -18,3)		
Professionnel gest. fin. 2	FI2	848	-26,4	(-30,5 ; -22,3)	-46,1	(-49,8 ; -42,4)		
Professionnel gest. fin. 3	FI3	173	-24,1	(-26,0 ; -22,3)	-47,3	(-50,2 ; -44,3)		
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	3 426	-9,3	(-12,6 ; -6,1)	-24,9	(-29,3 ; -20,4)		
Ingénieur 2	IN2	394	-14,9	(-17,2 ; -12,7)	-27,8	(-31,2 ; -24,4)		
Ingénieur 3	IN3	360	-8,0	(-11,8 ; -4,1)	-22,5	(-28,6 ; -16,4)		
Avocat et notaire 1	AN1	35	-5,2	(-6,3 ; -4,0)	-18,8	(-21,4 ; -16,1)		
Avocat et notaire 2	AN2	612	4,4	(3,6 ; 5,3)	-8,7	(-9,8 ; -7,6)		
Moyenne		...	-11,6	(-12,8 ; -10,3)	-27,7	(-29,4 ; -26,1)		
Techniciens								
Technicien en administration 1-2	TA1-2	7 407	-15,2	(-17,3 ; -13,0)	-29,2	(-31,2 ; -27,2)		
Technicien en administration 3	TA3	238	-32,4	(-33,8 ; -30,9)	-49,8	(-56,7 ; -42,9)		
Technicien documentation 1-2	TD1-2	737	-6,4	(-10,6 ; -2,2)	-23,8	(-26,6 ; -20,9)		
Technicien laboratoire 1-2	TL1-2	1 845	-12,6	(-13,0 ; -12,2)	-17,9	(-19,4 ; -16,4)		
Technicien en droit 1-2	DR1-2	418	-7,5	(-9,2 ; -5,8)	-21,4	(-23,3 ; -19,5)		
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 269	-27,7	(-31,9 ; -23,5)	-37,1	(-46,5 ; -27,8)		
Technicien génie 3	TG3	258	-32,5	(-38,8 ; -26,2)	-26,6	(-36,3 ; -17,0)		
Technicien informatique 1-2	TI1-2	2 443	-25,7	(-42,4 ; -8,9)	-33,9	(-49,7 ; -18,0)		
Technicien en loisir 1-2	LO1-2	452	-14,4	(-17,3 ; -11,6)	-19,4	(-22,4 ; -16,3)		
Moyenne		...	-17,2	(-20,0 ; -14,5)	-28,7	(-31,4 ; -26,0)		
Employés de Bureau								
Magasinier 1	MG1	234	-39,8	(-44,9 ; -34,7)	-40,9	(-43,9 ; -37,9)		
Magasinier 2	MG2	918	-45,3	(-52,0 ; -38,6)	-38,9	(-46,2 ; -31,6)		
Personnel soutien adm. 1	PS1	3 981	-8,2	(-9,9 ; -6,5)	-19,4	(-22,0 ; -16,8)		
Personnel soutien adm. 2	PS2	11 005	-13,9	(-15,3 ; -12,4)	-28,5	(-30,1 ; -26,9)		
Personnel soutien adm. 3	PS3	3 787	-9,2	(-11,3 ; -7,1)	-24,0	(-28,0 ; -20,0)		
Personnel secrétariat 1	SE1	1 496	-18,4	(-19,1 ; -17,7)	-40,0	(-41,4 ; -38,5)		
Personnel secrétariat 2	SE2	5 832	-17,7	(-19,8 ; -15,5)	-34,8	(-37,2 ; -32,4)		
Préposé aux renseign. 2	PR2	785	-12,1	(-16,6 ; -7,5)	-25,3	(-32,2 ; -18,3)		
Préposé télécomm. 1-2	PT1-2	4	-39,2	(-48,2 ; -30,2)	-51,2	(-61,8 ; -40,6)		
Téléphoniste-récept. 2	TR2	1 051	-8,9	(-11,0 ; -6,7)	-13,1	(-21,1 ; -5,1)		
Acheteur 2	AC2	55	-23,3	(-23,8 ; -22,7)	-17,0	(-22,1 ; -11,9)		
Moyenne		...	-14,8	(-15,8 ; -13,7)	-28,6	(-30,1 ; -27,1)		

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 2010

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

Emplois repères ^{1/} catégorie	Codes	Effectif	Salaires		Rémunération globale	
			Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
		Adm. québ. ²	%		%	
Employés de service						
Concierge 2	CO2	2 172	-30,8	(-36,3 ; -25,3)	-47,4	(-52,1 ; -42,7)
Journalier/préposé terr. 2	JP2	1 496	-32,5	(-35,3 ; -29,7)	-39,2	(-43,7 ; -34,7)
Préposé entretien lourd 2	PED2	1 930	-30,4	(-31,8 ; -29,0)	-31,0	(-33,3 ; -28,7)
Ouvrier entret. mainten. 2	OM2	381	-33,0	(-35,6 ; -30,3)	-44,7	(-48,9 ; -40,5)
Moyenne		...	-30,7	(-32,8 ; -28,6)	-41,0	(-43,3 ; -38,7)
Ouvriers						
Conducteur véh. lourds 2	CD2	352	-25,2	(-27,0 ; -23,4)	-38,6	(-41,1 ; -36,1)
Électricien entretien 2	EL2	334	-18,2	(-23,7 ; -12,8)	-43,3	(-50,3 ; -36,3)
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	70	-17,3	(-18,7 ; -15,8)	-34,5	(-37,4 ; -31,6)
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	219	-11,2	(-13,2 ; -9,2)	-28,2	(-35,6 ; -20,8)
Menuisier entretien 2	ME2	324	-15,9	(-19,9 ; -11,8)	-40,7	(-44,6 ; -36,9)
Ouvrier de voirie 2	VO2	113	-29,1	(-31,3 ; -26,9)	-37,3	(-41,2 ; -33,4)
Ouvrier cert. entretien 2	OCE2	887	-27,4	(-31,4 ; -23,5)	-37,4	(-42,2 ; -32,6)
Peintre entretien 2	PE2	127	-30,7	(-32,6 ; -28,8)	-34,3	(-35,4 ; -33,1)
Moyenne		...	-21,2	(-22,5 ; -19,8)	-33,1	(-35,0 ; -31,3)
Ensemble des emplois repères						
Moyenne		...	-16,3	(-17,4 ; -15,3)	-29,6	(-30,8 ; -28,4)

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-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 2010
 [Écart = (administration québécoise - marché)/administration québécoise]

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif	Salaires		Rémunération globale		
			Adm. québ. ²	Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
Professionnels							
Professionnel communic. 1	PC1	64	-19,6	(-24,1 ; -15,1)	-17,3	(-21,0 ; -13,6)	
Professionnel communic. 2	PC2	695	-15,0	(-19,5 ; -10,4)	-22,7	(-35,6 ; -9,8)	
Professionnel communic. 3	PC3	104	-23,7	(-26,2 ; -21,3)	-48,9	(-54,1 ; -43,7)	
Professionnel gest. fin. 1	FI1	104	-31,4	(-36,5 ; -26,3)	-26,9	(-31,7 ; -22,1)	
Professionnel gest. fin. 2	FI2	848	-17,6	(-21,7 ; -13,5)	-14,3	(-18,5 ; -10,0)	
Professionnel gest. fin. 3	FI3	173	-22,6	(-27,8 ; -17,3)	-34,1	(-45,0 ; -23,1)	
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	302	-27,1	(-29,3 ; -24,8)	-37,7	(-43,8 ; -31,7)	
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	3 426	-20,1	(-25,9 ; -14,3)	-39,8	(-58,8 ; -20,9)	
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	1 013	-16,1	(-19,1 ; -13,2)	-37,4	(-54,7 ; -20,0)	
Ingénieur 2	IN2	394	-16,8	(-21,9 ; -11,6)	-37,5	(-52,8 ; -22,3)	
Ingénieur 3	IN3	360	-9,1	(-10,2 ; -8,1)	-24,5	(-46,7 ; -2,2)	
Avocat et notaire 2	AN2	612	3,4 *	(-0,4 ; 7,2)	3,0 *	(0,0 ; 6,0)	
Moyenne		...	-15,9	(-18,2 ; -13,7)	-28,4	(-35,5 ; -21,3)	
Techniciens							
Technicien en administration 1-2	TA1-2	7 407	-15,4	(-20,2 ; -10,5)	-13,0	(-17,8 ; -8,2)	
Technicien en administration 3	TA3	238	-9,3 *	(-21,6 ; 3,0)	-1,9 *	(-9,4 ; 5,5)	
Technicien documentation 1-2	TD1-2	737	-8,0	(-12,0 ; -3,9)	-10,4	(-14,9 ; -5,9)	
Technicien laboratoire 1-2	TL1-2	1 845	-26,0	(-38,0 ; -14,0)	-61,6	(-83,5 ; -39,7)	
Technicien en droit 1-2	DR1-2	418	-14,0	(-15,9 ; -12,0)	-15,0	(-16,3 ; -13,7)	
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 269	-50,1	(-59,7 ; -40,4)	-79,9	(-100,3 ; -59,5)	
Technicien génie 3	TG3	258	-35,2	(-36,0 ; -34,3)	-54,1	(-67,9 ; -40,3)	
Technicien informatique 1-2	TI1-2	2 443	-14,0	(-19,0 ; -8,9)	-19,6	(-26,9 ; -12,3)	
Moyenne		...	-18,0	(-21,5 ; -14,5)	-23,7	(-28,1 ; -19,2)	
Employés de Bureau							
Magasinier 1	MG1	234	-61,0	(-70,0 ; -52,0)	-49,9	(-61,0 ; -38,8)	
Magasinier 2	MG2	918	-30,5	(-33,5 ; -27,5)	-21,9	(-35,7 ; -8,2)	
Personnel soutien adm. 1	PS1	3 981	-8,2	(-11,9 ; -4,4)	-14,7	(-20,0 ; -9,5)	
Personnel soutien adm. 2	PS2	11 005	-27,0	(-28,4 ; -25,7)	-56,7	(-60,4 ; -52,9)	
Personnel soutien adm. 3	PS3	3 787	-9,9	(-10,9 ; -9,0)	-8,3	(-9,6 ; -6,9)	
Personnel secrétariat 1	SE1	1 496	2,0	(0,2 ; 3,9)	-5,4	(-9,4 ; -1,4)	
Personnel secrétariat 2	SE2	5 832	-11,5	(-16,4 ; -6,6)	-14,3	(-17,7 ; -10,8)	
Préposé aux renseign. 2	PR2	785	-23,0	(-27,8 ; -18,3)	-51,0	(-68,5 ; -33,6)	
Préposé aux renseign. 3	PR3	57	4,8 *	(-1,2 ; 10,8)	-0,5 *	(-2,8 ; 1,9)	
Téléphoniste-récept. 2	TR2	1 051	-5,4 *	(-12,0 ; 1,2)	-3,8 *	(-11,6 ; 4,0)	
Moyenne		...	-16,9	(-18,1 ; -15,6)	-29,8	(-31,8 ; -27,8)	

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 2010

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif	Salaires		Rémunération globale		
			Adm. québ. ²	Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
Employés de service							
Cuisinier 2	CU2	939	3,3 *	(-10,7 ; 17,4)	3,0 *	(-2,7 ; 8,8)	
Gardien 2	GA2	356	-37,8	(-40,5 ; -35,2)	-27,4	(-31,3 ; -23,5)	
Journalier/préposé terr. 2	JP2	1 496	-29,2	(-48,9 ; -9,4)	-28,7	(-49,5 ; -7,8)	
Préposé cuisine/café. 2	CC2	2 510	-6,6	(-12,8 ; -0,4)	-11,6	(-19,4 ; -3,8)	
Moyenne		...	-13,4	(-17,3 ; -9,5)	-16,4	(-20,2 ; -12,6)	
Ouvriers							
Conducteur véh. légers 2	CR2	140	-35,2	(-37,2 ; -33,2)	-44,7	(-45,8 ; -43,6)	
Conducteur véh. lourds 2	CD2	352	-27,9	(-34,1 ; -21,7)	-31,3	(-37,0 ; -25,5)	
Électricien entretien 2	EL2	334	-28,7	(-29,8 ; -27,6)	-25,3	(-26,9 ; -23,6)	
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	50	-26,1	(-35,1 ; -17,2)	-24,1	(-30,4 ; -17,8)	
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	70	-30,3	(-33,5 ; -27,0)	-29,0	(-32,9 ; -25,1)	
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	219	-55,4	(-63,1 ; -47,7)	-89,2	(-116,7 ; -61,7)	
Ouvrier cert. entretien 2	OCE2	887	-27,3	(-42,2 ; -12,4)	-77,5	(-95,6 ; -59,4)	
Moyenne		...	-33,1	(-37,8 ; -28,4)	-51,0	(-59,0 ; -43,0)	
Ensemble des emplois repères							
Moyenne		...	-17,2	(-18,6 ; -15,8)	-27,0	(-29,4 ; -24,6)	

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 %).

