

INSTITUT
DE LA STATISTIQUE
DU QUÉBEC

www.stat.gouv.qc.ca

TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION

Rémunération des salariés

État et évolution comparés

2014

Édition révisée



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

Ce document est disponible seulement en version électronique

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives Canada
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
4^e trimestre 2014
ISBN 978-2-550-74837-3 (PDF) (Édition révisée, 2015)
ISBN 978-2-550-71991-5 (PDF) (1^{ère} édition, 2014)

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

Toute reproduction autre qu'à des fins de consultation personnelle est interdite sans l'autorisation du gouvernement du Québec.
www.stat.gouv.qc.ca/droits_auteur.htm

Novembre 2014

Dans le cadre de sa loi constitutive, l'Institut de la statistique du Québec informe 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.

Au cours de l'année, l'Institut a continué d'exploiter ces résultats par des analyses plus poussées sur la rémunération par profession et par genre dans son bulletin *Flash-info* et ses capsules thématiques. De plus, cette année, l'Institut a été particulièrement sollicité pour la réalisation d'études objectives sur la rémunération globale pour des clientèles du secteur public.

Par ailleurs, les trois dernières éditions du rapport de comparaison de la rémunération ont été de type « banque de données », c'est-à-dire que ces éditions présentaient, en annexe, tous les résultats de la comparaison des emplois repères, les principales données sur l'économie et le marché du travail ainsi que les résultats sur les taux d'augmentation salariale. À l'approche de l'échéance des conventions collectives des salariés syndiqués de l'administration québécoise, l'édition 2014 présente, en plus des banques de données usuelles, les analyses détaillées par composante

de rémunération et par secteur. Aussi, l'Institut propose de nouveau l'analyse de l'évolution des écarts salariaux et de rémunération globale sur cinq ans, couvrant ainsi la période allant de 2009 à 2014.

De plus, la brochure des *Faits saillants* qui accompagne le rapport présente une synthèse des principaux résultats. Ce format est très utile, tant pour les représentants des parties à la négociation que pour ceux des médias et pour le public en général.

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*. L'Institut réitère son engagement de protéger la confidentialité des renseignements recueillis.

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 :

Nadège Jean

Direction des statistiques du travail
et de la rémunération :

Patrice Gauthier, directeur

Ont apporté leur précieuse collaboration :

Marilyn Barbieri, Mario Beaulieu, David Chapados, Francine Du-
charme, Marie-Josée Dufour, Alexandre Gaudreault, Mélanie Gre-
nier, Jean-Marc Kilolo, Julie Rabemananjara et Vladimir Racila,
pour la validation et l'analyse des résultats de la comparaison

Mario Haché, Chantal Caouette et Robinson Saint-Frard, pour les
développements méthodologiques et les traitements statistiques
des résultats de la comparaison

Pascal Michel et Dominique Sam-Pan, pour les traitements infor-
matiques

Ann Doucet et tous les membres de l'équipe « enquêtes - rému-
nération », pour la collecte et la validation des données sur la ré-
munération globale

France Lozeau, Josée Gaudreault et Francine Patenaude, pour la
mise en page et la direction des communications pour la révision
linguistique.

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, Normandin Beaudry, Towers Watson 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 nécessairement à la somme des parties.

Dans tout le texte, les mots *salariés*, *employés*, *professionnels*, *techniciens*, etc., font indifféremment référence au masculin et au féminin.

Édition révisée – résultats 2014

L'Institut procède à la codification des emplois selon la *Classification nationale des professions* (CNP), étape qui facilite le repérage d'emplois repères. Lors de l'ERG 2013, le codage est passé de la CNP 2006 à celle de 2011. À la suite des modifications du passage d'une version de classification à l'autre, une erreur s'est glissée dans le codage de la catégorie d'emploi. Ces erreurs touchent des emplois de techniciens non syndiqués du secteur privé. Lorsque l'Institut s'est aperçu des données erronées, il a dû ajuster les estimations en conséquence. Les changements concernent les autres salariés québécois et le secteur privé, ainsi que l'ensemble des non-syndiqués et ceux du secteur privé. Les changements concernent les résultats de la catégorie des techniciens des secteurs mentionnés seulement. Les résultats au niveau des emplois repères de la catégorie ne sont pas touchés. Par ailleurs, les modifications ne changent aucun des statuts comparatifs vis-à-vis des quatre ventilations.

Table des matières

PRINCIPAUX RÉSULTATS	11	Le secteur « entreprises publiques »	
INTRODUCTION	19	Les salaires	84
LA MÉTHODOLOGIE	21	Les échelles salariales	85
Les orientations et approches méthodologiques	21	Les avantages sociaux et les heures chômées payées	86
Le traitement et l'analyse des données	34	Les heures de travail	87
Les particularités de l'administration québécoise	37	La rémunération globale	88
Les événements susceptibles d'affecter la comparaison	37	Le secteur universitaire	
L'environnement économique et le marché du travail	40	Les salaires	89
Les tendances salariales		Les échelles salariales	90
		Les avantages sociaux et les heures chômées payées	91
		Les heures de travail	92
		La rémunération globale	93
CHAPITRE 1 - L'ENSEMBLE DES AUTRES SALARIÉS QUÉBÉCOIS		L'administration fédérale	
Les salaires et les échelles salariales		Les salaires	94
L'ensemble des emplois repères	46	Les échelles salariales	95
Les professionnels	47	Les avantages sociaux et les heures chômées payées	96
Les techniciens	49	Les heures de travail	97
Les employés de bureau	51	La rémunération globale	98
Les employés de service	53		
Les ouvriers	54	CHAPITRE 4 - LES SECTEURS ET LA SYNDICALISATION	
La rémunération globale		Les autres salariés québécois syndiqués	
Les avantages sociaux et les heures chômées payées	55	Les salaires	100
Les avantages sociaux et les heures chômées payées pour les catégories d'emplois	56	Les échelles salariales	101
Les heures de travail	57	Les avantages sociaux et les heures chômées payées	102
La rémunération globale	58	Les heures de travail	103
		La rémunération globale	104
CHAPITRE 2 - LE SECTEUR PRIVÉ		Les autres salariés québécois non syndiqués	
Les salaires et les échelles salariales		Les salaires	105
L'ensemble des emplois repères	60	Les échelles salariales	106
Les professionnels	61	Les avantages sociaux et les heures chômées payées	107
Les techniciens	63	Les heures de travail	108
Les employés de bureau	65	La rémunération globale	109
Les employés de service	67	Le secteur privé syndiqué	
Les ouvriers	68	Les salaires	110
La rémunération globale		Les échelles salariales	111
Les avantages sociaux et les heures chômées payées	69	Les avantages sociaux et les heures chômées payées	112
Les avantages sociaux et les heures chômées payées pour les catégories d'emplois	70	Les heures de travail	113
Les heures de travail	71	La rémunération globale	114
La rémunération globale	72	Le secteur privé non syndiqué	
CHAPITRE 3 - LE SECTEUR « AUTRE PUBLIC » ET SES COMPOSANTES		Les salaires	115
Le secteur « autre public »		Les échelles salariales	116
Les salaires	74	Les avantages sociaux et les heures chômées payées	117
Les échelles salariales	75	Les heures de travail	118
Les avantages sociaux et les heures chômées payées	76	La rémunération globale	119
Les heures de travail	77		
La rémunération globale	78	CHAPITRE 5 - L'ÉVOLUTION DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION	
L'administration municipale		Les salaires	
Les salaires	79	L'analyse générale des secteurs	124
Les échelles salariales	80	L'ensemble des autres salariés québécois : les catégories d'emplois	125
Les avantages sociaux et les heures chômées payées	81	Le secteur privé : les catégories d'emplois	126
Les heures de travail	82		
La rémunération globale	83		

Table des matières

La rémunération globale

L'analyse générale des secteurs	127
L'ensemble des autres salariés québécois : les catégories d'emplois	128
Le secteur privé : les catégories d'emplois	129

Liste des tableaux

LA MÉTHODOLOGIE	
1	Marché du travail au Québec et grands secteurs de comparaison 21
2	Éléments et composantes de la rémunération globale 25
3	Panier d'emplois repères par catégories d'employés 31
4	Population de référence pour la comparaison 33
5	Répartition de l'effectif rattaché aux emplois repères et de l'effectif de l'administration québécoise, selon les catégories d'emplois 33
6	Mode de collecte de chacun des groupes de rotation 36
7	Nombre de conventions en vigueur et nouvellement signées et de salariés couverts 44
CHAPITRE 1	
1.1	Écarts salariaux, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2014 46
1.2	Nombre d'emplois repères selon le statut des écarts salariaux, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2014 46
1.3	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2014 57
1.4	Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2014 58
1.5	Nombre d'emplois repères selon le statut des écarts de rémunération globale, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2014 58
CHAPITRE 2	
2.1	Écarts salariaux, administration québécoise et secteur privé, en 2014 60
2.2	Nombre d'emplois repères selon le statut des écarts salariaux, administration québécoise et secteur privé, en 2014 60
2.3	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur privé, en 2014 71
2.4	Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé, en 2014 72

2.5	Nombre d'emplois repères selon le statut des écarts de rémunération globale, administration québécoise et secteur privé, en 2014 72
-----	---

CHAPITRE 3

3.1	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur « autre public », en 2014 74
3.2	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur « autre public », en 2014 75
3.3	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur « autre public », en 2014 77
3.4	Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur « autre public », en 2014 78
3.5	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et administration municipale, en 2014 79
3.6	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et administration municipale, en 2014 80
3.7	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et administration municipale, en 2014 82
3.8	Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et administration municipale, en 2014 83
3.9	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2014 84
3.10	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2014 85
3.11	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2014 87
3.12	Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2014 88
3.13	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur universitaire, en 2014 89
3.14	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur universitaire, en 2014 90
3.15	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur universitaire, en 2014 92
3.16	Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur universitaire, en 2014 93
3.17	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et administration fédérale, en 2014 94

Table des matières

3.18	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et administration fédérale, en 2014	95
3.19	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et administration fédérale, en 2014	97
3.20	Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et administration fédérale, en 2014	98

CHAPITRE 4

4.1	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2014	100
4.2	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2014	101
4.3	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2014	103
4.4	Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2014	104
4.5	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2014	105
4.6	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2014	106
4.7	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2014	108
4.8	Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2014	109
4.9	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2014	110
4.10	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2014	111
4.11	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2014	113
4.12	Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2014	114
4.13	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2014	115
4.14	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2014	116
4.15	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2014	118

4.16	Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2014	119
------	---	-----

CHAPITRE 5

5.1	Comparaison des écarts de 2014 et 2013 et de 2014 et 2009 pour les salaires, administration québécoise et tous les secteurs, ensemble des emplois repères	124
5.2	Comparaison des écarts de 2014 et 2013 et de 2014 et 2009 pour les salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, par catégorie d'emplois	125
5.3	Comparaison des écarts de 2014 et 2013 et de 2014 et 2009 pour les salaires, administration québécoise et secteur privé, par catégorie d'emplois	126
5.4	Comparaison des écarts de 2014 et 2013 et de 2014 et 2009 pour la rémunération globale, administration québécoise et tous les secteurs, ensemble des emplois repères	127
5.5	Comparaison des écarts de 2014 et 2013 et de 2014 et 2009 pour la rémunération globale, administration québécoise et autres salariés québécois, par catégorie d'emplois	128
5.6	Comparaison des écarts de 2014 et 2013 et de 2014 et 2009 pour la rémunération globale, administration québécoise et secteur privé, par catégorie d'emplois	129