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 2010

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

Emplois repères ^{1/} catégorie	Codes	Effectif	Salaires		Rémunération globale			
			Adm. québ. ²	Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance	
								%
Professionnels								
Professionnel communic. 2	PC2	695	-7,5	(-10,9 ; -4,1)	-9,6	(-13,0 ; -6,2)		
Professionnel gest. fin. 2	FI2	848	-11,0	(-17,4 ; -4,5)	-13,7	(-19,8 ; -7,5)		
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	302	-33,6	(-38,3 ; -28,8)	-38,9	(-43,4 ; -34,4)		
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	3 426	-6,2	(-7,4 ; -5,0)	-10,6	(-11,9 ; -9,3)		
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	1 013	-3,2	(-6,0 ; -0,3)	-10,2	(-12,9 ; -7,4)		
Ingénieur 2	IN2	394	2,8 *	(-8,4 ; 14,0)	0,8 *	(-10,3 ; 11,8)		
Professionnel sc. phys. 2	SP2	353	0,0 *	(-0,7 ; 0,8)	-4,0	(-5,6 ; -2,4)		
Avocat et notaire 2	AN2	612	-2,5 *	(-19,5 ; 14,5)	-6,6 *	(-24,9 ; 11,6)		
Moyenne		...	-6,2	(-8,2 ; -4,3)	-10,5	(-12,6 ; -8,5)		
Techniciens								
Technicien en administration 1-2	TA1-2	7 407	-4,7	(-6,2 ; -3,3)	-5,7	(-7,9 ; -3,6)		
Technicien en administration 3	TA3	238	-7,2	(-9,5 ; -5,0)	-10,6	(-13,5 ; -7,7)		
Technicien documentation 1-2	TD1-2	737	-3,1	(-4,6 ; -1,6)	-7,4	(-9,2 ; -5,5)		
Technicien laboratoire 1-2	TL1-2	1 845	-0,3 *	(-5,0 ; 4,5)	3,8	(0,2 ; 7,5)		
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 269	-11,1	(-15,8 ; -6,5)	-11,5	(-14,6 ; -8,4)		
Technicien génie 3	TG3	258	-5,1	(-5,4 ; -4,7)	-4,6	(-5,1 ; -4,1)		
Technicien informatique 1-2	TI1-2	2 443	-13,6	(-16,6 ; -10,7)	-13,0	(-15,6 ; -10,4)		
Technicien informatique 3	TI3	742	-8,8	(-10,8 ; -6,8)	-11,0	(-14,1 ; -7,8)		
Moyenne		...	-5,8	(-6,7 ; -4,8)	-5,9	(-6,8 ; -4,9)		
Employés de Bureau								
Préposé photocopie 2	PP2	34	-26,2	(-38,5 ; -14,0)	-22,5	(-30,3 ; -14,6)		
Personnel soutien adm. 1	PS1	3 981	-7,3	(-10,1 ; -4,5)	-9,7	(-12,3 ; -7,1)		
Personnel soutien adm. 2	PS2	11 005	-9,9	(-11,9 ; -7,8)	-12,3	(-14,7 ; -9,9)		
Personnel soutien adm. 3	PS3	3 787	-7,9	(-9,7 ; -6,2)	-8,9	(-10,6 ; -7,3)		
Personnel secrétariat 1	SE1	1 496	-11,4	(-13,4 ; -9,5)	-18,3	(-21,0 ; -15,5)		
Personnel secrétariat 2	SE2	5 832	-10,0	(-12,0 ; -8,0)	-12,5	(-14,6 ; -10,5)		
Préposé aux renseign. 2	PR2	785	1,0 *	(-2,8 ; 4,7)	-0,8 *	(-4,6 ; 2,9)		
Téléphoniste-récept. 2	TR2	1 051	-11,7	(-16,8 ; -6,6)	-10,7	(-19,0 ; -2,4)		
Moyenne		...	-9,9	(-10,9 ; -8,9)	-11,8	(-12,8 ; -10,8)		
Employés de service								
Gardien 2	GA2	356	-22,7	(-36,1 ; -9,3)	-29,1	(-31,9 ; -26,4)		
Journalier/préposé terr. 2	JP2	1 496	-21,2	(-22,0 ; -20,4)	-26,8	(-28,7 ; -24,8)		
Préposé entretien lourd 2	PED2	1 930	-14,7	(-17,7 ; -11,6)	-16,7	(-18,1 ; -15,2)		
Ouvrier entret. mainten. 2	OM2	381	-7,4	(-11,9 ; -2,9)	-10,8	(-13,6 ; -8,0)		
Moyenne		...	-8,5	(-9,7 ; -7,2)	-13,9	(-14,4 ; -13,3)		
Ouvriers								
Electricien entretien 2	EL2	334	-9,3	(-11,2 ; -7,5)	-10,0	(-12,5 ; -7,5)		
Électricien entretien 3	EL3	85	-2,4 *	(-14,9 ; 10,1)	-8,6 *	(-18,4 ; 1,1)		
Menuisier entretien 2	ME2	324	-6,8 *	(-17,7 ; 4,1)	-12,5	(-18,4 ; -6,6)		
Ouvrier cert. entretien 2	OCE2	887	-7,8	(-12,8 ; -2,8)	-10,5	(-17,3 ; -3,7)		
Peintre entretien 2	PE2	127	-9,6	(-11,9 ; -7,3)	-12,9	(-16,1 ; -9,7)		
Moyenne		...	-11,1	(-14,0 ; -8,1)	-14,5	(-17,1 ; -11,9)		
Ensemble des emplois repères								
Moyenne		...	-8,0	(-8,6 ; -7,3)	-10,2	(-11,0 ; -9,4)		

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-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 fédérale¹, en 2010

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

Emplois repères ² / catégorie	Codes	Effectif	Salaires		Rémunération globale		
			Adm. québ. ³	Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
				%		%	
Professionnels							
Professionnel communic. 1	PC1	64	-21,9	(.. ; ..)	-19,2	(.. ; ..)	
Professionnel communic. 2	PC2	695	-9,9	(.. ; ..)	-10,2	(.. ; ..)	
Professionnel communic. 3	PC3	104	-12,8	(.. ; ..)	-14,5	(.. ; ..)	
Professionnel gest. fin. 1	FI1	104	-35,1	(.. ; ..)	-32,8	(.. ; ..)	
Professionnel gest. fin. 2	FI2	848	-15,6	(.. ; ..)	-15,1	(.. ; ..)	
Professionnel gest. fin. 3	FI3	173	-17,9	(.. ; ..)	-20,2	(.. ; ..)	
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	302	-34,3	(.. ; ..)	-31,9	(.. ; ..)	
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	3 426	-13,0	(.. ; ..)	-13,9	(.. ; ..)	
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	1 013	-14,8	(.. ; ..)	-17,2	(.. ; ..)	
Ingénieur 1	IN1	78	-43,9	(.. ; ..)	-39,9	(.. ; ..)	
Ingénieur 2	IN2	394	-35,3	(.. ; ..)	-35,2	(.. ; ..)	
Ingénieur 3	IN3	360	-38,1	(.. ; ..)	-41,0	(.. ; ..)	
Professionnel sc. phys. 1	SP1	18	-32,4	(.. ; ..)	-28,3	(.. ; ..)	
Professionnel sc. phys. 2	SP2	353	-8,9	(.. ; ..)	-9,1	(.. ; ..)	
Professionnel sc. phys. 3	SP3	103	-26,6	(.. ; ..)	-29,0	(.. ; ..)	
Avocat et notaire 1	AN1	35	-37,0	(.. ; ..)	-34,4	(.. ; ..)	
Avocat et notaire 2	AN2	612	-19,7	(.. ; ..)	-22,7	(.. ; ..)	
Biologiste 1	BI1	10	-29,4	(.. ; ..)	-27,1	(.. ; ..)	
Biologiste 2	BI2	108	-12,0	(.. ; ..)	-13,2	(.. ; ..)	
Biologiste 3	BI3	35	-19,5	(.. ; ..)	-23,4	(.. ; ..)	
Moyenne		..	-17,0	(.. ; ..)	-18,1	(.. ; ..)	
Techniciens							
Technicien en administration 1-2	TA1-2	7 407	-17,2	(.. ; ..)	-15,7	(.. ; ..)	
Technicien laboratoire 1-2	TL1-2	1 845	-4,1	(.. ; ..)	-2,0	(.. ; ..)	
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 269	-46,8	(.. ; ..)	-47,6	(.. ; ..)	
Technicien génie 3	TG3	258	-49,6	(.. ; ..)	-47,9	(.. ; ..)	
Pilote d'aéronefs-hélic. 2	PH2	6	-31,5	(.. ; ..)	-32,6	(.. ; ..)	
Moyenne		..	-18,9	(.. ; ..)	-17,5	(.. ; ..)	
Employés de Bureau							
Magasinier 1	MG1	234	-27,3	(.. ; ..)	-18,7	(.. ; ..)	
Magasinier 2	MG2	918	-26,7	(.. ; ..)	-16,9	(.. ; ..)	
Magasinier 3	MG3	37	-32,7	(.. ; ..)	-28,2	(.. ; ..)	
Personnel soutien adm. 1	PS1	3 981	-4,8	(.. ; ..)	-1,8	(.. ; ..)	
Personnel soutien adm. 2	PS2	11 005	-19,5	(.. ; ..)	-17,6	(.. ; ..)	
Personnel soutien adm. 3	PS3	3 787	-21,1	(.. ; ..)	-19,3	(.. ; ..)	
Personnel secrétariat 1	SE1	1 496	-20,8	(.. ; ..)	-22,2	(.. ; ..)	
Personnel secrétariat 2	SE2	5 832	-15,8	(.. ; ..)	-17,3	(.. ; ..)	
Acheteur 2	AC2	55	-17,7	(.. ; ..)	-17,6	(.. ; ..)	
Moyenne		..	-17,3	(.. ; ..)	-15,9	(.. ; ..)	

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 fédérale¹, en 2010

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

Emplois repères ² / catégorie	Codes	Effectif	Salaires		Rémunération globale		
			Adm. québ. ³	Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
				%		%	
Employés de service							
Préposé buanderie 2	BU2	677	-50,8	(.. ; ..)	-47,7	(.. ; ..)	
Cuisinier 1	CU1	17	-28,9	(.. ; ..)	-32,3	(.. ; ..)	
Cuisinier 2	CU2	939	-24,8	(.. ; ..)	-24,6	(.. ; ..)	
Cuisinier 3	CU3	17	-19,5	(.. ; ..)	-23,5	(.. ; ..)	
Journalier/préposé terr. 2	JP2	1 496	-23,0	(.. ; ..)	-26,2	(.. ; ..)	
Préposé cuisine/café. 2	CC2	2 510	-4,1	(.. ; ..)	-4,1	(.. ; ..)	
Préposé entretien lourd 2	PED2	1 930	-29,7	(.. ; ..)	-38,2	(.. ; ..)	
Moyenne		..	-20,0	(.. ; ..)	-24,3	(.. ; ..)	
Ouvriers							
Conducteur véh. légers 2	CR2	140	-20,3	(.. ; ..)	-21,5	(.. ; ..)	
Conducteur véh. lourds 2	CD2	352	-16,0	(.. ; ..)	-17,5	(.. ; ..)	
Electricien entretien 2	EL2	334	-36,0	(.. ; ..)	-39,2	(.. ; ..)	
Électricien entretien 3	EL3	85	-34,2	(.. ; ..)	-33,8	(.. ; ..)	
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	50	-22,9	(.. ; ..)	-23,6	(.. ; ..)	
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	70	-21,0	(.. ; ..)	-21,6	(.. ; ..)	
Menuisier entretien 2	ME2	324	-31,2	(.. ; ..)	-32,7	(.. ; ..)	
Machiniste 2	MA2	47	-18,4	(.. ; ..)	-21,2	(.. ; ..)	
Moyenne		..	-24,8	(.. ; ..)	-26,8	(.. ; ..)	
Ensemble des emplois repères							
Moyenne		..	-18,2	(.. ; ..)	-18,3	(.. ; ..)	

1. Les résultats des administrations québécoise et fédérale ne sont pas affectés par les erreurs relatives à l'échantillonnage car ils proviennent d'un recensement des données. Pour cette raison, il n'y a pas lieu d'appliquer un test statistique de comparaison pour déterminer si les écarts sont significativement différents de zéro ou non.
2. Le nombre d'emplois dans ce tableau peut être moindre que celui dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.
3. 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 2010
 [Écart = (administration québécoise - marché)/administration québécoise]

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif	Salaires		Rémunération globale		
			Adm. québ. ²	Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
Professionnels							
Professionnel communic. 1	PC1	64		(-19,3 ; -16,8)		(-18,8 ; -17,7)	
Professionnel communic. 2	PC2	695		(-11,8 ; -9,2)		(-18,3 ; -11,1)	
Professionnel communic. 3	PC3	104		(-15,6 ; -14,6)		(-26,4 ; -20,4)	
Professionnel gest. fin. 2	FI2	848		(-19,1 ; -16,4)		(-21,9 ; -18,4)	
Professionnel gest. fin. 3	FI3	173		(-21,8 ; -17,9)		(-35,0 ; -19,5)	
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	3 426		(-18,8 ; -10,1)		(-36,8 ; -11,4)	
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	1 013		(-16,6 ; -14,8)		(-34,2 ; -15,0)	
Ingénieur 1	IN1	78		(-44,8 ; -38,9)		(-49,9 ; -42,4)	
Ingénieur 2	IN2	394		(-26,3 ; -19,3)		(-43,1 ; -29,9)	
Ingénieur 3	IN3	360		(-39,7 ; -23,0)		(-41,8 ; -38,4)	
Avocat et notaire 2	AN2	612		(-12,6 ; -6,2)		(-18,3 ; -9,8)	
Moyenne		..		(-17,8 ; -14,5)		(-27,6 ; -18,5)	
Techniciens							
Technicien en administration 1-2	TA1-2	7 407		(-15,5 ; -10,4)		(-16,5 ; -11,6)	
Technicien en administration 3	TA3	238		(-19,0 ; -5,8)		(-24,8 ; -9,2)	
Technicien documentation 1-2	TD1-2	737		(-7,1 ; -2,7)		(-18,3 ; -12,9)	
Technicien laboratoire 1-2	TL1-2	1 845		(-12,8 ; 0,5)		(-9,5 ; 9,2)	
Technicien laboratoire 3	TL3	454		(-11,0 ; -5,3)		(-7,5 ; 2,0)	
Technicien en droit 1-2	DR1-2	418		(-11,1 ; -8,7)		(-22,1 ; -18,1)	
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 269		(-46,3 ; -35,7)		(-50,7 ; -34,6)	
Technicien génie 3	TG3	258		(-46,3 ; -40,6)		(-47,0 ; -35,1)	
Technicien informatique 1-2	TI1-2	2 443		(-20,7 ; -9,6)		(-20,3 ; -7,3)	
Technicien informatique 3	TI3	742		(-12,1 ; -6,7)		(-22,5 ; -8,2)	
Technicien en loisir 1-2	LO1-2	452		(-13,8 ; 10,1)		(-19,1 ; 9,9)	
Technicien hygiène du trav. 1-2	TH1-2	173		(-62,0 ; -17,1)		(-65,3 ; -23,3)	
Moyenne		..		(-17,0 ; -12,6)		(-18,3 -13,0)	
Employés de Bureau							
Préposé photocopie 2	PP2	34		(-42,5 ; -15,5)		(-40,3 ; -16,1)	
Magasinier 1	MG1	234		(-57,9 ; -42,4)		(-48,6 ; -32,2)	
Magasinier 2	MG2	918		(-61,3 ; -18,3)		(-61,2 ; -6,6)	
Personnel soutien adm. 1	PS1	3 981		(-16,2 ; -9,1)		(-19,4 ; -11,3)	
Personnel soutien adm. 2	PS2	11 005		(-19,2 ; -17,1)		(-24,9 ; -21,6)	
Personnel secrétariat 1	SE1	1 496		(-21,0 ; -11,5)		(-35,5 ; -20,9)	
Personnel secrétariat 2	SE2	5 832		(-13,9 ; -11,3)		(-22,1 ; -18,3)	
Préposé aux renseign. 2	PR2	785		(-20,0 ; -10,2)		(-39,6 ; -22,5)	
Préposé aux renseign. 3	PR3	57		(-50,8 ; -22,6)		(-64,2 ; -24,8)	
Préposé télécomm. 1-2	PT1-2	4		(-35,5 ; -22,5)		(-46,4 ; -38,8)	
Préposé télécomm. 3	PT3	161		(-52,0 ; -22,9)		(-97,6 ; -53,0)	
Téléphoniste-récept. 2	TR2	1 051		(-39,6 ; -15,8)		(-25,6 ; -11,4)	
Acheteur 2	AC2	55		(-23,1 ; -16,5)		(-19,8 ; -13,4)	
Moyenne		..		(-19,2 ; -16,7)		(-23,8 ; -20,5)	

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 2010
 [Écart = (administration québécoise - marché)/administration québécoise]

Emplois repères ^{1/} catégorie	Codes	Effectif	Salaires		Rémunération globale		
			Adm. québ. ²	Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
Employés de service							
Préposé buanderie 2	BU2	677	18,1	(7,5 ; 28,7)	27,4	(16,7 ; 38,1)	
Concierge 2	CO2	2 172	-22,6	(-29,2 ; -16,0)	-28,7	(-37,5 ; -19,9)	
Cuisinier 1	CU1	17	14,6	(7,6 ; 21,5)	21,0	(11,6 ; 30,4)	
Cuisinier 2	CU2	939	0,2 *	(-9,5 ; 9,9)	7,7 *	(-2,4 ; 17,7)	
Cuisinier 3	CU3	17	-16,0 *	(-34,0 ; 2,0)	-10,6 *	(-31,6 ; 10,3)	
Gardien 2	GA2	356	7,2	(4,8 ; 9,5)	20,6	(19,0 ; 22,3)	
Journalier/préposé terr. 2	JP2	1 496	-31,2	(-35,8 ; -26,6)	-31,8	(-38,9 ; -24,6)	
Préposé cuisine/café. 2	CC2	2 510	13,8	(7,1 ; 20,4)	18,6	(10,6 ; 26,7)	
Préposé entretien lourd 2	PED2	1 930	4,8 *	(-4,3 ; 13,9)	11,9	(0,4 ; 23,4)	
Ouvrier entret. mainten. 2	OM2	381	-19,0	(-29,7 ; -8,3)	-21,8	(-34,4 ; -9,2)	
Préposé entretien léger 2	PER2	2 328	0,2 *	(-20,4 ; 20,7)	5,9 *	(-14,2 ; 26,0)	
Moyenne		..	-4,1 *	(-9,8 ; 1,6)	-0,8 *	(-6,6 ; 5,1)	
Ouvriers							
Conducteur véh. légers 2	CR2	140	-22,4	(-28,9 ; -15,9)	-25,7	(-39,0 ; -12,5)	
Conducteur véh. lourds 2	CD2	352	-32,3	(-45,7 ; -19,0)	-24,5	(-41,5 ; -7,4)	
Electricien entretien 2	EL2	334	-31,7	(-41,2 ; -22,2)	-36,3	(-49,4 ; -23,2)	
Électricien entretien 3	EL3	85	-33,8	(-42,9 ; -24,8)	-29,6	(-36,9 ; -22,4)	
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	50	-17,0	(-28,2 ; -5,8)	-12,5 *	(-28,5 ; 3,4)	
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	70	-25,8	(-33,6 ; -18,0)	-26,3	(-35,3 ; -17,3)	
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	219	-29,7	(-37,0 ; -22,3)	-28,9	(-38,8 ; -19,0)	
Menuisier entretien 2	ME2	324	-19,6	(-24,4 ; -14,8)	-36,4	(-42,0 ; -30,8)	
Ouvrier de voirie 2	VO2	113	-29,1	(-31,3 ; -26,9)	-37,3	(-41,2 ; -33,4)	
Ouvrier cert. entretien 2	OCE2	887	-32,6	(-39,2 ; -26,0)	-41,8	(-49,1 ; -34,4)	
Peintre entretien 2	PE2	127	-35,1	(-44,0 ; -26,2)	-34,3	(-40,9 ; -27,8)	
Machiniste 2	MA2	47	-40,4	(-46,1 ; -34,6)	-45,3	(-52,3 ; -38,4)	
Moyenne		..	-29,6	(-32,9 ; -26,3)	-32,6	(-36,8 ; -28,3)	
Ensemble des emplois repères							
Moyenne		..	-15,4	(-16,8 ; -14,0)	-18,3	(-20,1 ; -16,5)	