Liste des figures

LA MÉTHODOLOGIE

1	Répartition de l'effectif des autres salariés québécois selon la syndicalisation et le secteur d'activité, en 2014	33
---	--	----

CHAPITRE 1

1.1	Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Professionnels », en 2014	53
1.2	Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Professionnels », en 2014	54
1.3	Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Techniciens », en 2014	55
1.4	Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Techniciens », en 2014	56
1.5	Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de bureau », en 2014	57

Table des matières

1.6	Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de bureau », en 2014	58	3.2	Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et administration municipale, pour l'ensemble des catégories d'emplois	87
1.7	Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de service », en 2014	59	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
1.8	Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Ouvriers », en 2014	60	3.4	Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et secteur universitaire, pour l'ensemble des catégories d'emplois	97
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	3.5	Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et administration fédérale, pour l'ensemble des catégories d'emplois	102
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			CHAPITRE 4		
2.1	Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Professionnels », en 2014	67	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
2.2	Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Professionnels », en 2014	68	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
2.3	Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Techniciens », en 2014	69	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
2.4	Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Techniciens », en 2014	70	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
2.5	Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de bureau », en 2014	71			
2.6	Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de bureau », en 2014	72			
2.7	Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de service », en 2014	73			
2.8	Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Ouvriers », en 2014	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			

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 2014

- 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, en 2014

- 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 2014

- 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 de l'ensemble des emplois repères selon le statut comparatif pour les salaires et la rémunération globale, méthode des débours, tous les secteurs, en 2014

- D-1 Selon le nombre d'emplois repères
- D-2 Selon le pourcentage de l'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 2014

- 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 Heures hebdomadaires moyennes de travail par catégorie d'emplois, administration québécoise et marchés de comparaison, 2014

G-1 Comparaison des écarts de rémunération, administration québécoise et secteurs de comparaison, ensemble des emplois repères, de 2014 et 2013

G-2 Comparaison des écarts de rémunération, administration québécoise et secteurs de comparaison, par catégorie d'emplois, de 2014 et 2013

G-3 Comparaison des écarts de rémunération, administration québécoise et secteurs de comparaison, ensemble des emplois repères, de 2014 et 2009

G-4 Comparaison des écarts de rémunération, administration québécoise et secteurs de comparaison, par catégorie d'emploi, de 2014 et 2009

H Principaux indicateurs économiques du Québec, de 2002 à 2014

I Principaux indicateurs du marché du travail du Québec, de 2002 à 2014

- J** **Prévisions de divers organismes pour les principaux indicateurs économiques du Québec, pour 2014 et 2015**
- K** **Évolution de la croissance salariale nominale et réelle pour les salariés syndiqués, selon l'indicateur des taux d'augmentation des clauses salariales en vigueur, de 1986 à 2014**
- L** **Évolution de la distribution des salariés syndiqués, selon la croissance salariale en vigueur, de 1986 à 2014**
- M** **Mesure des taux d'augmentation des salaires pour les salariés syndiqués, selon la date de signature, indicateur des gains, de 1986 à 2014**
- N** **Mesure des taux d'augmentation des salaires pour les salariés syndiqués, selon la date de signature, indicateur des taux, de 1986 à 2014**

Le salaire et la rémunération globale

L'ensemble des autres salariés québécois

En 2014, le salaire des employés de l'administration québécoise montre un retard de 11,5 % par rapport à celui des autres salariés québécois dans l'ensemble des emplois repères. Au total, 58 emplois repères sur 77, représentant 79 % 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 10,7 % chez les professionnels à 29,2 % 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 7,6 % sur celle des autres salariés québécois dans l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé dans 45 des 77 emplois, regroupant 60 % de l'effectif, ainsi que dans quatre des cinq catégories d'emplois étudiées. Les employés de service sont à parité dans les deux secteurs. 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 élevés pour les avantages sociaux dans ce secteur. Ce constat est également observé pour les catégories des professionnels, des techniciens et des employés de bureau.

Le secteur privé

Les employés de l'administration québécoise ont un retard salarial de 8,4 % face à ceux du secteur privé dans l'ensemble des emplois repères. Ce statut est noté dans 46 des 74 emplois repères, regroupant 67 % de l'effectif. Quatre catégories d'emplois accusent un retard salarial de l'administration québécoise; les écarts se situent entre - 6,7 % et - 32,0 %. Quant aux employés de service, ils sont à parité dans les deux secteurs.

Dans l'ensemble des emplois repères, l'administration québécoise est à parité face au secteur privé en ce qui concerne la rémunération globale. Ce statut est présent dans 30 des 74 emplois, comptant 35 % de l'effectif. La catégorie des techniciens et celle des employés de bureau présentent la parité des deux secteurs. Les professionnels et les employés de service affichent une avance

de l'administration québécoise (respectivement 4,7 % et 9,4 %), tandis que les ouvriers accusent un retard de 28,5 %. Dans l'ensemble des emplois repères ainsi que dans les catégories des professionnels, des techniciens et des employés de bureau, la situation de l'administration québécoise est meilleure sur le plan de la rémunération globale que sur le plan du salaire en raison d'heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise.

Le secteur « autre public »

L'administration québécoise montre un retard salarial de 18,2 % sur le secteur « autre public » dans l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé dans 74 des 76 emplois repères, regroupant 98 % de l'effectif. Un retard est également noté dans toutes les catégories d'emplois; les écarts varient de - 16,5 % chez les professionnels à - 25,6 % chez les ouvriers.

La rémunération globale de l'administration québécoise est en retard de 27,4 % sur celle du secteur « autre public » dans l'ensemble des emplois repères. Sur 76 emplois repères, 75 présentent ce statut (99 % 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 - 23,2 % à - 42,7 %. Dans l'ensemble des emplois repères ainsi que dans les catégories des professionnels et des techniciens, l'augmentation du retard de l'administration québécoise du salaire à la rémunération globale s'explique par les coûts des avantages sociaux moins élevés dans ce secteur, et ce, 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 18,3 % par rapport à l'administration municipale. Ce statut est noté dans 62 des 66 emplois repères, représentant 95 % de l'effectif. Des retards sont observés dans toutes les catégories d'emplois, les écarts variant de - 14,1 % à - 27,2 %.

Dans l'ensemble des emplois repères, la rémunération globale de l'administration québécoise est en retard de 38,6 % sur celle de l'administration municipale. Sur 66 emplois repères, 64 présentent ce statut (99 % de l'effectif). 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 – 34,6 % à – 44,8 %. Dans l'ensemble et dans chaque catégorie d'emplois repères, à l'exception des employés de service, l'augmentation du retard du salaire à la rémunération globale résulte des coûts inférieurs pour les avantages sociaux et des heures de présence au travail plus nombreuses dans l'administration québécoise.

Le secteur « entreprises publiques »

L'administration québécoise accuse un retard salarial de 15,7 % 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 59 des 64 emplois repères, représentant 97 % de l'effectif total. Les retards vont de 12,5 % chez les professionnels à 33,3 % chez les ouvriers.

Sur le plan de la rémunération globale, l'administration québécoise est en retard de 27,7 % sur le secteur « entreprises publiques » dans l'ensemble des emplois repères. Au total, 55 des 64 emplois repères, regroupant 92 % de l'effectif, affichent ce statut. Les cinq catégories d'emplois présentent un retard de l'administration québécoise, les écarts variant de – 22,3 % à – 52,2 %. Dans l'ensemble et dans chaque catégorie d'emplois repères, l'augmentation du retard du salaire à la rémunération globale s'explique par les coûts moins élevés pour les avantages sociaux dans l'administration québécoise. Dans la catégorie des employés de bureau, à cela s'ajoute un nombre d'heures de présence au travail supérieure dans l'administration québécoise.

Le secteur universitaire

Le salaire de l'administration québécoise accuse un retard de 10,8 % par rapport à celui du secteur universitaire dans l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé dans 49 des 61 emplois repères, regroupant 87 % de l'effectif. Toutes les catégories d'emplois montrent un retard de l'administration québécoise, avec des écarts variant de – 4,4 % chez les employés de service à – 15,9 % chez les employés de bureau.

La rémunération globale de l'administration québécoise est en retard de 13,4 % sur celle du secteur universitaire dans l'ensemble des emplois repères. Au total, 50 des 61 emplois repères, comptant 92 % de l'effectif, présentent ce statut. Un retard est constaté dans les cinq catégories d'emplois; les écarts varient de – 8,5 % à – 19,3 %. Dans l'ensemble des emplois repères et dans les catégories des employés de bureau et des ouvriers, l'affaiblissement de la situation comparative de l'administration québécoise du salaire à la rémunération globale s'explique par les débours moins élevés pour les avantages sociaux et les heures de présence au travail plus nombreuses dans ce secteur.

L'administration fédérale

Dans l'ensemble des emplois repères, l'administration québécoise est en retard face à l'administration fédérale tant sur le plan salarial (– 21,6 %) que sur celui de la rémunération globale (– 21,0 %). Ce statut est observé dans chaque catégorie d'emplois et pour tous les emplois repères comparés. En ce qui concerne les salaires, les retards varient de 19,9 % chez les employés de bureau à 30,7 % chez les ouvriers. Quant à la rémunération globale, les retards se situent entre 18,5 % et 31,7 %.

Dans l'ensemble des emplois repères ainsi que dans les catégories des techniciens et des employés de bureau, l'amélioration de la situation de l'administration québécoise du salaire à la rémunération globale est attribuable au nombre d'heures de présence au travail moindre, malgré les coûts moins élevés pour les avantages sociaux dans ce secteur.

Les autres salariés québécois syndiqués

Dans l'ensemble des emplois repères, le salaire de l'administration québécoise est en retard de 17,9 % sur celui des autres salariés québécois syndiqués. Ce statut est observé dans 67 des 75 emplois repères, représentant 87 % de l'effectif. Quatre des cinq catégories d'emplois montrent un retard salarial, variant de 16,5 % chez les professionnels à 32,7 % chez les ouvriers. Les employés de services sont à parité dans les deux secteurs.

La rémunération globale de l'administration québécoise affiche un retard de 24,1 % face à celle des autres salariés québécois syndiqués. Ce statut est observé dans 64 des 75 emplois repères, représentant 86 % de l'effectif. Quatre des cinq catégories d'emplois présentent un retard; les écarts se situent entre – 23,2 % et – 43,5 %. Les employés de service sont à parité dans les deux secteurs. Dans l'ensemble d'emplois repères et dans les catégories des professionnels, des techniciens et des employés de bureau, 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 les heures de présence au travail moins nombreuses 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 4,2 % sur celui des autres salariés québécois non syndiqués. Ce statut est noté dans 37 des 74 emplois repères, représentant 59 % de l'effectif. Un retard salarial est constaté dans quatre des cinq catégories d'emplois, avec des écarts allant de – 6,9 % à – 11,4 %. Pour leur part, les employés de service montrent une avance salariale de 16,0 %.

La rémunération globale des employés de l'administration québécoise est en avance de 8,0 % par rapport à celle des autres salariés québécois non syndiqués dans l'ensemble des emplois repères. Ce statut est présent dans 30 des 74 emplois repères, regroupant 58 % de l'effectif. Quatre des cinq catégories d'emplois de l'administration québécoise sont en avance, les écarts variant de 3,9 % à 26,7 %. Pour leur part, les ouvriers sont à parité dans les deux secteurs. Dans l'ensemble d'emplois repères et dans les catégories des employés de bureau et des employés de service, l'amélioration de la situation de l'administration québécoise du salaire à la rémunération globale s'explique par les heures de présence au travail moins nombreuses et les coûts d'avantages sociaux plus élevés 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 20,9 % sur celui des employés du secteur privé syndiqué. Ce statut est noté dans 49 des 61 emplois

repères, regroupant 85 % de l'effectif. Des retards sont notés dans quatre des catégories d'emplois, les écarts se situant entre – 16,3 % et – 40,6 %. Les employés de service sont à parité dans les deux secteurs.

La rémunération globale des employés de l'administration québécoise montre un retard de 20,7 % vis-à-vis de celle du secteur privé syndiqué. Ce statut est constaté dans 42 des 61 emplois repères, regroupant 74 % de l'effectif. Quatre des cinq catégories d'emplois présentent un retard, les écarts variant de – 21,2 % à – 40,7 %. Les employés de service sont à parité dans les deux secteurs. Dans l'ensemble et dans quatre catégories d'emplois repères, la situation comparative de l'administration québécoise est comparable sur le plan du salaire et sur celui de la rémunération globale.

Le secteur privé non syndiqué

Dans l'ensemble des emplois repères, le salaire des employés de l'administration québécoise est en retard de 3,5 % sur celui des employés du secteur privé non syndiqué. Ce statut est constaté dans 35 des 73 emplois repères, comptant 48 % de l'effectif. Un retard salarial est constaté dans quatre des cinq catégories d'emplois, avec des écarts se situant entre – 6,6 % et – 11,0 %. Quant aux employés de service, ils présentent une avance salariale de 17,0 %.

Sur le plan de la rémunération globale, l'administration québécoise est en avance de 9,8 % sur le secteur privé non syndiqué dans l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé dans 36 des 73 emplois repères, regroupant 68 % de l'effectif. Toutes les catégories d'emplois affichent ce statut; les écarts varient de 5,6 % chez les professionnels à 28,6 % chez les employés de service.

Dans l'ensemble et dans chaque catégorie d'emplois repères, à l'exception des professionnels, l'amélioration de la situation de l'administration québécoise du salaire à la rémunération globale s'explique par les heures de présence au travail moins nombreuses et les coûts d'avantages sociaux plus élevés dans ce secteur.

Les échelles salariales

Les maximums normaux des échelles salariales des professionnels et 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, il n'y a pas de différence significative entre les écarts notés sur le plan du maximum normal et sur celui du salaire. En ce qui concerne les techniciens, le retard du salaire est moins important que celui du maximum normal, les employés de l'administration québécoise étant plus avancés dans leur échelle salariale que l'ensemble des autres salariés québécois; chez les employés de bureau, la situation inverse est observée.

Les maximums normaux de l'administration québécoise sont en retard vis-à-vis de ceux de tous les autres secteurs étudiés, tant chez les professionnels que 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 9 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, sauf les entreprises publiques où la position est similaire.

Dans la catégorie des techniciens, la situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan du salaire que sur celui du maximum normal par rapport à cinq secteurs, alors que dans quatre autres secteurs la situation inverse est observée. Les techniciens de l'administration québécoise sont plus avancés dans leur échelle que leurs homologues dans six des onze secteurs comparés.

Chez les professionnels, la situation de l'administration québécoise est similaire sur le plan du salaire et du maximum normal dans la comparaison avec sept des onze secteurs. La situation de l'administration québécoise est meilleure sur le plan du maximum normal que sur celui du salaire dans la comparaison avec quatre autres secteurs. Les professionnels de l'administration québécoise sont, dans leur échelle salariale, moins avancés que leurs

homologues de huit secteurs comparés, mais ils sont à un niveau similaire à celui auquel se trouvent les professionnels des trois secteurs restants.

Environ 55 % des professionnels, 35 % des techniciens et 42 % des employés de bureau du secteur privé rémunérés selon une échelle salariale bénéficient d'un maximum au mérite. Ces proportions atteignent respectivement 57 %, 43 % et 50 % chez les employés non syndiqués du secteur privé. 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 (41,8 % du salaire) sont moins élevés que ceux observés chez l'ensemble des autres salariés québécois (43,5 %). Ce constat est également valable par rapport aux employés syndiqués de ce dernier secteur et du secteur privé ainsi que vis-à-vis du regroupement « autre public » et de ses composantes (administrations municipale et fédérale au Québec, universités et « entreprises publiques »). Les coûts varient de 43,5 % à 60,4 % du salaire dans ces ventilations.

Par contre, les débours totaux sont plus élevés dans l'administration québécoise que dans le secteur privé et chez les non-syndiqués (autres salariés québécois et secteur privé); les coûts varient de 34,1 % à 37,8 % du salaire dans ces secteurs.

Lorsque seuls les avantages sociaux sont pris en compte, les débours de l'administration québécoise (25,2 %) sont moins élevés que ceux observés dans les secteurs suivants : autres salariés québécois, autres salariés québécois syndiqués, privé syndiqué, « autre public » et ses composantes. Les coûts à ce chapitre représentent de 26,1 % à 43,2 % du salaire dans ces ventilations. Cette situation s'explique par les débours inférieurs pour les régimes de retraite face à tous ces secteurs, auxquels s'ajoutent les coûts moins élevés pour les régimes d'assurance, sauf dans les secteurs universitaire et « entreprises publiques ».

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 dans l'administration québécoise, auxquels s'ajoutent les coûts plus élevés pour le remboursement de congés de maladie non utilisés dans ce secteur.

Sur le plan des heures chômées payées, l'administration québécoise débourse 16,6 % du salaire, soit un montant supérieur à celui dépensé dans les secteurs suivants : autres salariés québécois, autres salariés québécois non syndiqués, ainsi que 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 ses composantes. Les coûts de l'administration québécoise sont similaires à ceux notés chez les autres salariés québécois syndiqués.

Les heures de travail

La semaine régulière de travail de l'administration québécoise est de près de 36 heures, soit 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), « autre public » et de l'administration fédérale. Elle est toutefois plus longue que celle de l'administration municipale et du secteur universitaire et similaire à celle des « entreprises publiques ».

Les heures hebdomadaires de présence au travail s'établissent à près de 30 heures dans l'administration québécoise. Elles y sont plus nombreuses que dans les secteurs universitaire, administration municipale et « entreprises publiques » et similaires à celles du secteur « autre public ». Les heures de présence au travail dans l'administration québécoise sont inférieures à celles de tous les autres secteurs comparés. La différence la plus marquée est observée par rapport au secteur privé non syndiqué : elle se chiffre à 3,7 heures de présence au travail de moins par semaine dans l'administration québécoise.

L'évolution de la comparaison

Entre 2013 et 2014, la situation comparative de l'administration québécoise quant au salaire, dans l'ensemble des emplois repères, est demeurée stable par rapport aux autres salariés québécois et au secteur privé. Le même constat est fait dans la comparaison avec les syndiqués et les non-syndiqués de ces deux secteurs ainsi qu'avec le secteur « autre public » et l'administration municipale.

La situation comparative de l'administration québécoise s'est affaiblie sur le plan salarial par rapport au secteur universitaire et à l'administration fédérale, alors qu'elle s'est améliorée vis-à-vis des entreprises publiques.

Sur le plan de la rémunération globale, la situation comparative de l'administration québécoise entre 2013 et 2014 est demeurée stable par rapport à la plupart des secteurs. Elle s'est affaiblie face au secteur universitaire, alors qu'elle s'est améliorée vis-à-vis de l'administration fédérale et des entreprises publiques.

Lorsque les années 2009 et 2014 sont considérées, la situation comparative du salaire de l'administration québécoise s'est affaiblie face à tous les secteurs, à l'exception du secteur privé, où la stabilité des écarts est notée. En ce qui concerne la rémunération globale, la situation comparative de l'administration québécoise s'est affaiblie par rapport aux autres salariés québécois et à sept autres secteurs, alors qu'une stabilité des écarts entre 2009 et 2014 est constatée face au secteur privé et aux salariés non syndiqués (autres salariés syndiqués et secteur privé).

Faible augmentation de l'activité économique du Québec

L'économie québécoise n'a progressé que de 1,1 % en 2013. Pour ce qui est du premier semestre de 2014, la croissance du produit intérieur brut (PIB) réel du Québec se situe à 1,4 % par rapport à la même période de 2013. L'économie s'est accrue de 0,3 % au premier trimestre 2014, mais n'a augmenté que de 0,2 % au deuxième trimestre. Le ralentissement au deuxième trimestre découle principalement d'une accumulation des stocks plus faible qu'au trimestre précédent.

La demande intérieure finale, qui comprend la dépense de consommation finale et l'investissement en capital fixe, augmente au deuxième trimestre 2014 après avoir reculé au trimestre précédent. Cette croissance est attribuable principalement à la hausse de la dépense de consommation finale. En ce qui concerne l'investissement en capital fixe, tant les entreprises que les administrations publiques ont connu un rebond par rapport au trimestre précédent.

La demande intérieure progresse

Les dépenses de consommation finale des ménages affichent une croissance de 2,3 % en 2013, faisant suite à une hausse de 1,2 % en 2012. Au cours du premier semestre 2014, les dépenses des ménages augmentent de 2,4 % par rapport à la même période de 2013. C'est surtout le résultat du deuxième trimestre qui explique cette croissance semestrielle. En effet, les dépenses de consommation finale des ménages augmentent de 0,5 % au deuxième trimestre 2013, alors qu'elles diminuaient de 0,2 % au trimestre précédent. Cette croissance provient principalement des dépenses en biens (+ 0,8 %). Les dépenses des ménages en services ont augmenté de 0,3 %.

Les dépenses de consommation finale des administrations publiques (+ 0,4 %) augmentent pour un troisième trimestre d'affilée (+ 0,4 % au premier trimestre 2014 et + 0,5 % au quatrième trimestre 2013). Sur la base semestrielle, les dépenses de consommation finale des administrations publiques haussent de 0,9 % par rapport à la même période de 2013.

L'investissement total en capital fixe des entreprises et des administrations publiques diminue de 3,2 % au

premier semestre 2014 par rapport à la même période de 2013. L'investissement des entreprises baisse de 3,6 % et celui des administrations publiques fléchit de 2,1 %. Toutefois, au deuxième trimestre 2014, l'investissement des entreprises (+ 0,6 %) ainsi que celui des administrations publiques (+ 1,0 %) se redressent après deux trimestres de recul. Pour l'année 2013, les investissements affichent un repli de 3,6 % comparativement à une croissance de 6,6 % en 2012.

Le déficit du solde du compte extérieur (les exportations totales moins les importations totales) diminue pour un deuxième trimestre de suite. Cette amélioration provient principalement du solde du commerce international dont le déficit diminue. En ce qui concerne le commerce interprovincial, le surplus s'amoindrit. Ainsi, les exportations totales de biens et services (+ 3,5 %) affichent une croissance pour un deuxième trimestre consécutif (+ 2,2 % au trimestre précédent). Les importations totales de biens et services augmentent de 2,4 %, après s'être repliées au cours des trois trimestres précédents.

La valeur du dollar canadien par rapport à la devise américaine diminue

En 2012, le dollar canadien oscillait autour de la parité avec le dollar américain (100,1 cents). En 2013, il se situait à 97,1 cents américains. Pour les neuf premiers mois de 2014, il se fixait à 91,4 cents. Il devrait, selon plusieurs analystes, clôturer l'année aux alentours de 91 cents américains et poursuivre sa dépréciation en 2015 (88,5 cents selon la moyenne des prévisions).