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 2010

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif	Salaires		Rémunération globale		
			Adm. québ. ²	Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
				%		%	
Professionnels							
Professionnel communic. 1	PC1	64	-9,0	(-15,1 ; -2,9)	-1,8 *	(-10,8 ; 7,2)	
Professionnel communic. 2	PC2	695	-1,8 *	(-5,8 ; 2,2)	2,0 *	(-1,8 ; 5,9)	
Professionnel communic. 3	PC3	104	-15,2	(-22,2 ; -8,1)	-15,3	(-28,6 ; -1,9)	
Professionnel gest. fin. 1	FI1	104	-8,8	(-13,9 ; -3,6)	2,2 *	(-4,9 ; 9,3)	
Professionnel gest. fin. 2	FI2	848	-3,9 *	(-9,5 ; 1,7)	5,3 *	(-0,6 ; 11,3)	
Professionnel gest. fin. 3	FI3	173	-14,0	(-18,0 ; -9,9)	-6,3	(-10,9 ; -1,8)	
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	302	-19,2	(-29,1 ; -9,3)	-4,5 *	(-14,7 ; 5,7)	
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	3 426	-8,5	(-14,1 ; -2,9)	3,3 *	(-3,4 ; 10,0)	
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	1 013	-17,4	(-22,8 ; -12,0)	-6,3	(-12,0 ; -0,5)	
Ingénieur 1	IN1	78	-29,9	(-35,7 ; -24,2)	-12,1	(-18,7 ; -5,4)	
Ingénieur 2	IN2	394	-13,5	(-17,6 ; -9,3)	-1,3 *	(-5,4 ; 2,7)	
Ingénieur 3	IN3	360	-26,5	(-31,0 ; -22,1)	-13,4	(-18,6 ; -8,1)	
Professionnel sc. phys. 1	SP1	18	-9,7 *	(-23,6 ; 4,2)	9,5 *	(-1,0 ; 20,0)	
Professionnel sc. phys. 2	SP2	353	1,8 *	(-8,3 ; 11,9)	11,1	(0,4 ; 21,8)	
Professionnel sc. phys. 3	SP3	103	-16,9	(-27,4 ; -6,4)	-6,3 *	(-19,7 ; 7,1)	
Avocat et notaire 1	AN1	35	-19,5	(-32,4 ; -6,5)	-10,9 *	(-23,8 ; 2,0)	
Avocat et notaire 2	AN2	612	-16,3	(-21,8 ; -10,9)	-10,3	(-16,1 ; -4,6)	
Biologiste 2	BI2	108	5,4 *	(-7,8 ; 18,6)	17,6	(4,5 ; 30,6)	
Moyenne		..	-10,0	(-12,6 ; -7,3)	0,3 *	(-3,0 ; 3,6)	
Techniciens							
Technicien en administration 1-2	TA1-2	7 407	-0,7 *	(-4,6 ; 3,2)	9,9	(5,3 ; 14,5)	
Technicien en administration 3	TA3	238	-18,1	(-25,3 ; -10,9)	-7,6 *	(-17,1 ; 1,8)	
Technicien documentation 1-2	TD1-2	737	-1,8 *	(-15,0 ; 11,4)	6,5 *	(-6,0 ; 19,0)	
Technicien laboratoire 1-2	TL1-2	1 845	8,0	(0,9 ; 15,0)	20,1	(13,8 ; 26,3)	
Technicien en droit 1-2	DR1-2	418	-41,6	(-53,0 ; -30,3)	-29,9	(-40,4 ; -19,4)	
Technicien en droit 3	DR3	12	-44,1	(-44,1 ; -44,1)	-30,9	(-30,9 ; -30,9)	
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 269	-35,8	(-45,7 ; -25,9)	-18,8	(-28,7 ; -8,9)	
Technicien génie 3	TG3	258	-49,5	(-65,9 ; -33,2)	-27,1	(-36,1 ; -18,0)	
Technicien informatique 1-2	TI1-2	2 443	-8,9	(-13,0 ; -4,7)	3,5 *	(-1,0 ; 8,0)	
Technicien informatique 3	TI3	742	-32,9	(-40,9 ; -24,9)	-15,9	(-22,6 ; -9,2)	
Technicien en loisir 1-2	LO1-2	452	9,0 *	(-0,7 ; 18,7)	17,4	(7,0 ; 27,8)	
Technicien hygiène du trav. 1-2	TH1-2	173	-44,8	(-71,4 ; -18,2)	-34,5	(-64,8 ; -4,3)	
Moyenne		..	-7,9	(-10,8 ; -5,1)	3,6	(0,5 ; 6,7)	

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 2010

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

Emplois repères ^{1/} catégorie	Codes	Effectif	Salaires		Rémunération globale		
			Adm. québ. ²	Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
				%		%	
Employés de Bureau							
Préposé photocopie 2	PP2	34	-31,6	(-38,7 ; -24,6)	-16,1	(-22,4 ; -9,9)	
Magasinier 1	MG1	234	7,3 *	(-6,9 ; 21,5)	21,8	(12,2 ; 31,4)	
Magasinier 2	MG2	918	-16,3 *	(-45,5 ; 12,9)	-8,5 *	(-37,4 ; 20,3)	
Magasinier 3	MG3	37	-19,9 *	(-46,2 ; 6,5)	-3,6 *	(-27,9 ; 20,7)	
Personnel soutien adm. 1	PS1	3 981	20,4	(9,3 ; 31,5)	33,6	(22,3 ; 44,9)	
Personnel soutien adm. 2	PS2	11 005	1,9 *	(-0,1 ; 4,0)	13,3	(10,8 ; 15,7)	
Personnel soutien adm. 3	PS3	3 787	-5,6 *	(-26,5 ; 15,2)	6,2 *	(-11,8 ; 24,2)	
Personnel secrétariat 1	SE1	1 496	-7,9 *	(-19,6 ; 3,9)	0,5 *	(-13,2 ; 14,3)	
Personnel secrétariat 2	SE2	5 832	-19,2	(-24,8 ; -13,6)	-11,2	(-17,8 ; -4,7)	
Préposé aux renseign. 2	PR2	785	25,5	(3,6 ; 47,3)	36,0	(17,1 ; 54,9)	
Préposé aux renseign. 3	PR3	57	-13,8	(-26,8 ; -0,7)	0,1 *	(-11,1 ; 11,4)	
Préposé télécomm. 1-2	PT1-2	4	-41,6	(-82,3 ; -0,9)	-25,2 *	(-63,1 ; 12,7)	
Téléphoniste-récept. 2	TR2	1 051	-7,2 *	(-14,7 ; 0,4)	6,2 *	(-2,4 ; 14,7)	
Acheteur 2	AC2	55	-12,5	(-22,8 ; -2,3)	-2,7 *	(-13,4 ; 7,9)	
Moyenne		..	-2,3 *	(-6,2 ; 1,7)	8,6	(4,8 ; 12,5)	
Employés de service							
Concierge 2	CO2	2 172	9,0 *	(-0,4 ; 18,3)	18,1	(9,7 ; 26,5)	
Cuisinier 1	CU1	17	38,8	(32,2 ; 45,5)	45,0	(38,3 ; 51,8)	
Cuisinier 2	CU2	939	26,9	(20,0 ; 33,8)	36,5	(29,2 ; 43,8)	
Cuisinier 3	CU3	17	0,6 *	(-9,9 ; 11,0)	12,7	(0,6 ; 24,7)	
Gardien 2	GA2	356	-4,2 *	(-28,9 ; 20,6)	4,8 *	(-22,6 ; 32,3)	
Journalier/préposé terr. 2	JP2	1 496	-19,4	(-32,6 ; -6,2)	-7,3 *	(-20,4 ; 5,8)	
Préposé cuisine/café. 2	CC2	2 510	40,3	(35,5 ; 45,2)	46,7	(42,8 ; 50,6)	
Préposé entretien lourd 2	PED2	1 930	23,7	(18,0 ; 29,3)	34,1	(28,1 ; 40,1)	
Ouvrier entret. mainten. 2	OM2	381	1,8 *	(-10,3 ; 13,9)	7,1 *	(-5,4 ; 19,6)	
Préposé entretien léger 2	PER2	2 328	14,2	(9,7 ; 18,7)	23,1	(17,1 ; 29,1)	
Moyenne		..	15,3	(11,8 ; 18,8)	24,2	(20,5 ; 27,9)	
Ouvriers							
Conducteur véh. légers 2	CR2	140	-28,5	(-41,6 ; -15,3)	-15,5	(-27,3 ; -3,8)	
Conducteur véh. lourds 2	CD2	352	-14,4 *	(-32,2 ; 3,5)	14,8	(10,1 ; 19,5)	
Electricien entretien 2	EL2	334	-56,8	(-80,9 ; -32,7)	-62,4	(-97,1 ; -27,7)	
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	50	1,2 *	(-4,9 ; 7,2)	14,8	(8,9 ; 20,7)	
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	70	-16,2	(-25,1 ; -7,3)	-6,3 *	(-15,5 ; 2,9)	
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	219	-26,8	(-46,7 ; -6,8)	-18,6 *	(-43,5 ; 6,2)	
Ouvrier cert. entretien 2	OCE2	887	-16,9	(-29,8 ; -4,0)	-15,7	(-29,8 ; -1,7)	
Machiniste 2	MA2	47	-5,9	(-10,3 ; -1,4)	4,8 *	(-1,4 ; 11,0)	
Moyenne		..	-18,8	(-25,0 ; -12,6)	-10,9	(-18,5 ; -3,3)	
Ensemble des emplois repères							
Moyenne		..	-3,5	(-5,6 ; -1,4)	6,9	(4,7 ; 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 %).

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 2010

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif	Salaires		Rémunération globale	
		Adm. québ. ²	Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
			%		%	
Professionnels						
Professionnel communic. 2	PC2	695	-6,2 *	(-21,6 ; 9,2)	-4,7 *	(-21,7 ; 12,3)
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	3 426	-5,6 *	(-20,1 ; 8,8)	-3,6 *	(-19,1 ; 12,0)
Ingénieur 2	IN2	394	-0,3 *	(-5,3 ; 4,8)	0,3 *	(-4,2 ; 4,8)
Moyenne		..	-6,8 *	(-14,6 ; 1,0)	-4,6 *	(-13,1 ; 3,9)
Techniciens						
Technicien en administration 1-2	TA1-2	7 407	-4,0 *	(-10,2 ; 2,2)	-4,9 *	(-11,0 ; 1,2)
Technicien laboratoire 1-2	TL1-2	1 845	-5,4 *	(-13,2 ; 2,3)	3,1 *	(-6,4 ; 12,6)
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 269	-40,5	(-49,1 ; -31,8)	-30,0	(-39,6 ; -20,4)
Technicien génie 3	TG3	258	-38,4	(-43,6 ; -33,3)	-31,4	(-39,8 ; -23,0)
Technicien informatique 1-2	TI1-2	2 443	-12,3	(-17,5 ; -7,1)	-7,2	(-12,0 ; -2,4)
Technicien hygiène du trav. 1-2	TH1-2	173	-39,5	(-62,0 ; -17,1)	-44,3	(-65,3 ; -23,3)
Moyenne		..	-10,3	(-14,5 ; -6,1)	-8,0	(-12,8 ; -3,2)
Employés de Bureau						
Magasinier 1	MG1	234	-48,6	(-58,7 ; -38,4)	-39,1	(-52,8 ; -25,4)
Magasinier 2	MG2	918	-49,9	(-94,0 ; -5,9)	-47,0 *	(-100,8 ; 6,8)
Personnel soutien adm. 1	PS1	3 981	-18,4	(-26,4 ; -10,4)	-15,6	(-24,1 ; -7,1)
Personnel soutien adm. 2	PS2	11 005	-17,5	(-21,3 ; -13,7)	-17,9	(-23,1 ; -12,8)
Personnel soutien adm. 3	PS3	3 787	-20,5	(-27,0 ; -14,0)	-23,9	(-33,6 ; -14,1)
Personnel secrétariat 1	SE1	1 496	-34,8	(-61,1 ; -8,5)	-45,5	(-87,8 ; -3,2)
Personnel secrétariat 2	SE2	5 832	-13,9	(-18,3 ; -9,5)	-12,6	(-18,3 ; -6,9)
Préposé aux renseign. 2	PR2	785	-9,1 *	(-19,6 ; 1,5)	-14,1	(-27,0 ; -1,1)
Téléphoniste-récept. 2	TR2	1 051	-37,1	(-49,1 ; -25,1)	-22,1	(-31,1 ; -13,0)
Acheteur 2	AC2	55	-46,0	(-51,4 ; -40,7)	-53,8	(-62,2 ; -45,4)
Moyenne		..	-20,1	(-23,6 ; -16,7)	-20,3	(-25,1 ; -15,4)