L'inflation, mesurée par la variation de l'indice des prix à la consommation, était au Québec de 0,7 % en 2013. Pour les neuf premiers mois de 2014, l'inflation se situe à 1,3 % en comparaison avec la même période de 2013. En excluant les aliments et l'énergie, qui sont des produits dont les prix sont très volatils, l'inflation aurait augmenté de 1,0 % pour les neuf premiers mois de 2014. Du point de vue trimestriel, l'inflation passe de 0,8 % au premier trimestre, à 1,6 % au deuxième trimestre. Elle se situe également à 1,6 % au troisième trimestre 2014. Les analystes prévoient une inflation plus élevée en 2015.

Le taux des bons du Trésor à trois mois se situe à 0,92 % pour les neuf premiers mois de 2014 comparativement à 0,97 % pour l'année 2013. Le taux passe de 0,88 % au premier trimestre 2014, à 0,94 % au deuxième et au troisième. Les analystes prévoient des taux d'intérêt un peu plus élevés en 2015.

Croissance de l'emploi pour une deuxième année consécutive

En 2013, le Québec affiche une hausse de 47 800 emplois (+ 1,2 %) comparativement à 30 800 en 2012 (+ 0,8 %). Un peu plus de la moitié des emplois créés sont à temps plein (+ 27 500). Toutefois, le taux de croissance de l'emploi à temps partiel (+ 2,7 %) est un peu plus élevé que celui à temps plein (+ 0,9 %). La quasi-totalité de la croissance de l'emploi s'observe dans le secteur des services (+ 45 600; + 1,5 %) ; le secteur des biens enregistre une hausse de 2 200 emplois (+ 0,3 %).

La progression de l'emploi se manifeste chez les hommes (+ 27 000) et les femmes (+ 20 800). Les personnes de 55 ans et plus (+ 49 300) et les jeunes de 15 à 24 ans (+ 3 700) affichent une augmentation de l'emploi alors que les personnes de 25 à 54 ans subissent des pertes d'emplois (– 5 300).

Le taux de chômage s'établit à 7,6 %, une baisse de 0,2 point par rapport à 2012. C'est le plus faible taux depuis 2009.

Pour les neuf premiers mois de 2014, l'emploi a peu varié (+ 4 900 ; + 0,1 %), alors que le taux de chômage moyen s'établit à 7,8 %. Pour l'ensemble de 2014, les analystes prévoient une stabilité de l'emploi et un taux de chômage qui s'établirait entre 7,7 % et 7,8 %.

Les tendances salariales

Croissance réelle positive pour les salariés syndiqués en 2014

La croissance moyenne des échelles salariales de l'ensemble des salariés québécois syndiqués indique un gain de pouvoir d'achat de 0,8 % pour les six premiers mois de 2014.

Une croissance réelle positive est observée dans tous les secteurs analysés. Les gains de pouvoir d'achat varient de 0,1 % dans les entreprises publiques québécoises à 1,5 % dans le secteur fédéral. Dans ce dernier secteur, le taux de représentativité est faible en raison de l'expiration de la majorité des conventions collectives de l'administration fédérale au cours de l'été 2014.

La croissance de l'indice des prix à la consommation (IPC) pour les six premiers mois de 2014 (1,2 %) explique en grande partie ces résultats.

Très forte proportion d'augmentations salariales supérieures ou égales au taux d'inflation

En 2014, les salariés syndiqués de l'administration québécoise et des secteurs municipal et fédéral reçoivent une augmentation de leur structure salariale supérieure ou égale à la croissance de l'IPC ; c'était aussi le cas en 2013 pour l'administration québécoise et la quasi-totalité de l'effectif pour les deux autres secteurs.

Pour les trois autres secteurs, la proportion de salariés bénéficiant de ce type d'augmentation en 2014 varie de 57,8 % pour les entreprises publiques québécoises à 95,8 % pour les universités. En 2013, ces secteurs présentaient des pourcentages plus élevés de salariés recevant des augmentations supérieures à l'IPC qu'en 2014.

La proportion de l'ensemble des salariés syndiqués recevant une augmentation de leur structure salariale inférieure à la croissance de l'IPC est faible en 2014 (1,0 %). Ce type d'augmentation est observé dans trois secteurs : « entreprises publiques québécoises » (1,8 %), privé (3,0 %) et universitaire (4,2 %).

Environ 2,8 % de l'ensemble des salariés syndiqués connaissent un gel ou une baisse de salaire; ils proviennent des entreprises publiques québécoises et du secteur privé.

Ententes dernièrement signées : taux en baisse chez les autres salariés québécois

Les dernières ententes signées donnent une indication de l'évolution salariale à venir. Les conventions collectives visant l'administration québécoise ont été renouvelées en 2011. Ces conventions donnent lieu à un taux d'augmentation moyen de 1,2 % par année (durée de cinq ans).

L'analyse pour 2014 porte sur les salariés québécois syndiqués autres que ceux de l'administration québécoise. Les ententes respectives octroient un taux de croissance inférieur à celui de 2013 (2,0 % contre 2,3 %). Une baisse de la croissance est observée dans tous les secteurs, sauf dans le secteur privé où le taux est demeuré stable (2,2 %).

Dans les ententes de 2014, 83,7 % de l'ensemble des autres salariés québécois syndiqués reçoivent une augmentation annuelle moyenne égale ou supérieure à 1,5 %. Cette proportion est moins élevée de 8,2 points de pourcentage que celle notée en 2013.

Perspectives : pouvoir d'achat plus élevé en 2014 qu'en 2015

Selon les perspectives salariales établies par l'Institut, les augmentations moyennes des échelles salariales projetées pour l'ensemble des salariés québécois (syndiqués et non syndiqués) sont de 1,9 % en 2014 et de 2,0 % en 2015.

En 2015, les salariés québécois syndiqués connaîtraient un taux de croissance supérieur à celui de 2014 (2,2 % contre 2,0 %). Cette tendance est également prévue pour les entreprises publiques québécoises.

Dans le secteur municipal, la croissance nominale serait identique (2,3 %) pour les deux années alors que le secteur privé montrerait une croissance inférieure pour l'an prochain.

Chez les salariés non syndiqués, l'augmentation moyenne des échelles salariales serait moins élevée que celle des syndiqués, tant en 2014 (1,9 % contre 2,0 %) qu'en 2015 (1,9 % contre 2,2 %).

En considérant l'inflation, les salariés de tous les secteurs devraient connaître une croissance réelle positive, tant en 2014 qu'en 2015, sauf ceux des entreprises publiques québécoises en 2014. Cependant, le pouvoir d'achat devrait être plus élevé en 2014 dans chaque secteur, à l'exception des entreprises publiques québécoises, en raison d'un taux d'inflation inférieur prévu pour cette année.

L'Institut de la statistique du Québec présente l'édition 2014 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. Les résultats de la comparaison sont présentés pour l'ensemble des autres salariés québécois, le secteur privé ainsi que les autres secteurs du marché du travail, soit l'ensemble du secteur « autre public », les administrations fédérale et municipale ainsi que le secteur universitaire et celui des entreprises publiques. Des résultats plus détaillés tenant compte du facteur de la syndicalisation sont également fournis pour le secteur des autres salariés québécois et celui du privé.

Avant l'exposé des résultats, les principales orientations et approches méthodologiques utilisées par l'Institut, les sources et la méthodologie spécifiques à la rémunération globale, ainsi que les prévisions économiques et les tendances salariales sont détaillées.

La présentation des résultats 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 troisième chapitre présente les comparaisons entre l'administration québécoise et les autres secteurs du marché du travail, soit l'ensemble du secteur « autre public » et ses sous-secteurs. 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 rémunération entre 2013 et 2014 ainsi qu'entre 2009 et 2014. L'analyse réalisée prend en compte les variations dans la structure de l'effectif de l'administration québécoise et les changements dans les emplois comparés.

Les annexes présentent, pour chacun des secteurs de comparaison, des données concernant les employés rémunérés selon une échelle salariale (l'annexe A), les débours pour les avantages sociaux et les heures chômées payées (l'annexe B) ainsi que la rémunération selon les composantes, calculée selon la méthode des débours (les annexes C à F). L'annexe G a pour objectif de rendre compte de l'évolution des écarts de rémunération. Pour présenter le contexte général dans lequel les salaires de l'administration québécoise ont évolué, les annexes H à N exposent la situation et les prévisions économiques pour les principaux indicateurs (les annexes H à J) et fournissent la croissance salariale, sur la base des augmentations des structures salariales pour les années récentes (les annexes K à N).

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 d'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 ainsi que les organismes gouvernementaux ne faisant pas partie de la table de négociation selon la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, les universités et l'administration fédérale au Québec.

Le tableau 1 illustre la segmentation du marché du travail québécois utilisée par l'ISQ pour sa comparaison.

Tableau 1
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 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 publiques - fédérales au Québec - provinciales - locales - Administration fédérale au Québec - Universités - Administrations municipales - Organismes gouvernementaux de l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic

- La rémunération des autres salariés québécois et celle du secteur privé sont également comparées selon le statut de syndicalisation.
- Sont exclus : l'agriculture et les services relatifs à l'agriculture, l'exploitation forestière et les services forestiers, la pêche et le piégeage ainsi que la construction.
- Ne comprend pas les organismes gouvernementaux à caractère industriel et commercial.

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

La source 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, des Régions et de l'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 recommencent un nouveau cycle de trois ans lorsque le précédent est 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.

Selon le plan d'échantillonnage de l'enquête, les résultats reposent sur les données recueillies auprès de trois groupes de rotation. En ce qui concerne l'ERG 2014, un premier échantillon (groupe de rotation G) a été tiré à l'automne 2011 (pour l'ERG 2012), un deuxième l'a été à l'automne 2012 (groupe de rotation H, pour l'ERG 2013), alors que le troisième groupe de rotation (I) a été introduit à l'automne 2013 (pour l'ERG 2014).

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 selon la *Classification nationale des professions* (CNP), système de classement des emplois reconnu à l'échelle canadienne. Cela permet tout d'abord une analyse complète et une compréhension élargie de la classification des emplois dans chaque entreprise. De plus, cette codification permet de sélectionner un certain nombre d'unités-emplois susceptibles d'être appariées aux emplois repères de l'enquête. Lorsque, au sein d'une même unité de collecte, on retrouve plus de 100 emplois potentiellement appariables, un échantillon est tiré.

2. Le bulletin *Coup d'œil sur l'ERG, édition 2011* 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 deuxième année, et en troisième année, seuls des taux d'augmentation salariale sont recueillis.

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 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 sélectionnés 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 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 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 2. Il est à noter que les avantages sociaux comprennent les éléments de la rémunération indirecte et le remboursement 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, l'horizon couvert et la méthodologie de l'une et de 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 de cette méthode par l'Institut, 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 2

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 (congé de maternité, paternité, adoption, parental) - Régimes élatiques (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

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.

l'employé dont le rendement est satisfaisant, représente le taux de comparaison du marché. Le maximum au mérite, pour sa part, ne peut être atteint que par les employés qui ont un rendement supérieur. L'Institut privilégie la comparaison des maximums normaux. Les minimums sont inclus dans la banque de données.

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 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 mini-

mum et un maximum reflétant adéquatement la progression des employés dans leur structure salariale.

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

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

La comparaison des positions dans l'échelle salariale et celle des maximums normaux permettent, dans certains cas, d'expliquer les résultats de la comparaison des salaires.