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 2010

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif	Salaires		Rémunération globale		
			Adm. québ. ²	Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
				%		%	
Employés de service							
Préposé buanderie 2	BU2	677	18,5	(8,2 ; 28,8)	27,8	(17,5 ; 38,2)	
Concierge 2	CO2	2 172	-17,8	(-30,2 ; -5,3)	-15,8	(-28,1 ; -3,5)	
Cuisinier 1	CU1	17	20,6	(13,2 ; 28,0)	28,0	(18,4 ; 37,6)	
Cuisinier 2	CU2	939	2,4 *	(-10,7 ; 15,6)	12,0 *	(-2,3 ; 26,3)	
Cuisinier 3	CU3	17	-15,8 *	(-35,1 ; 3,4)	-9,8 *	(-32,5 ; 12,8)	
Gardien 2	GA2	356	8,6	(6,0 ; 11,1)	22,3	(21,5 ; 23,0)	
Journalier/préposé terr. 2	JP2	1 496	-32,9	(-43,1 ; -22,7)	-26,8	(-38,5 ; -15,1)	
Préposé cuisine/café. 2	CC2	2 510	18,9	(11,5 ; 26,4)	25,4	(16,6 ; 34,3)	
Préposé entretien lourd 2	PED2	1 930	8,9	(2,7 ; 15,2)	17,5	(9,9 ; 25,1)	
Ouvrier entret. mainten. 2	OM2	381	-16,2 *	(-32,9 ; 0,6)	-12,9 *	(-31,8 ; 6,0)	
Préposé entretien léger 2	PER2	2 328	0,5 *	(-22,0 ; 23,1)	7,0 *	(-15,0 ; 29,0)	
Moyenne		..	-1,4 *	(-8,7 ; 5,8)	5,2 *	(-2,3 ; 12,7)	
Ouvriers							
Conducteur véh. légers 2	CR2	140	-11,6	(-16,2 ; -7,1)	-5,7 *	(-13,4 ; 2,0)	
Conducteur véh. lourds 2	CD2	352	-33,7	(-49,6 ; -17,9)	-22,4	(-42,7 ; -2,0)	
Électricien entretien 2	EL2	334	-34,4	(-46,1 ; -22,6)	-36,4	(-52,8 ; -20,1)	
Électricien entretien 3	EL3	85	-41,6	(-48,1 ; -35,0)	-33,4	(-42,7 ; -24,1)	
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	50	-3,3 *	(-14,0 ; 7,4)	4,5 *	(-14,2 ; 23,1)	
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	70	-26,9	(-46,8 ; -6,9)	-20,9 *	(-42,2 ; 0,4)	
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	219	-29,4	(-37,0 ; -21,8)	-27,5	(-37,5 ; -17,6)	
Menuisier entretien 2	ME2	324	-33,5	(-53,8 ; -13,2)	-42,4	(-69,1 ; -15,6)	
Ouvrier cert. entretien 2	OCE2	887	-36,8	(-43,5 ; -30,1)	-33,5	(-42,7 ; -24,4)	
Machiniste 2	MA2	47	-41,8	(-47,9 ; -35,7)	-47,3	(-54,5 ; -40,1)	
Moyenne		..	-33,4	(-38,9 ; -27,9)	-31,8	(-39,1 ; -24,5)	
Ensemble des emplois repères							
Moyenne		..	-13,4	(-16,3 ; -10,4)	-11,5	(-15,3 ; -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-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 2010

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif	Salaires		Rémunération globale		
			Adm. québ. ²	Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
				%		%	
Professionnels							
Professionnel communic. 1	PC1	64	-4,0 *	(-11,0 ; 2,9)	7,2	(0,5 ; 13,8)	
Professionnel communic. 2	PC2	695	0,7 *	(-4,5 ; 5,9)	6,9	(2,7 ; 11,2)	
Professionnel communic. 3	PC3	104	-11,0	(-19,1 ; -2,9)	-4,2 *	(-12,5 ; 4,1)	
Professionnel gest. fin. 1	FI1	104	-6,1	(-10,9 ; -1,2)	6,2 *	(-0,6 ; 12,9)	
Professionnel gest. fin. 2	FI2	848	-2,8 *	(-8,7 ; 3,1)	7,0	(0,9 ; 13,1)	
Professionnel gest. fin. 3	FI3	173	-13,3	(-18,1 ; -8,6)	-3,3 *	(-8,2 ; 1,7)	
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	302	-18,3	(-28,9 ; -7,7)	-2,2 *	(-12,8 ; 8,4)	
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	3 426	-8,4	(-14,4 ; -2,4)	4,3 *	(-2,6 ; 11,2)	
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	1 013	-18,1	(-24,1 ; -12,1)	-5,9 *	(-11,9 ; 0,1)	
Ingénieur 1	IN1	78	-30,0	(-35,9 ; -24,2)	-12,1	(-18,9 ; -5,3)	
Ingénieur 2	IN2	394	-13,9	(-18,1 ; -9,7)	-1,4 *	(-5,6 ; 2,7)	
Ingénieur 3	IN3	360	-27,0	(-31,4 ; -22,7)	-13,8	(-19,0 ; -8,6)	
Professionnel sc. phys. 1	SP1	18	-9,7 *	(-23,6 ; 4,2)	9,5 *	(-1,0 ; 20,0)	
Professionnel sc. phys. 2	SP2	353	1,9 *	(-8,5 ; 12,3)	11,5	(0,5 ; 22,5)	
Professionnel sc. phys. 3	SP3	103	-16,9	(-27,8 ; -5,9)	-5,7 *	(-19,6 ; 8,2)	
Avocat et notaire 1	AN1	35	-21,8	(-35,6 ; -7,9)	-9,5 *	(-25,0 ; 6,0)	
Avocat et notaire 2	AN2	612	-17,3	(-22,4 ; -12,2)	-10,7	(-16,4 ; -5,1)	
Biologiste 2	BI2	108	5,9 *	(-8,2 ; 19,9)	18,3	(4,3 ; 32,3)	
Moyenne	..	..	-9,7	(-12,6 ; -6,9)	1,5 *	(-1,9 ; 4,9)	
Techniciens							
Technicien en administration 1-2	TA1-2	7 407	0,8 *	(-3,3 ; 4,9)	11,9	(7,1 ; 16,7)	
Technicien en administration 3	TA3	238	-18,2	(-26,6 ; -9,8)	-5,2 *	(-15,0 ; 4,6)	
Technicien documentation 1-2	TD1-2	737	-1,7 *	(-15,2 ; 11,7)	6,7 *	(-6,0 ; 19,4)	
Technicien laboratoire 1-2	TL1-2	1 845	7,9	(0,7 ; 15,0)	20,0	(13,6 ; 26,3)	
Technicien en droit 1-2	DR1-2	418	-42,6	(-53,8 ; -31,3)	-30,5	(-41,0 ; -19,9)	
Technicien en droit 3	DR3	12	-44,1	(-44,1 ; -44,1)	-30,9	(-30,9 ; -30,9)	
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 269	-36,1	(-46,2 ; -26,0)	-19,0	(-29,2 ; -8,8)	
Technicien génie 3	TG3	258	-50,2	(-67,4 ; -33,0)	-26,9	(-36,5 ; -17,3)	
Technicien informatique 1-2	TI1-2	2 443	-8,8	(-13,1 ; -4,5)	3,9 *	(-0,6 ; 8,5)	
Technicien informatique 3	TI3	742	-33,0	(-41,0 ; -24,9)	-15,8	(-22,5 ; -9,1)	
Technicien hygiène du trav. 1-2	TH1-2	173	-45,6	(-72,4 ; -18,9)	-35,1	(-65,7 ; -4,5)	
Moyenne	..	..	-7,1	(-10,1 ; -4,2)	4,8	(1,6 ; 8,0)	
Employés de Bureau							
Préposé photocopie 2	PP2	34	-31,4	(-39,0 ; -23,8)	-15,8	(-22,6 ; -9,1)	
Magasinier 1	MG1	234	7,3 *	(-6,9 ; 21,5)	21,8	(12,2 ; 31,4)	
Magasinier 2	MG2	918	-16,6 *	(-48,3 ; 15,2)	-9,4 *	(-40,8 ; 21,9)	
Magasinier 3	MG3	37	-19,3 *	(-46,1 ; 7,5)	-2,3 *	(-26,6 ; 22,1)	
Personnel soutien adm. 1	PS1	3 981	20,5	(9,5 ; 31,6)	33,8	(22,6 ; 45,0)	
Personnel soutien adm. 2	PS2	11 005	2,2	(0,2 ; 4,3)	13,8	(11,3 ; 16,2)	
Personnel soutien adm. 3	PS3	3 787	-4,7 *	(-26,0 ; 16,5)	7,3 *	(-10,8 ; 25,5)	
Personnel secrétariat 1	SE1	1 496	-8,0 *	(-20,0 ; 4,0)	0,6 *	(-13,5 ; 14,6)	
Personnel secrétariat 2	SE2	5 832	-19,7	(-26,0 ; -13,4)	-9,8	(-17,4 ; -2,2)	
Préposé aux renseign. 2	PR2	785	25,5	(3,6 ; 47,4)	36,1	(17,1 ; 55,0)	
Préposé aux renseign. 3	PR3	57	-15,2	(-29,3 ; -1,1)	0,1 *	(-11,9 ; 12,0)	
Téléphoniste-récept. 2	TR2	1 051	-7,0 *	(-14,8 ; 0,7)	6,2 *	(-2,5 ; 15,0)	
Acheteur 2	AC2	55	-12,5	(-22,8 ; -2,3)	-2,7 *	(-13,4 ; 7,9)	
Moyenne	..	..	-2,1 *	(-6,2 ; 2,0)	9,3	(5,3 ; 13,2)	

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 2010

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif	Salaires		Rémunération globale		
			Adm. québ. ²	Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
				%		%	
Employés de service							
Concierge 2	CO2	2 172	9,0 *	(-0,4 ; 18,3)	18,1	(9,7 ; 26,5)	
Cuisinier 1	CU1	17	38,8	(32,2 ; 45,5)	45,0	(38,3 ; 51,8)	
Cuisinier 2	CU2	939	26,9	(20,0 ; 33,8)	36,5	(29,2 ; 43,8)	
Cuisinier 3	CU3	17	0,6 *	(-9,9 ; 11,0)	12,7	(0,6 ; 24,7)	
Gardien 2	GA2	356	-4,2 *	(-29,1 ; 20,7)	4,9 *	(-22,6 ; 32,5)	
Journalier/préposé terr. 2	JP2	1 496	-19,2	(-32,6 ; -5,8)	-7,0 *	(-20,2 ; 6,3)	
Préposé cuisine/café. 2	CC2	2 510	40,3	(35,5 ; 45,2)	46,7	(42,8 ; 50,6)	
Préposé entretien lourd 2	PED2	1 930	25,0	(19,7 ; 30,3)	35,5	(30,0 ; 41,1)	
Ouvrier entret. mainten. 2	OM2	381	1,8 *	(-10,3 ; 13,9)	7,1 *	(-5,4 ; 19,6)	
Préposé entretien léger 2	PER2	2 328	14,2	(9,7 ; 18,7)	23,1	(17,1 ; 29,1)	
Moyenne	..		15,5	(12,0 ; 19,0)	24,4	(20,7 ; 28,1)	
Ouvriers							
Conducteur véh. légers 2	CR2	140	-28,6	(-41,9 ; -15,2)	-15,1	(-27,5 ; -2,7)	
Conducteur véh. lourds 2	CD2	352	-14,4 *	(-32,2 ; 3,5)	14,8	(10,1 ; 19,5)	
Électricien entretien 2	EL2	334	-58,5	(-82,3 ; -34,8)	-64,2	(-99,0 ; -29,5)	
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	50	1,2 *	(-4,9 ; 7,2)	14,8	(8,9 ; 20,7)	
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	70	-16,2	(-25,1 ; -7,3)	-6,3 *	(-15,5 ; 2,9)	
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	219	-26,8	(-46,7 ; -6,8)	-18,6 *	(-43,5 ; 6,2)	
Ouvrier cert. entretien 2	OCE2	887	-16,9	(-29,8 ; -4,0)	-15,7	(-29,8 ; -1,7)	
Machiniste 2	MA2	47	-5,9	(-10,3 ; -1,4)	4,8 *	(-1,4 ; 11,0)	
Moyenne	..		-18,8	(-25,1 ; -12,4)	-10,7	(-18,4 ; -2,9)	
Ensemble des emplois repères							
Moyenne	..		-3,2	(-5,3 ; -1,0)	7,8	(5,4 ; 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 %).