Par exemple, des débours plus élevés pour les 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 part, les autres salariés québécois ou l'un des

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.

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 valeur positive, par exemple 3 %, représente une rémunération supé-

rieure 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 à l'administration québécoise (qui peuvent être différents selon les secteurs de comparaison) et en utilisant la structure de l'effectif de ce même secteur.

Les résultats présentés dans ce rapport portent 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 et 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 valeur de l'écart réel 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.

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 G et du groupe H, ainsi qu'à l'imputation 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 panier), 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 atténuer cette situation, l'Institut fixe le seuil de confiance du « test de parité » à 5 %.

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 entre ces mêmes écarts résulte de débours pour les avantages sociaux équivalents dans les deux secteurs de comparaison.

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.

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.

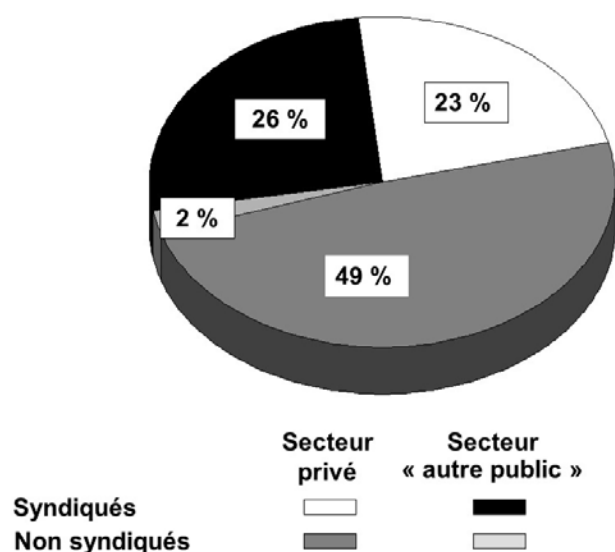
Les secteurs analysés

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 2014 reposent sur les données des entreprises des trois groupes de rotation (G, H et I).

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, 12 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, 2014



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 au 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 patronale et syndicale 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 [En ligne]. [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 3 présente le 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. Le panier d'emplois est composé de 46 emplois comparés, comportant chacun de un à trois niveaux de complexité¹⁸.

La majorité des corps d'emploi 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.

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 demeure enquêté, étant donné l'intérêt suscité par cet emploi auprès des répondants à l'ERG.

Tableau 3
Panier des emplois repères par catégorie d'employés

Catégorie	Nom du corps d'emploi	Code d'emplois	Étape du choix ¹
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 ² (bureau et paratechnique)	Préposé aux télécommunications	PT	D
	Opérateur de duplicateur offset	OD	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
Ouvriers	Préposé à l'admission ³	PA	D
	Menuisier d'entretien	ME	D
	Peintre d'entretien	PE	D
	Ouvrier certifié d'entretien	OCE	D
	Machiniste	MA	P
	Électricien d'entretien	EL	D
	Mécanicien de véhicules motorisés	MV	P
	Ouvrier de voirie	VO	D
	Conducteur de véhicules légers	CR	D
	Conducteur de véhicules lourds	CD	D
Personnel d'entretien et service	Conducteur d'équipements lourds (introduit en 2009)	CE	D
	Mécanicien d'entretien (<i>millwright</i>)	MI	P
	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 vaisselle ³	OV	P

1. Selon l'approche retenue, une portion importante du panier a été choisie selon l'approche déterministe (emplois identifiés par la lettre D), alors que les autres emplois ont été choisis de façon aléatoire parmi l'ensemble des emplois non sélectionnés à la première étape (emplois identifiés par la lettre P).

2. 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.

3. 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.

Le panier d'emplois repères permet d'atteindre les trois objectifs du projet de sélection : 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.

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 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 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.

En ce qui concerne les emplois peu présents dans le marché de comparaison, les approches possibles afin d'augmenter les appariements exigent un effort substantiel, alors que ces emplois contribuent très peu à l'estimation d'ensemble. Pour cette raison, l'Institut a recommandé aux représentants des parties d'accepter le fait que certains emplois génèrent moins d'appariements, ce qui a été approuvé.

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.

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. Dans le cas des emplois choisis dans la partie déterministe, le poids de l'emploi correspond 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 propre effectif.

L'Institut présente les résultats de sa comparaison de la rémunération pour 77 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 4 montre que ces emplois couvrent 69 771 employés de l'administration québécoise, soit 17,1 % 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 consé-

quent, les emplois dits sans contrepartie, c'est-à-dire qui ne répondent pas à ce critère, ne peuvent être enquêtés.

Tableau 4
Population de référence pour la comparaison¹

	Effectif n	Proportion de l'effectif total %
Administration québécoise (excluant les cadres)	409 065	100,0
Emplois non syndiqués ²	- 2 225	0,5
Emplois occasionnels	- 100 504	24,6
Emplois réguliers à temps partiel	- 65 530	16,0
Emplois réguliers à temps plein	240 806	58,9
Emplois sans contrepartie ³	- 170 035	41,8
Emplois réguliers à temps plein avec contrepartie directe et pertinente (visés par la comparaison)	69 771	17,1
Emplois avec contrepartie dans les secteurs non enquêtés ⁴	- 137	0,03
Emplois pouvant faire partie de la comparaison	69 634	17,0

1. Période du 1^{er} juillet 2012 au 30 juin 2013.
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 des services sociaux.
3. 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.
4. 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.

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 69 634.

Le tableau 5 montre que les emplois repères retenus (69 634 salariés de l'administration québécoise), couvrent 29 % 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 représente 100 %.

Comme l'indique le tableau 5, 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 (au moins 73 %). 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 25 % 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 5
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	9 459	37 897	24,9
Techniciens	17 689	40 726	43,4
Employés de bureau ²	26 698	36 844	72,5
Ouvriers	3 831	3 889	98,5
Employés de service	11 957	16 001	74,7
Autres employés ³	...	105 449	...
Total	69 634	240 806	28,9
Emplois sans contrepartie de toutes catégories	...	171 172	...
Emplois pouvant être comparés	69 634	69 634	100,0

1. L'effectif couvre les employés réguliers à temps plein (période du 1^{er} juillet 2012 au 30 juin 2013).
2. Lorsqu'ils sont appariés à des emplois repères, les corps d'emploi de la catégorie « Assistants techniciens » de l'administration québécoise sont considérés comme faisant partie de la catégorie « Employés de bureau ».
3. Les autres employés comprennent les enseignants, les agents de la paix et toutes les catégories d'infirmières.

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

L'évolution de la rémunération

La comparaison des écarts de l'année en cours par rapport à ceux de l'année précédente est une information intéressante, mais, assez souvent, elle statue à la stabilité des écarts. Cette situation s'explique, d'une part, par le fait que les différences dans les mouvements de rémunération ne sont pas très marquées d'une année à l'autre et, d'autre part, parce que la méthodologie tient compte de la variabilité des résultats.

L'Institut analyse également l'évolution des écarts sur une période un peu plus longue. Cette analyse compare les écarts de 2014 avec ceux de 2009 et utilise la même méthodologie que celle développée pour l'analyse sur deux ans. Une nouvelle série de données sur l'évolution de la rémunération s'est amorcée avec le remaniement de l'ERG à partir du rapport de 2007. Le remaniement a apporté des modifications à l'univers visé, au panier d'emplois repères et à certains éléments méthodologiques : il est donc impossible de mettre en parallèle les données de la nouvelle enquête avec celles de l'ancienne.

Par ailleurs, les résultats sont présentés à partir de 2009, pour permettre la diffusion de tous les secteurs de la comparaison ainsi que l'évolution de la rémunération globale. En effet, en 2007, les résultats de la comparaison reposaient sur les deux tiers de l'échantillon total et la diffusion des résultats n'était possible que pour les grands secteurs de comparaison, soit l'ensemble des autres salariés québécois (ASQ) et les secteurs privés et « autre public », ainsi que selon la syndicalisation pour l'ensemble des ASQ. En ce qui concerne la rémunération globale, les données pour les avantages sociaux étaient visées par l'imputation partielle dans les résultats des rapports 2007 et 2008.

Les changements entre les écarts de rémunération 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, l'Institut cherche à isoler principalement l'effet de l'évolution des salaires. Pour ce faire, la méthodologie utilisée consiste à comparer les écarts de rémunération 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, on ne peut alors conclure ni à une amélioration ni à un affaiblissement de la situation comparative de l'administration québécoise. 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 aussi que le test statistique appliqué dans l'analyse de l'évolution conclue 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 2013 et de 2014 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 2014 de l'ERG prend en compte les données de 269 entreprises, qui correspondent à 347 unités de collecte²⁰. En ce qui concerne les municipalités, 29 municipalités de 25 000 habitants et plus sont prises en compte.

Les taux pondérés d'admissibilité à l'enquête sont supérieurs à 90,0 % dans chacun des secteurs. Quant au taux de réponse, il est excellent, se situant à 90,0 % pour les entreprises du secteur privé et à 98,6 % dans le secteur « autre public ». Une non-réponse totale au volet sur les avantages sociaux est observée pour moins de 0,5 % des unités de collecte. Pour les unités de collecte répondantes, le taux de réponse varie, selon l'avantage, de 76,6 % à 99,6 %.

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

Le tableau 6 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 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 I (en première année du cycle de collecte) ont été introduites dans l'enquête en 2014. 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 H (en deuxième année du cycle de collecte), l'enquête prévoit une mise à jour des taux de salaire. Selon l'orientation de l'enquête, cela consiste à recevoir un nouveau fichier électronique pour certaines des unités de collecte et à mettre à jour les appariements. Comme la présence ou non des avantages sociaux ainsi que les caractéristiques et politiques relatives à ceux-ci ont été recueillis 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.

Le processus de collecte de l'an 2 n'est plus réalisé puisque les enquêtes précédentes ont démontré que le processus de pairage des fichiers électroniques s'avère souvent complexe et exige beaucoup de temps et de ressources. De plus, ce processus apporte peu de valeur ajoutée par rapport à l'utilisation des taux d'augmentation des salaires et des échelles par groupes d'employés ou d'emplois (collecte allégée).

Les unités de collecte du groupe de rotation G (troisième année du cycle de collecte) ainsi que les unités de collecte du groupe de rotation H 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 G, H et I), la non-réponse totale et partielle a fait l'objet d'une imputation.

20. Le groupe de rotation G compte 89 entreprises répondantes (112 unités de collecte), les groupes H et I en contiennent 90 (respectivement 118 et 117 unités de collecte).

Tableau 6

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)	ERG 2012 (100 % de l'échantillon)	ERG 2013 (100 % de l'échantillon)	ERG 2014 (100 % de l'échantillon)
A (Bloc 1)	Standard	Mise à jour/allégé	Allégé						
B (Bloc 2)		Standard	Mise à jour/allégé	Allégé					
C (Bloc 3)			Standard	Mise à jour/allégé	Allégé				
D (Bloc 1)				Standard	Mise à jour/allégé	Allégé			
E (Bloc 2)					Standard	Mise à jour/allégé	Allégé		
F (Bloc 3)						Standard	Mise à jour/allégé	Allégé	
G (Bloc 1)							Standard	Allégé	Allégé
H (Bloc 2)								Standard	Allégé
I (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 en première année d'enquête. Les renseignements ont donc été colligés selon le groupe de rotation à l'ERG 2012, 2013 ou 2014. Les coûts sont calculés à partir des fichiers de rémunération de 2014. Les coûts de tous les avantages sociaux couverts par l'ERG ont pu être recueillis en totalité dans chaque groupe de rotation. En ce qui concerne l'imputation, l'Institut a utilisé une méthode basée sur les moyennes observées dans les secteurs privé ou public, selon le secteur d'appartenance de l'entreprise. Ainsi, la valeur manquante est remplacée par la valeur moyenne d'un groupe de répondants possédant les mêmes caractéristiques que le non-répondant.

Les autres périodes de référence

Les salaires recueillis dans l'ERG 2014 pour tous les secteurs sont ceux en vigueur en 2014, la période de validité des taux devant inclure le 1^{er} avril 2014. Pour l'administration québécoise, les données sur les taux de salaire sont celles en vigueur au 1^{er} avril 2014.

Dans l'administration québécoise, les coûts des assurances collectives, des régimes de retraite²¹ ainsi que les débours liés aux heures chômées payées sont calculés pour la période du 1^{er} juillet 2011 au 30 juin 2012.

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 2014, des ajustements sur les régimes étatiques ont été effectués sur la base des dispositions en vigueur en 2013 pour les entreprises des groupes de rotation G et H.

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 2014. Le calcul des heures de présence au travail se base sur les heures régulières de travail spécifiques à chacun des emplois repères.

21. Les débours au chapitre du régime de retraite correspondent au niveau du coût du service courant de l'évaluation actuarielle aux fins des états financiers des régimes de retraite qui présentent les données arrêtées au 31 décembre 2011. La part de l'employeur est de 7,6 % pour le RREGOP.

Les données relatives à l'effectif sont celles en vigueur en 2012, 2013 ou 2014 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 2012 au 30 juin 2013.

Pour ce qui est des autres salariés québécois, les données concernent les employés réguliers à temps plein. Quant aux administrations fédérale et québécoise, ce sont également les employés réguliers à temps plein qui sont pris en compte, mesurés toutefois sous forme d'équivalents à temps complet.

Les poids associés aux emplois repères²² sont basés sur l'effectif de l'administration québécoise le plus récent disponible, soit celui de la période de juillet 2012 à juin 2013. 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 poids 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 »²³.

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

Les événements susceptibles d'affecter la comparaison

L'état des conventions collectives dans l'administration québécoise

Les conventions collectives de l'administration québécoise viennent à échéance le 31 mars 2015. Ces conventions prévoient des augmentations salariales constituées de paramètres fixes et de paramètres variant en fonction de la progression de l'économie et de l'inflation. Cette année, les augmentations salariales prises en compte est de 2,0% (paramètre fixe) applicable au 1^{er} avril 2014. Le paramètre d'augmentation lié à la croissance économique au 1^{er} avril 2013 n'avait pas été pris en compte au moment de la production de l'édition 2013 du rapport. De plus, cette bonification salariale n'a pas été considérée

22. Voir la page 30 pour plus de détails sur cette question.

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

dans les résultats de 2014 puisque les conditions économiques n'ont pas été établies pour permettre un correctif salarial. Dans le même esprit que lors de l'édition 2013, le paramètre variable applicable le 1^{er} avril 2014 n'a pas été pris en compte au moment de la production du rapport.

Le 1^{er} avril 2011, le ministère du Revenu est devenu l'Agence de Revenu du Québec (ARQ), désigné également sous le nom de Revenu Québec, en vertu de la Loi sur l'Agence du Revenu du Québec. Cette agence est maintenant dotée de son propre mécanisme de négociation collective et ne fait alors plus partie de la fonction publique, un des sous-secteurs de l'administration québécoise, mais plutôt du secteur « entreprises publiques ».

Au cours de la collecte de l'ERG 2013, le Secrétariat du Conseil du trésor a pu transmettre les informations sur la rémunération des employés, en excluant ceux de l'ancien ministère du Revenu. Par contre, ce n'est seulement dans le cadre de l'ERG 2014 que l'ARQ a fait partie de l'univers des entreprises publiques.

Par ailleurs, la majorité des emplois syndiqués de l'ARQ continuent à bénéficier des conditions de travail selon les conventions collectives en vigueur dans l'administration québécoise. La sortie de l'ARQ du secteur « administration québécoise » apporte une nouvelle perspective dans la comparaison de l'administration québécoise vis-à-vis le secteur « entreprises publiques ».

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.

Depuis 2008, les données sur l'effectif fournies par le Conseil du trésor incluent les primes des niveaux « expert » et « émérite », qui s'établissent respective-

ment 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.

Une nouvelle classification a été établie pour les ingénieurs et les juristes. Avant la signature de la présente convention collective, la classification des ingénieurs était composée de quatre classes d'emplois, soit les classes 81, 82, 91 et 96. Chacune des classes possédait une échelle salariale distincte constituée de 18 échelons.

La nouvelle convention collective prévoit maintenant une classe d'emplois composée de deux grades, soit le grade stagiaire (classe 4) qui compte 6 échelons et le grade I (classe 0) qui compte 14 échelons. Les ingénieurs non stagiaires ont intégré le grade I sans perte de salaire. Quant aux ingénieurs qui appartenaient aux anciennes classes 91 et 96, ils ont été désignés à des emplois de complexité supérieure et reçoivent respectivement une majoration de 10 % ou de 15 % de l'échelle du grade I.

La progression salariale dans l'échelle du grade stagiaire se fait aux six mois pour les six échelons, alors que pour les emplois du grade I, les ingénieurs progressent dans leur échelle salariale aux six mois jusqu'au quatrième échelon. Par la suite, pour les échelons 5 à 14, la progression de salaire est annuelle.

Afin de représenter les niveaux de complexité des emplois repères « Ingénieur 1 » et « Ingénieur 2 », l'Institut a, d'une part, englobé les six échelons du grade de stagiaire au niveau d'entrée et apprentissage (niveau 1) et, d'autre part, coupé l'échelle du grade I entre le quatrième et le cinquième échelon. Les quatre premiers échelons de l'échelle représentent le niveau 1, alors que les échelons 5 à 14 correspondent au niveau de fonctionnement autonome (niveau 2).

Après avoir analysé la Directive concernant la détermination du niveau de complexité des emplois d'ingénieurs et la gestion des emplois de complexité supérieure, l'Institut a associé les ingénieurs désignés à des emplois de complexité supérieure (anciennes classes 91 et 96) à l'emploi repère de chef d'équipe ou d'expert (Ingénieur 3).

Les juristes de l'État ont également intégré une nouvelle classification. La nouvelle échelle compte 18 échelons, contrairement à 21 dans l'ancienne échelle. Les avocats qui, au moment de l'intégration étaient aux échelons 17, 18, 19, 20 et 21 de l'ancienne échelle, ont intégré le dernier échelon de la nouvelle échelle de traitement, soit l'échelon 18.

La progression salariale se fait de la même manière que pour les emplois repères professionnels (voir plus haut). Ainsi les juristes rattachés aux sept premiers échelons sont appariés au niveau de complexité 1 de l'emploi repère « Avocat et notaire », alors que ceux aux échelons 8 à 18 se retrouvent au niveau de fonctionnement autonome (niveau 2).

Par ailleurs, après deux ans à l'échelon 18, sous réserve d'un rendement satisfaisant, les employés atteignent le niveau de juriste expert et reçoivent 115 % du traitement de l'échelle correspondant à l'échelon 18. Nonobstant ce qui précède, un juriste qui au moment de l'intégration est à l'échelon 21 de l'ancienne échelle accède au niveau d'expert sans période de délai. Celui qui était à l'échelon 20 avant l'intégration devra attendre plutôt un an avant d'atteindre le même niveau de complexité de tâches. Par conséquent, l'Institut associe tous les avocats recevant 115 % du salaire de l'échelon 18 au niveau de chef d'équipe ou d'expert (niveau 3) de l'emploi « Avocat et notaire ».

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, de la Banque 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 2014 du produit intérieur brut (PIB) québécois au prix du marché en termes réels et de ses composantes ainsi que les données des années 2011 à 2013 proviennent de la publication *Comptes économiques du Québec – 2^e trimestre 2014* de l'Institut de la statistique du Québec. Quant aux données annuelles du PIB réel antérieures à 2011, elles proviennent généralement de Statistique Canada, de même que certaines autres données.

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 2007. 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 méthode des indices en chaîne est 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; 2007 est l'année de base. La croissance nominale de la rémunération horaire moyenne est calculée à partir de l'indice à pondération fixe de la rémunération horaire moyenne. L'indice des prix à la consommation (IPC), année de base 2002, est utilisé pour obtenir la rémunération hebdomadaire moyenne et la rémunération horaire moyenne en termes réels.

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 employés non syndiqués.

Dans le premier cas, les données proviennent du dépôt de conventions collectives au ministère du Travail. Ces conventions couvrent les salariés syndiqués appartenant à des unités de négociation de 100 cols bleus et plus, de 50 cols blancs et plus ou à des unités où ces deux critères sont 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 sociaux²⁴. Le regroupement « 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 ».

24. 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.

Les enquêtes de planification salariale disponibles à l'Institut au moment de la rédaction de ce rapport proviennent de Conference Board du Canada, de Mercer (Canada) Limitée, de Normandin Beaudry et de Towers Watson. 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 versées et projetées pour l'ensemble des catégories d'emplois faisant l'objet des travaux de comparaison de l'Institut.

Les mesures de croissance salariale utilisées

L'indicateur des taux d'augmentation des clauses salariales en vigueur représente, pour une année précise, l'augmentation des taux de salaire pour les employés syndiqués²⁵. Cet indicateur mesure les taux d'augmentation attribués aux échelles salariales dans toutes les conventions collectives en vigueur, sans égard au moment où ces dernières ont été signées.

Pour l'année en cours, les résultats sont toujours préliminaires puisqu'ils couvrent les deux 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 décembre²⁶. 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 augmentations salariales sont négociées chaque année (il n'y a pas de réouverture des clauses normatives, mais seulement des clauses pécuniaires). Pour éviter d'alourdir le texte, les termes « durée de la clause

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

26. 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).

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 :

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

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 2014, la croissance de l'IPC utilisée est celle calculée pour le Québec relativement aux six premiers mois de 2014 par rapport à la même période de l'année précédente. Les données sur l'IPC proviennent de Statistique Canada.

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 annuelle 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 ses constats. Les résultats relatifs à la méthode des taux sont présentés en annexe.

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

Dans le calcul des moyennes des taux d'augmentation 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 le poids de son effectif estimé. 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, le taux d'augmentation, lorsque les données disponibles permettent de l'estimer, est obtenu en pondérant les taux pour les syndiqués et les non-syndiqués par le poids de leur effectif respectif sur le marché du travail. À cet effet, le taux de syndicalisation d'assujettissement le plus à jour pour l'ensemble des salariés québécois est celui fourni par Statistique Canada, soit 38,8 % (juin 2014).

La couverture de l'analyse des conventions

Le tableau 7 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 deuxième trimestre de 2013. Il présente, tout d'abord, l'information sur les conventions en vigueur en 2013 et en 2014. 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 7 quant aux ententes nouvellement signées au cours de l'année 2013 et celles signées au cours des six premiers mois de 2014.

Par ailleurs, les conventions de l'administration québécoise prévoient des augmentations salariales constituées de paramètres fixes et de paramètres variables. 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 fait en fonction de l'évolution du produit intérieur brut (PIB) nominal du Québec²⁷ et de l'inflation. En 2012, le taux variable de 0,5 % a été intégré à la croissance générale des échelles salariales. L'évolution du PIB

n'a permis aucun ajustement variable en 2013. Pour 2014, le paramètre variable n'est pas considéré.