Annexe F

Principaux indicateurs économiques du Québec, de 1998 à 2010

Indicateurs	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
PIB et ses composantes^{2,3}							
PIB (au prix du marché)	3,2	6,2	4,3	1,5	2,4	1,2	2,7
Consommation	2,3	3,5	3,3	2,1	3,3	3,1	2,8
Investissements	5,7	8,9	3,4	1,3	6,8	7,5	11,7
administrations publiques	5,5	3,2	- 0,4	18,1	6,6	3,1	12,0
entreprises	5,8	9,9	4,1	- 1,3	6,8	8,3	11,6
Dépenses publiques courantes en biens et services	1,4	2,6	2,9	3,7	2,1	3,4	1,0
Exportations	6,4	11,5	10,8	- 2,0	0,3	- 2,5	1,5
Importations	5,0	9,1	9,6	- 4,1	2,0	3,3	4,7
Indicateurs monétaires							
IPC (2002 = 100) ^{2,4}	1,4	1,5	2,5	2,3	2,0	2,5	2,0
Taux d'intérêt (% bons du Trésor 90 jours)	4,7	4,7	5,5	3,9	2,6	2,9	2,2
Taux de change (huard en cents américains)	67,4	67,3	67,3	64,6	63,7	71,4	76,8
Autres indicateurs							
Revenu personnel disponible ²							
nominal	2,9	4,5	6,2	4,6	4,4	4,6	4,4
réel ⁵	1,5	2,8	4,1	3,0	2,5	3,0	2,6
Taux d'épargne (%)	4,2	3,4	3,8	4,7	4,0	3,9	3,8
Livraisons manufacturières ^{2,6}	3,4	11,4	..	- 3,6	1,3	0,0	0,8
Bénéfices des sociétés avant impôt ²	5,9	32,4	3,0	- 5,2	2,9	- 7,0	15,6
Ventes au détail ²	2,9	7,2	5,1	4,2	6,1	4,5	4,2
Mises en chantier (en milliers)	23,1	25,7	24,7	27,7	42,5	50,3	58,4

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. Ainsi, le cumul du PIB et de ses composantes est calculé sur les six premiers mois de l'année, tandis que celui des indicateurs monétaires est calculé sur les neuf premiers mois. Pour ce qui est des autres indicateurs, il est calculé sur six mois, sauf dans le cas des livraisons manufacturières (8 mois), des ventes au détail (8 mois) et des mises en chantier (9 mois).

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. 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).

2005	2006	2007	2008	2009	2010 ¹				Indicateurs
					Cumul	T1	T2	T3	
									PIB et ses composantes^{2,3}
1,8	1,7	2,4	1,0	- 1,0	2,7	0,8	0,5	..	PIB (au prix du marché)
2,8	2,9	4,5	3,3	0,9	3,7	1,6	- 0,2	..	Consommation
1,5	1,9	7,2	0,7	- 3,6	9,4	3,6	1,6	..	Investissements
11,1	- 4,6	14,2	16,4	15,3	6,4	- 3,1	0,6	..	administrations publiques
- 0,2	3,2	5,9	- 2,3	- 8,0	10,3	5,6	1,8	..	entreprises
0,8	3,0	1,0	2,2	2,8	3,1	0,0	0,5	..	Dépenses publiques courantes en biens et services
2,1	1,8	1,4	- 2,5	- 11,9	0,7	- 2,6	1,1	..	Exportations
4,4	2,9	4,1	0,4	- 9,1	6,5	0,4	1,8	..	Importations
									Indicateurs monétaires
2,3	1,7	1,6	2,1	0,6	1,2	1,9	1,1	0,7	IPC (2002 = 100) ^{2,4}
2,7	4,0	4,2	2,4	0,4	0,5	0,2	0,4	0,7	Taux d'intérêt (% bons du Trésor 90 jours)
82,5	88,2	93,0	93,8	87,6	96,6	96,1	97,3	96,2	Taux de change (huar en cents américains)
									Autres indicateurs
									Revenu personnel disponible ²
3,4	4,7	5,7	4,7	2,3	3,1	0,1	1,7	..	nominal
1,6	3,6	4,7	3,3	1,8	2,0	- 0,2	2,0	..	réel ⁵
2,4	2,8	2,8	2,9	3,9	2,6	1,5	3,6	..	Taux d'épargne (%)
3,6	4,3	- 0,9	2,0	- 14,1	5,8	1,4	0,3	..	Livraisons manufacturières ^{2,6}
0,1	11,0	0,3	1,8	- 21,1	13,1	2,8	- 0,8	..	Bénéfices des sociétés avant impôt ²
5,1	4,9	4,5	4,9	- 1,1	5,9	3,2	- 2,3	..	Ventes au détail ²
50,9	47,9	48,6	47,9	43,4	52,6	52,6	52,5	52,5	Mises en chantier (en milliers)

Annexe G

Principaux indicateurs du marché du travail du Québec, de 1998 à 2010

Indicateurs	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Emploi								
Population active ²	1,4	1,1	1,3	1,4	3,6	2,2	0,8	0,7
Taux d'activité (%)	62,5	62,8	63,1	63,5	65,2	66,0	65,8	65,6
Personnes en emploi ²	2,7	2,2	2,2	1,1	3,8	1,6	1,4	1,0
Taux d'emploi (%)	56,1	56,9	57,8	57,9	59,5	60,0	60,2	60,1
Taux de chômage (%)	10,3	9,3	8,5	8,8	8,6	9,1	8,5	8,3
Heures travaillées et rémunération								
Nombre d'heures travaillées en moyenne par semaine ³								
employés rémunérés à l'heure	30,6	30,6	30,5	30,0	29,8	30,1	29,9	29,8
employés à salaire fixe	36,6	36,8	37,1	37,6	37,2	37,0	37,2	37,2
Rémunération hebdomadaire moyenne ^{2,4} (RHbM)								
nominale	0,9	0,7	1,6	1,1	2,8	2,6	2,5	3,5
réelle ⁵	- 0,4	- 0,9	- 0,4	- 0,4	0,9	1,1	0,7	1,7
Rémunération horaire moyenne ² (RHrM)								
nominale	0,4	- 0,3	2,0	1,1	3,2	2,6	2,9	2,7
réelle ⁶	- 1,0	- 1,8	- 0,5	- 1,2	1,2	0,1	0,9	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. Par ailleurs, le cumul des variables d'emploi est calculé sur les neuf premiers mois de l'année (données désaisonnalisées) et celui des heures travaillées et de la rémunération, sur les huit premiers mois (données non désaisonnalisées).

2. Taux annuel de croissance (en %).

3. Pour les employés et excluant le temps supplémentaire.

4. Pour l'ensemble des salariés et excluant le temps supplémentaire.

5. L'indice implicite des prix des dépenses personnelles en biens et en services (2002 = 100) est utilisé pour obtenir la rémunération hebdomadaire moyenne réelle.

6. L'indice des prix à la consommation (2002 = 100) est utilisé pour obtenir la rémunération horaire moyenne réelle.

Sources : Institut de la statistique du Québec et Statistique Canada (*Enquête sur la population active* pour l'emploi et *Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail* pour les heures travaillées et la rémunération).

2006	2007	2008	2009	2010 ¹				Indicateurs
				Cumul	T1	T2	T3	
								Emploi
1,0	1,4	0,8	0,3	1,2	0,3	1,2	0,5	Population active ²
65,5	65,7	65,7	65,2	65,3	64,9	65,5	65,6	Taux d'activité (%)
1,3	2,3	0,8	- 1,0	1,8	0,6	1,3	0,4	Personnes en emploi ²
60,2	61,0	60,9	59,7	60,1	59,7	60,3	60,3	Taux d'emploi (%)
8,0	7,2	7,2	8,5	8,0	8,0	7,9	8,0	Taux de chômage (%)
								Heures travaillées et rémunération
								Nombre d'heures travaillées en moyenne par semaine ³
29,7	29,3	29,1	29,4	29,4	28,9	29,7	..	employés rémunérés à l'heure
36,9	36,7	36,7	36,5	36,5	36,3	36,3	..	employés à salaire fixe
								Rémunération hebdomadaire moyenne ^{2,4} (RHbM)
1,6	4,5	1,9	1,9	2,3	0,3	1,8	..	nominale
0,5	3,5	0,5	1,3	..	- 0,1	2,0	..	réelle ⁵
								Rémunération horaire moyenne ² (RHrM)
2,2	5,4	2,6	2,9	2,7	1,0	1,3	..	nominale
0,5	3,7	0,5	2,3	1,5	0,9	0,7	..	réelle ⁶

Annexe H

Principaux indicateurs économiques du Canada, de 1998 à 2010

Indicateurs	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
PIB et ses composantes^{2,3}							
PIB (au prix du marché)	4,1	5,5	5,2	1,8	2,9	1,9	3,1
Consommation	2,8	3,8	4,0	2,3	3,6	3,0	3,3
Investissements	2,4	7,2	4,7	4,0	1,6	6,2	7,8
administrations publiques	- 0,7	15,6	3,8	11,5	3,7	5,4	6,3
entreprises	2,8	6,2	4,8	3,0	1,3	6,3	8,0
Dépenses publiques courantes en biens et services	3,2	2,1	3,1	3,9	2,5	3,1	2,0
Indicateurs monétaires							
IPC (2002 = 100) ^{2,4}	1,0	1,8	2,7	2,5	2,2	2,8	1,8
Taux d'intérêt (% bons du Trésor 90 jours)	4,7	4,7	5,5	3,9	2,6	2,9	2,2
Taux de change (huard en cents américains)	67,4	67,3	67,3	64,6	63,7	71,4	76,8
Indicateurs du marché du travail							
Personnes en emploi ²	2,5	2,6	2,5	1,2	2,4	2,4	1,8
Taux d'emploi (%)	59,7	60,6	61,3	61,1	61,7	62,4	62,7
Taux de chômage (%)	8,3	7,6	6,8	7,2	7,7	7,6	7,2
Autres indicateurs							
Revenu personnel disponible ²							
nominal	4,1	4,8	7,3	4,6	3,7	3,9	5,5
réel ⁵	2,9	3,0	5,0	2,7	1,7	2,2	3,9
Taux d'épargne (%)	4,9	4,0	4,7	5,2	3,5	2,6	3,2
Taux d'utilisation des capacités productives (%)							
totales (sauf agricoles)	84,6	86,0	87,0	84,3	85,4	84,2	84,9
manufacturières	84,3	85,8	86,0	81,7	82,9	81,5	83,5
Bénéfices des sociétés avant impôt ²	- 2,0	28,6	22,8	- 6,5	6,4	6,9	16,4
Ventes au détail ²	3,9	5,9	6,0	4,4	6,3	3,6	4,6
Mises en chantier (en milliers)	137,4	150,0	151,7	162,7	205,0	218,4	233,4

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. Ainsi, le cumul du PIB et de ses composantes est calculé sur les six premiers mois de l'année, tandis que celui des indicateurs monétaires et du marché du travail est calculé sur les neuf premiers mois. Pour ce qui est des autres indicateurs, il est calculé sur six mois, sauf dans le cas des ventes au détail (8 mois) et des mises en chantier (9 mois).

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.

Sources : Statistique Canada et Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL).

2005	2006	2007	2008	2009	2010 ¹				Indicateurs
					Cumul	T1	T2	T3	
PIB et ses composantes^{2,3}									
3,0	2,8	2,2	0,5	- 2,5	2,8	1,4	0,5	..	PIB (au prix du marché)
3,7	4,2	4,6	2,9	0,4	3,6	1,0	0,7	..	Consommation
9,3	7,1	3,5	1,4	- 11,8	5,9	2,4	2,0	..	Investissements
11,4	6,8	6,5	5,6	15,0	17,1	1,2	1,0	..	administrations publiques
9,0	7,1	3,1	0,8	- 16,0	3,6	2,7	2,2	..	entreprises
1,4	3,0	2,7	3,9	3,5	4,1	0,4	0,4	..	Dépenses publiques courantes en biens et services
Indicateurs monétaires									
2,2	2,0	2,2	2,3	0,3	1,6	1,6	1,4	1,8	IPC (2002 = 100) ^{2,4}
2,7	4,0	4,2	2,4	0,4	0,5	0,2	0,4	0,7	Taux d'intérêt (% bons du Trésor 90 jours)
82,5	88,2	93,0	93,8	87,6	96,6	96,1	97,3	96,2	Taux de change (huarad en cents américains)
Indicateurs du marché du travail									
1,4	1,9	2,3	1,5	- 1,6	1,5	0,4	1,0	0,5	Personnes en emploi ²
62,7	63,0	63,5	63,6	61,7	61,8	61,5	61,9	61,9	Taux d'emploi (%)
6,8	6,3	6,0	6,1	8,3	8,1	8,2	8,0	8,0	Taux de chômage (%)
Autres indicateurs									
Revenu personnel disponible ²									
4,4	7,4	5,7	5,3	1,7	4,1	0,7	3,6	..	nominal
2,7	6,0	4,0	3,7	1,1	2,8	0,5	3,7	..	réel ⁵
2,1	3,5	2,8	3,6	4,6	4,4	3,0	5,9	..	Taux d'épargne (%)
Taux d'utilisation des capacités productives (%)									
84,3	82,9	82,4	78,0	69,6	75,2	74,4	76,0	..	totales (sauf agricoles)
83,7	82,8	82,9	76,9	67,7	75,9	75,0	76,7	..	manufacturières
10,9	5,7	1,9	8,0	- 32,3	21,9	8,6	- 1,0	..	Bénéfices des sociétés avant impôt ²
5,6	6,4	5,9	3,7	- 2,9	5,4	2,2	- 0,9	..	Ventes au détail ²
225,5	227,4	228,3	211,1	149,1	196,2	198,2	198,5	192,0	Mises en chantier (en milliers)

Annexe I

Principaux indicateurs économiques de l'Ontario, de 1998 à 2010

Indicateurs	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
PIB et ses composantes^{2,3}							
PIB (au prix du marché)	4,8	7,5	5,9	1,8	3,1	1,4	2,6
Consommation	3,5	4,6	4,9	2,5	3,8	3,1	3,1
Investissements	2,2	11,6	3,5	2,3	1,2	5,0	4,1
administrations publiques	- 5,6	21,1	6,7	8,3	4,3	16,0	2,4
entreprises	3,3	10,4	3,0	1,5	0,8	3,3	4,4
Dépenses publiques courantes en biens et services	3,0	2,4	3,2	4,3	3,1	3,9	3,8
Indicateurs monétaires							
IPC (2002 = 100) ^{2,4}	0,9	2,0	2,9	3,0	2,0	2,7	1,9
Indicateurs du marché du travail							
Personnes en emploi ²	3,1	3,4	3,2	1,9	1,8	3,0	1,7
Taux d'emploi (%)	61,2	62,3	63,2	63,0	62,9	63,8	63,8
Taux de chômage (%)	7,2	6,3	5,8	6,3	7,1	6,9	6,8
Autres indicateurs							
Revenu personnel disponible ²							
nominal	5,0	5,5	8,7	3,5	3,5	3,4	4,9
réel ⁵	3,6	3,6	6,3	1,6	1,7	2,0	3,4
Taux d'épargne (%)	7,6	6,5	7,6	6,8	4,8	3,7	3,9
Bénéfices des sociétés avant impôt ²	5,2	25,9	9,3	- 9,2	22,5	- 3,7	5,8
Ventes au détail ²	7,2	7,3	6,6	2,5	5,9	3,4	3,0
Mises en chantier (en milliers)	53,8	67,2	71,5	73,3	83,6	85,2	85,1

1. Les taux de croissance trimestriels sont calculés par rapport aux trimestres précédents, ceux du cumul le sont par rapport à la période correspondante de l'année précédente. Ainsi, le cumul du PIB et de ses composantes est calculé sur les six premiers mois de l'année, tandis que celui des indicateurs monétaires et du marché du travail est calculé sur les neuf premiers mois. Pour ce qui est des autres indicateurs, il est calculé sur six mois, sauf dans le cas des ventes au détail (8 mois) et des mises en chantier (9 mois).

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.

Sources : Statistique Canada, Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL) et ministère des Finances de l'Ontario.

2005	2006	2007	2008	2009	2010 ¹				Indicateurs
					Cumul	T1	T2	T3	
PIB et ses composantes^{2,3}									
2,8	2,4	2,0	- 0,6	- 3,0	3,3	1,4	0,6	..	PIB (au prix du marché)
3,4	3,3	3,9	2,7	0,4	3,3	0,8	0,6	..	Consommation
6,2	5,9	3,2	- 2,3	- 9,9	10,5	4,7	2,1	..	Investissements
6,2	6,7	3,3	- 9,7	14,1	27,3	5,7	1,1	..	administrations publiques
6,2	5,7	3,2	- 1,0	- 13,6	7,3	4,5	2,3	..	entreprises
1,0	3,5	3,3	3,6	3,2	3,7	0,5	0,1	..	Dépenses publiques courantes en biens et services
Indicateurs monétaires									
2,2	1,8	1,8	2,3	0,4	2,2	1,7	1,9	2,9	IPC (2002 = 100) ^{2,4}
Indicateurs du marché du travail									
1,3	1,5	1,6	1,4	- 2,4	1,6	0,5	1,2	0,4	Personnes en emploi ²
63,5	63,5	63,6	63,6	61,2	61,4	61,1	61,6	61,6	Taux d'emploi (%)
6,6	6,3	6,4	6,5	9,0	8,8	9,0	8,7	8,7	Taux de chômage (%)
Autres indicateurs									
Revenu personnel disponible ²									
3,7	6,4	4,7	3,6	0,8	4,1	0,8	3,6	..	nominal
2,1	5,1	3,6	2,4	0,3	2,5	0,5	3,5	..	réel ⁵
2,4	3,7	3,2	3,1	3,3	3,3	1,9	4,6	..	Taux d'épargne (%)
1,1	6,7	0,0	- 12,0	- 33,8	25,1	6,3	0,2	..	Bénéfices des sociétés avant impôt ²
4,8	4,0	3,8	3,9	- 2,5	5,0	1,9	0,3	..	Ventes au détail ²
78,8	73,4	68,1	75,1	50,4	61,5	59,7	64,0	60,8	Mises en chantier (en milliers)

Annexe J

**Prévisions de divers organismes pour les principaux indicateurs économiques du Canada,
pour 2010 et 2011**

Indicateurs	BRC (Sept.)		CBC (Sept.)		Desjardins (Sept.)		BMO (Oct.)	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011
PIB et ses composantes¹								
PIB (au prix du marché)	3,3	3,2	3,0	2,5	3,1	2,7	3,0	2,4
Consommation	3,5	2,9	3,5	2,5	3,6	3,1	3,3	3,0
Investissements	..	..	7,3	4,1	..	..	..	..
administrations publiques	..	..	12,0	-2,9	..	..	..	..
entreprises	4,3	4,2	6,2	5,7	9,6	-0,3	2,0	6,8
Dépenses publiques courantes en biens et services	3,3	1,2	3,3	2,2	4,2	0,3	4,6	0,9
Exportations	7,7	9,0	..	..	7,6	5,8	6,9	5,6
Importations	12,8	7,2	..	..	13,7	6,9	13,5	7,0
Indicateurs monétaires								
IPC (1992 = 100) ²	1,7	2,1	1,8	2,3	1,8	2,6	1,6	1,8
Taux d'intérêt (% bons du Trésor 90 jours)	0,9	2,2	0,6	1,9	0,7	1,8	0,5	1,3
Taux de change (huard en cents américains)	93,5	98,0	96,5	99,2	95,0	97,0	96,7	99,9
Indicateurs du marché du travail								
Emploi ²	1,7	2,1	1,7	2,3	1,7	2,1	1,6	1,2
Taux de chômage (%)	8,0	7,5	8,1	7,4	8,1	7,7	8,1	7,8
Rémunération hebdomadaire moyenne ² (RHbM)	..	..	1,8	2,5	3,5	4,0	..	..
Autres indicateurs								
Revenu personnel disponible ¹	..	..	2,8	1,6	3,3	2,3	2,9	2,2
Bénéfices des sociétés avant impôt ²	20,0	13,8	16,4	0,3	19,5	9,2	17,0	7,0
Ventes au détail ²	5,3	4,8	4,8	3,5	5,2	5,5	..	..
Mises en chantier (en milliers)	189,0	184,0	191,3	175,5	186,1	173,5	190,0	178,8

1. Taux annuel réel de croissance.

2. Taux annuel de croissance.

BRC : Banque Royale du Canada; CBC : Conference Board du Canada; Desjardins : Mouvement des caisses Desjardins du Québec;

BMO : Banque de Montréal.