Les données enregistrées au cours de l'année 2014 ne couvrent pas l'ensemble des conventions collectives signées dans l'administration québécoise; 46 conventions de l'administration québécoise ont été déposées et enregistrées jusqu'à maintenant dans la banque du Ministère. Ces conventions regroupent 501 143 salariés, ce qui ne représente pas la totalité des salariés syndiqués dans ce secteur. L'Institut a, d'une part, utilisé dans ses traitements statistiques, pour 2010 à 2014 inclusivement, 517 502 salariés pour le secteur de l'administration québécoise et, d'autre part, appliqué à l'ensemble de ces salariés les paramètres salariaux accordés aux employés de l'administration québécoise. Le nombre de salariés retenu est basé sur ceux visés par les conventions collectives signées en 2011 et usuellement présentes dans la banque et dont la taille correspond aux critères définis par le ministère du Travail.

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), la banque de conventions collectives du ministère du Travail du Québec ainsi que l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec* (ERG). *Collecte 2014*. 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, quatre conventions collectives étaient en vigueur en 2013 et une le serait en 2014. Or, le site du SCTC et les données recueillies dans le cadre de l'ERG 2014 montrent que dans l'administration fédérale, 23 conventions collectives étaient en vigueur au 15 décembre 2013 et 2 le sont au 15 décembre 2014, la majorité des conventions collectives ayant expiré pendant l'année en cours. 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

27. Produit intérieur brut, en termes de dépenses, pour le Québec, aux prix courants.

partir des taux applicables aux échelles salariales, récupérés dans les conventions déposées sur le site du SCTC. 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 pour le calcul des taux d'augmentation annuelle moyens des conventions nouvellement signées, compte tenu de la complexité des calculs et des délais impartis.

Quant aux perspectives salariales, elles se calculent à partir de la moyenne des salariés couverts entre 2009 et 2014, sauf pour l'administration québécoise. Dans ce secteur, pour les années 2010 à 2014, le nombre de salariés est établi à partir de ceux couverts par la présente convention collective (517 502), alors que le nombre de salariés en 2009 (508 663) correspond à ceux visés par la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public (projet de loi n° 142, 2005, chapitre 43).

Tableau 7

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

Année et type de croissance	Élément	Unité	Administration québécoise ³	Privé	Ent. publ. québ.	Universitaire	Municipal	Fédéral ⁴	« Autre public »	Ensemble ASQ	Ensemble Québec
2013											
En vigueur	Conventions	n	...	788	69	31	86	27	213	1 001	...
	Salariés	n	517 502	330 983	41 527	13 571	41 654	36 812	133 564	464 547	982 049
	Représentativité ⁵	%	...	97,2	108,9 ⁶	82,7	80,7	99,3	91,5	95,5	98,0
Selon la date de signature	Conventions	n	0	221	21	10	20	..	51	272	272
	Salariés	n	0	140 030	23 060	4 079	3 676	..	30 815	170 845	170 845
2014											
En vigueur	Conventions	n	...	726	67	22	71	3	163	889	...
	Salariés	n	517 502	244 811	36 011	9 864	36 398	5 298	87 571	332 382	849 884
	Représentativité ⁵	%	...	71,9	87,9	60,1	70,5	14,3	60,0	68,3	84,8
Selon la date de signature	Conventions	n	0	91	9	7	8	..	24	115	115
	Salariés	n	0	14 739	2 908	3 362	2 516	..	8 786	23 525	23 525

1. Les données se rapportant aux conventions collectives selon la date de signature excluent les ententes signées pour une première fois, puisqu'aucun taux de croissance salariale ne peut être calculé.
2. Nombre total de salariés couverts par des certificats d'accréditation, sans égard au statut d'emploi et sans référence à la notion d'équivalent à temps complet.
3. Dans l'administration québécoise, le nombre de salariés retenu est basé sur ceux visés par les conventions collectives signées en 2011. 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 100 cols bleus et plus, de 50 cols blancs et plus ou celles où ces deux critères sont pris en compte simultanément pour les conventions dites « mixtes ».
4. Le nombre de salariés du secteur fédéral est calculé à partir de trois sources : la banque de conventions collectives du ministère du Travail, l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2014* et le site du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.
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 2013 ou 2014 selon le cas, sauf pour l'administration québécoise. Pour ce dernier secteur, les données en 2013 et 2014 couvrent la totalité de ce secteur.
6. Le pourcentage supérieur à 100 % s'explique par le fait que le nombre de salariés en 2013 est supérieur au nombre moyen de salariés couverts entre 2008 et 2012.

Source : Ministère du Travail.

L'ensemble des autres salariés québécois

L'ensemble des emplois repères

En 2014, le salaire des employés de l'administration québécoise est en retard de 11,5 % sur celui des autres salariés québécois.

Le nombre d'emplois repères et de salariés pour lequel l'administration québécoise présente un retard est important : 58 emplois sur 77, représentant 79 % de l'effectif. Quinze emplois, comptant 11 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs et quatre 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 et les techniciens ont une influence certaine sur le résultat d'ensemble puisqu'ils représentent près des deux tiers (63 %) de l'effectif de l'administration québécoise compris dans les emplois repères.

Le statut de retard de l'administration québécoise est observé dans la 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, 16 des 21 emplois de professionnels (79 % de l'effectif), 13 des 15 emplois de techniciens (86 % de l'effectif), 12 des 16 emplois de la catégorie des employés de bureau (96 % de l'effectif) et 13 des 14 emplois d'ouvriers (99 % de l'effectif) présentent un retard de l'administration québécoise.

Dans la catégorie des employés de service, quatre emplois, regroupant 54 % de l'effectif, sont en avance dans l'administration québécoise. Quatre emplois, comptant 26 % de l'effectif, sont en retard, alors que trois emplois sont à parité. La parité résulte donc en grande partie de l'effet opposé des écarts observés relativement aux emplois en avance et en retard, compte tenu de l'effectif qu'ils représentent.

Tableau 1.1

Écarts salariaux, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2014

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

Catégories d'emplois	Effectif Cat./ens.	Écarts salariaux
		%
Ensemble des emplois repères	100	— 11,5
Professionnels	14	— 10,7
Techniciens	25	— 12,3
Employés de bureau	38	— 13,9
Employés de service	17	1,4*
Ouvriers	6	— 29,2

* 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 2014

Catégories d'emplois	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	4	15	58	77
Professionnels	0	5	16	21
Techniciens	0	2	13	15
Employés de bureau	0	4	12	16
Employés de service	4	3	4	11
Ouvriers	0	1	13	14

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

Les professionnels

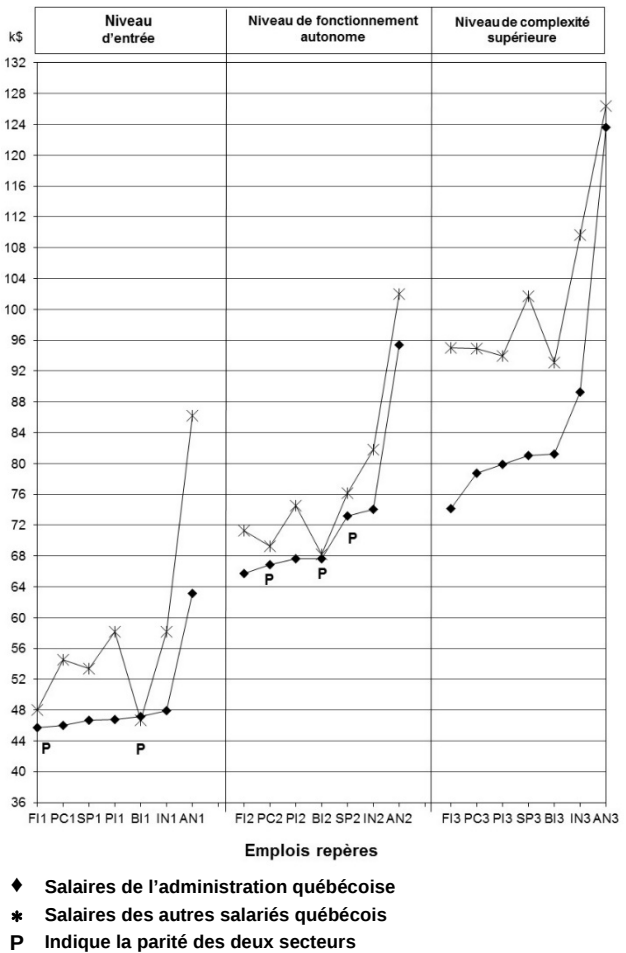
Le salaire des professionnels de l'administration québécoise est en retard de 10,7 % sur celui des autres professionnels québécois. Sur les 21 emplois repères de cette catégorie, 16 affichent un retard.

L'ensemble des emplois de professionnels appariés au niveau d'entrée et d'apprentissage (niveau 1) affiche un retard de 19,7 %. Ces emplois ne représentent cependant que 8 % de l'effectif total apparié dans cette catégorie. Parmi les emplois de ce niveau, cinq sont en retard et présentent un écart supérieur à 14 %. Parmi eux, l'emploi « Avocat et notaire 1 » présente le retard salarial le plus important, soit de 36,4 %, ce qui correspond à une différence de 23 019 \$. Les deux emplois restants de ce niveau sont à parité.

Les emplois de professionnels appariés au niveau de fonctionnement autonome (niveau 2) comptent 70 % de l'effectif, ils ont donc un impact important sur le résultat de la catégorie. Ceux-ci affichent un retard de 7,9 %. Quatre des sept emplois de ce niveau sont en retard. Ces emplois représentent 72 % de l'effectif du niveau. Les emplois « Ingénieur 2 » (– 10,5 %) et « Analyste en procédés administratifs et informaticien 2 » (10,2 %) montrent les retards les plus importants. Les trois emplois repères restants de ce niveau sont à parité dans les deux secteurs.

Les emplois de niveau de complexité supérieure (niveau 3) regroupent 21 % de l'effectif apparié dans la catégorie et accusent un retard de l'administration québécoise de 16,4 %. Tous les emplois de ce niveau affichent ce statut. Les écarts varient de – 2,2 % « Avocat et notaire 3 » à – 28,2 % « Professionnel en gestion financière 3 », ce qui représente des différences salariales allant de 2 780 \$ à 20 918 \$.