Annexe K

Évolution de la croissance salariale nominale et réelle pour les salariés syndiqués, de 1986 à 2010, selon l'indicateur des taux d'augmentation des clauses salariales en vigueur(en %)

Années	Types de croissance	Administration québécoise ¹	Autres salariés québécois							
			Privé	« Autre public »					Ensemble autres sal. québ.	Ensemble Québec
				Entreprises publiques québécoises	Universitaire	Municipal	Fédéral	Ensemble « autre public »		
1986	nominale	3,3	4,1	3,5	5,8	4,2	3,5	3,8	4,0	3,7
	réelle	-1,4	-0,7	-1,2	1,0	-0,6	-1,2	-1,0	-0,8	-1,0
1987	nominale	4,0	4,0	3,1	5,0	4,2	3,6	3,7	3,9	3,9
	réelle	-0,3	-0,3	-1,2	0,7	-0,1	-0,7	-0,6	-0,4	-0,4
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	2,5	0,6	1,2	1,0	1,0	0,4	0,8	0,7	1,5
1991	nominale	7,3	4,9	4,8	0,9	4,7	1,6	3,1	4,2	5,9
	réelle	0,0	-2,2	-2,3	-6,0	-2,4	-5,3	-3,9	-2,9	-1,3
1992	nominale	2,5	3,9	3,9	1,5	2,8	3,0	3,2	3,6	3,0
	réelle	0,6	2,0	2,0	-0,4	0,9	1,1	1,3	1,7	1,1
1993	nominale	1,0	1,4	0,4	0,8	0,8	0,8	0,7	1,2	1,1
	réelle	-0,3	0,1	-0,9	-0,5	-0,5	-0,5	-0,6	-0,1	-0,2
1994	nominale	0,0	1,3	0,3	0,0	-0,2	0,5	0,2	0,9	0,4
	réelle	1,3	2,6	1,6	1,3	1,1	1,8	1,5	2,2	1,7
1995	nominale	0,0	1,5	0,0	-0,1	1,8	0,2	0,7	1,2	0,6
	réelle	-1,7	-0,2	-1,7	-1,8	0,1	-1,5	-1,0	-0,5	-1,1
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	0,3	-0,3	0,2	0,4	-1,0	0,7	0,0	-0,2	0,1
2001	nominale	2,8	3,1	2,7	2,8	2,4	3,0	2,8	3,0	2,9
	réelle	0,5	0,8	0,4	0,5	0,1	0,7	0,5	0,7	0,6
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	-2,0	-0,1	-0,1	1,8	0,2	0,4	0,4	0,0	-1,1
2005	nominale	0,0 ^{2,3}	2,4	1,9	1,4	2,4	2,5	2,2	2,4	1,1
	réelle	-2,2	0,1	-0,4	-0,9	0,1	0,2	-0,1	0,1	-1,2
2006	nominale	2,0 ^{2,3}	2,7	2,2	3,0	2,4	2,6	2,5	2,6	2,3
	réelle	0,3	1,0	0,5	1,3	0,7	0,9	0,8	0,9	0,6
2007	nominale	2,0 ^{2,3}	2,5	2,3	3,1	1,2	2,8 ⁴	1,9	2,4	2,2
	réelle	0,4	0,9	0,7	1,5	-0,4	1,2	0,3	0,8	0,6
2008	nominale	2,0 ²	2,5	2,1	3,0	2,0	2,6 ⁴	2,2	2,4	2,2
	réelle	-0,1	0,4	0,0	0,9	-0,1	0,5	0,1	0,3	0,1
2009	nominale	2,0 ²	2,6	2,2	2,4	2,1	2,3 ⁶	2,2	2,5	2,2
	réelle	1,4	2,0	1,6	1,8	1,5	1,7	1,6	1,9	1,6
2010 ⁵	nominale	.. ²	2,3 ⁴	2,7	2,8 ⁴	2,4	1,6 ⁶	2,2	2,3	..

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 2009 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). Les données pour l'année 2010 et 2011 ne sont pas disponibles.

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 2010 (données préliminaires).

6. Le taux de croissance salariale a été calculé à partir de trois sources : le site web du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada en date du 8 novembre 2010, l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec*. Collecte 2010 de l'ISQ et la banque de conventions collectives du ministère du Travail du Québec.

Annexe L

Évolution de la distribution¹ des salariés syndiqués, au Québec, selon la croissance salariale en vigueur, de 1986 à 2010 (en %)

Années	Types de croissance	Administration québécoise	Autres salariés québécois							Ensemble autres sal. québ.	Ensemble Québec ²
			Privé	« Autre public »				Ensemble « autre public »			
				Entreprises publiques québécoises	Universitaire	Municipal	Fédéral				
1986	Gel ou baisse	0,0	6,9	3,4	0,0	4,3	1,1	2,6	5,4	3,1	
	> 0 et < IPC	99,7	54,6	93,2	78,4	63,9	94,3	84,3	65,0	79,7	
	≥ IPC	0,3	38,5	3,4	21,6	31,9	4,6	13,1	29,6	17,2	
1987	Gel ou baisse	4,6	5,8	33,1	0,0	0,4	0,3	8,6	6,8	5,7	
	> 0 et < IPC	62,0	60,4	38,6	0,0	79,1	70,1	60,9	60,6	61,3	
	≥ IPC	33,4	33,7	28,3	100,0	20,5	29,6	30,5	32,6	33,0	
1988	Gel ou baisse	0,0	6,0	0,0	0,0	0,0	23,8	10,2	7,5	3,7	
	> 0 et < IPC	0,0	20,6	13,2	0,0	3,6	37,5	20,1	20,4	10,2	
	≥ IPC	100,0	73,5	86,8	100,0	96,4	38,8	69,7	72,1	86,1	
1989	Gel ou baisse	0,0	6,1	1,1	0,0	3,4	1,4	1,9	4,6	2,3	
	> 0 et < IPC	100,0	28,9	92,6	0,0	29,3	9,2	35,6	31,2	63,5	
	≥ IPC	0,0	65,1	6,3	100,0	67,3	89,4	62,5	64,2	34,2	
1990	Gel ou baisse	0,0	2,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,5	0,7	
	> 0 et < IPC	0,0	22,7	13,7	0,0	7,6	14,7	11,7	18,7	9,4	
	≥ IPC	100,0	75,0	86,3	100,0	92,4	85,3	88,3	79,8	89,9	
1991	Gel ou baisse	0,0	2,3	0,3	10,1	0,0	59,8	25,1	10,7	5,2	
	< 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 2010 (en %)

Années	Types de croissance	Administration québécoise	Autres salariés québécois							Ensemble autres sal. québ.	Ensemble Québec ²
			Privé	« Autre public »				Ensemble « autre public »			
				Entreprises publiques québécoises	Universitaire	Municipal	Fédéral				
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	12,6	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	63,9	85,6	56,4	91,1	99,2	88,4	71,3	32,8	
2005	Gel ou baisse	100,0 ⁴	13,5	16,2	36,6	0,2	0,0	8,4	11,9	59,9	
	> 0 et < IPC	0,0	23,8	50,9	43,7	23,6	12,3	30,1	25,8	11,7	
	≥ IPC	0,0	62,7	32,9	19,7	76,2	87,7	61,5	62,3	28,3	
2006	Gel ou baisse	0,0 ⁴	5,8	0,0	0,0	1,4	0,0	0,6	4,2	1,9	
	> 0 et < IPC	0,0	7,7	19,2	0,8	12,9	0,0	10,3	8,5	3,9	
	≥ IPC	100,0	86,5	80,8	99,2	85,7	100,0	89,1	87,3	94,2	
2007	Gel ou baisse	0,0 ⁴	5,7	0,0	0,0	47,3	0,0 ⁶	21,7	9,7	4,3	
	> 0 et < IPC	0,0	4,8	5,9	0,0	0,4	0,0	2,2	4,2	1,8	
	≥ IPC	100,0	89,5	94,1	100,0	52,3	100,0	76,1	86,1	93,9	
2008	Gel ou baisse	0,0 ⁴	7,6	0,9	0,0	5,3	0,0 ⁶	2,7	6,4	2,8	
	> 0 et < IPC	100,0	20,2	84,2	32,7	75,3	0,0	69,4	32,4	70,4	
	≥ IPC	0,0	72,2	15,0	67,3	19,4	100,0	27,9	61,2	26,8	
2009 ⁵	Gel ou baisse	0,0 ⁴	6,9	0,6	16,3	0,4	0,0	1,8	5,3	2,4	
	> 0 et ≤ IPC	0,0	0,9	0,0	0,0	0,7	0,0	0,2	0,7	0,3	
	≥ IPC	100,0	92,2	99,4	83,7	98,9	100,0	98,0	94,0	97,3	
2010 ⁵	Gel ou baisse	.. ⁴	8,9 ⁶	0,2	0,0 ⁶	0,0	0,0 ⁷	0,1	5,1	..	
	> 0 et ≤ IPC	..	4,5	1,4	0,0	0,7	0,0	0,6	2,8	..	
	≥ IPC	..	86,6	98,3	100,0	99,3	100,0	99,3	92,0	..	

1. Dans certains cas, la somme des éléments ne donne pas 100 % en raison 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 2009 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). Les données pour l'année 2010 ne sont pas disponibles.

5. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données au cours des trois premiers trimestres de 2010 (données préliminaires).

6. Ce résultat prend en compte un nombre limité de salariés.

7. Le taux de croissance salariale a été calculé à partir de trois sources : le site web du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada en date du 8 novembre 2010, l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2010* de l'ISQ et la banque de conventions collectives du ministère du Travail du Québec.

Annexe M

Mesure des taux d'augmentation des salaires pour les salariés syndiqués, selon la date de signature, de 1986 à 2010, indicateur des gains (en %)

Années	Administration québécoise ¹	Autres salariés québécois						Ensemble autres sal. québ.	Ensemble Québec ²
		Privé	« Autre public »						
			Entreprises publiques québécoises	Universitaire	Municipal	Fédéral	Ensemble « autre public »		
1986	..	4,4	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	0,8	2,1	1,6	3,0	2,8	2,5	2,6	2,2	1,0
2007 ³	... ⁵	2,7	2,2	4,0	2,2	... ⁵	3,0	2,8	2,8
2008	... ⁵	2,8	2,1	3,6	1,8	... ⁵	2,1	2,5	2,5
2009	... ⁵	1,9	2,4	2,6	1,7	.. ⁷	2,0	1,9	1,9
2010 ⁴	.. ⁶	1,8	3,1	2,8	2,1	.. ⁷	2,4	2,1	2,1

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 2010 et prennent en compte un nombre de conventions collectives et/ou un effectif limités.

5. Aucune convention nouvellement signée dans ce secteur.

6. Les conventions collectives n'étant pas encore signées lors de l'impression du présent rapport, les résultats qui y sont diffusés n'en tiennent donc pas

7. Les données reposent sur un nombre trop limité de salariés pour être diffusées. Dans le secteur fédéral, aucune convention n'a été signée et déposée dans la banque du ministère du Travail du Québec en 2009-2010, l'administration fédérale n'ayant pas l'obligation d'y déposer les siennes (voir la section sur la méthodologie partie II pour plus de détails).

Annexe N

Mesure des taux d'augmentation des salaires pour les salariés syndiqués, selon la date de signature, de 1986 à 2010, 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	2,3	2,6	2,6	2,5	2,4	2,4
2006 ³	1,2	2,1	1,8	3,0	2,7	2,5	2,6	2,2	1,3
2007	... ⁵	2,7	2,3	4,0	2,2	... ⁵	3,0	2,7	2,7
2008	... ⁵	2,7	2,1	3,4	2,0	... ⁵	2,2	2,5	2,5
2009	... ⁵	2,0	2,5	3,3	1,9	.. ⁷	2,2	2,1	2,1
2010 ⁴	.. ⁶	1,9	3,0	2,9	2,2	.. ⁷	2,5	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 2010 et prennent en compte un nombre de conventions collectives et/ou un effectif limités.

5. Aucune convention nouvellement signée dans ce secteur.

6. Les conventions collectives n'étant pas encore signées lors de l'impression du présent rapport, les résultats qui y sont diffusés n'en tiennent donc pas

7. Les données reposent sur un nombre trop limité de salariés pour être diffusées. Dans le secteur fédéral, aucune convention n'a été signée et déposée dans la banque du ministère du Travail du Québec en 2009-2010, l'administration fédérale n'ayant pas l'obligation d'y déposer les siennes (voir la section sur la méthodologie partie II pour plus de détails).

«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

Des statistiques sur le Québec d'hier et d'aujourd'hui
pour le Québec de demain

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 et « 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 2009 à 2010. La deuxième partie présente les tendances salariales pour l'administration québécoise et les divers secteurs de l'économie. Elle étudie la croissance salariale, sur la base des augmentations des structures salariales, 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 2010 et 2011.

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.