Figure 1.1
Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Professionnels », en 2014



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

Les professionnels

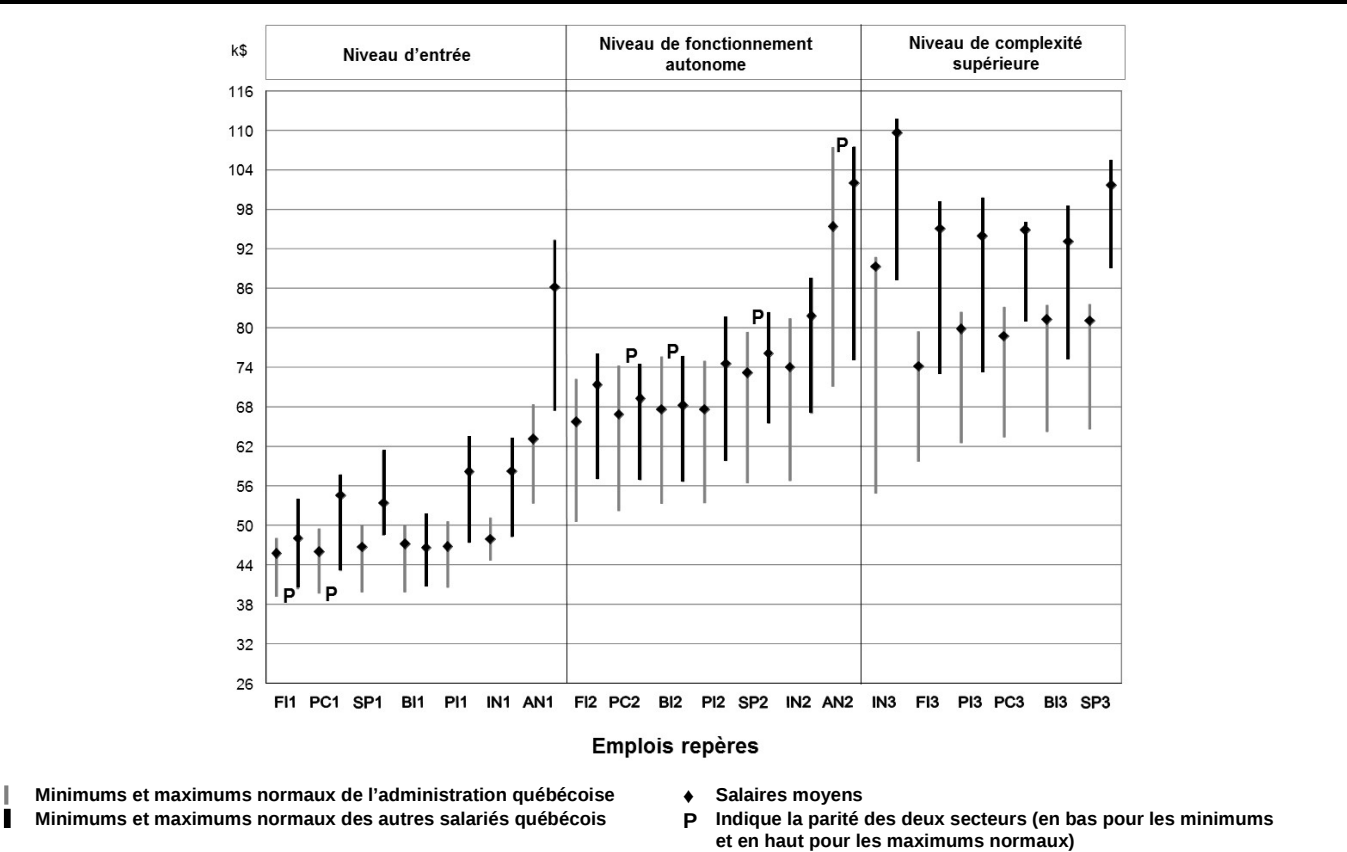
Le maximum normal représente le taux du marché pour un emploi et il est accessible à l'employé dont le rendement est satisfaisant. Le maximum normal des professionnels de l'administration québécoise (76 591 \$) est inférieur de 10,1 % à celui observé chez les autres professionnels québécois (84 302 \$). Tous les professionnels de l'administration québécoise sont rémunérés selon une échelle salariale¹, alors que chez les autres professionnels québécois, la proportion est de 83 %.

Par ailleurs, 36 % des autres professionnels québécois couverts par une échelle salariale bénéficient d'un maximum au mérite, dont la valeur moyenne est de 97 768 \$. Les échelles salariales de l'administration québécoise ne comportent pas de tels maximums.

Au total, 16 des 20 emplois, regroupant 76 % de l'effectif, affichent un retard de l'administration québécoise sur le plan du maximum normal. Les écarts varient de - 3,5 % à - 36,6 %. Les quatre autres emplois sont à parité. Pour l'emploi « Professionnel en science physique 3 », le maximum normal de l'administration québécoise est moins élevé que le minimum observé chez les autres professionnels québécois. 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 \$.

1. À l'exception des avocats et notaires de niveau 3 qui ne sont pas rémunérés selon une échelle salariale.

Figure 1.2
Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Professionnels », en 2014



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

Les techniciens

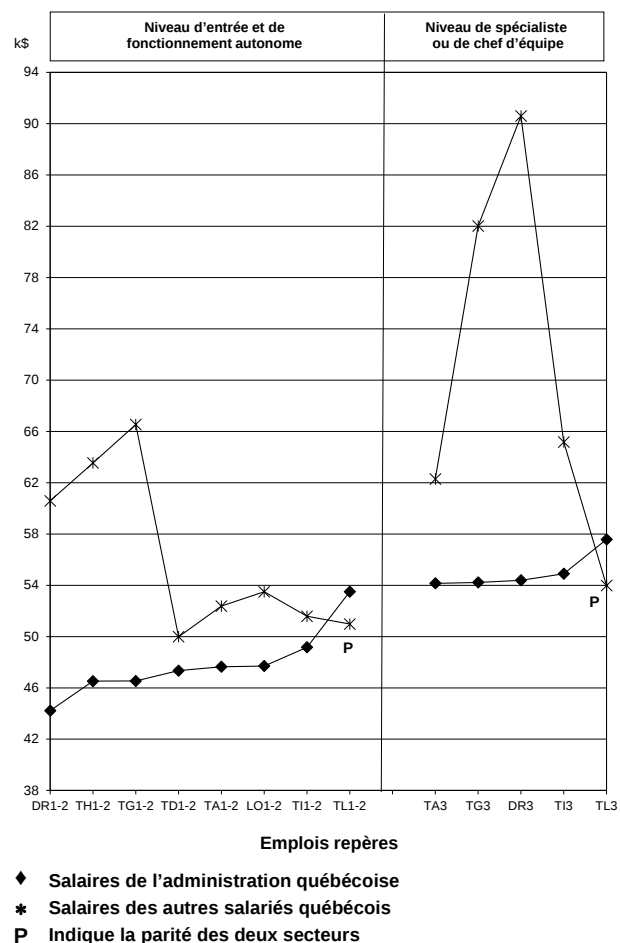
Les techniciens de l'administration québécoise accusent un retard salarial de 12,3 % par rapport aux autres techniciens québécois.

Treize des quinze emplois repères, regroupant 86 % de l'effectif de la catégorie, présentent un retard salarial de l'administration québécoise. Le salaire moyen des « Techniciens de laboratoire » de l'administration québécoise, quel que soit le niveau de complexité, est à parité avec celui des autres salariés québécois.

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 11,8 % vis-à-vis des autres techniciens québécois de même niveau. Ce statut est observé dans neuf des dix emplois de ce niveau. Parmi les emplois présentés, celui de « Technicien en génie 1-2 » affiche le retard le plus important, soit 43 %, ce qui représente un écart de 19 990 \$ au désavantage de l'administration québécoise.

Quant au niveau de complexité supérieur (niveau 3), l'administration québécoise accuse un retard salarial de 16,5 %. Ce statut est observé dans quatre des cinq emplois de ce niveau. Les écarts varient de - 15,0 % « Technicien en administration 3 » à - 66,6 % « Technicien en droit 3 », ce qui représente des différences salariales variant de 8 139 \$ à 36 204 \$ au désavantage de l'administration québécoise.

Figure 1.3
Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Techniciens », en 2014



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

Les techniciens

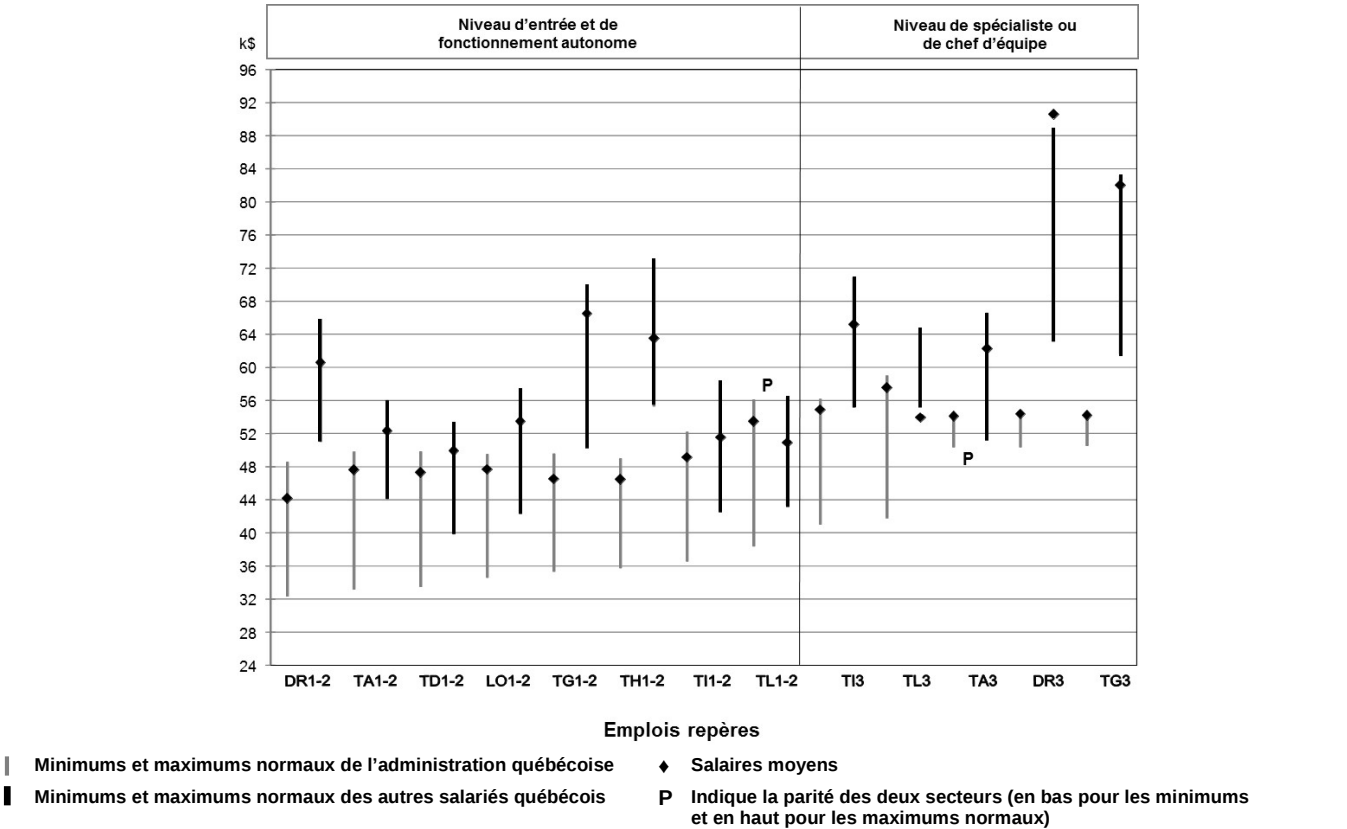
Le maximum normal des échelles salariales des techniciens de l'administration québécoise (51 417 \$) est en retard de 16,4 % face à celui des autres techniciens québécois (59 830 \$). La situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan du maximum normal que sur celui du salaire (– 12,3 %). Dans l'administration québécoise, l'utilisation des échelles salariales est généralisée. Chez les autres salariés québécois de cette catégorie, la proportion est de 74 %².

Par ailleurs, 23 % des autres techniciens québécois couverts par une échelle salariale bénéficient d'un maximum au mérite, dont la valeur moyenne est de 69 572 \$. Les échelles salariales de l'administration québécoise ne comportent pas de tels maximums.

Au total, 14 des 15 emplois, regroupant 89 % 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 – 7,0 % à – 63,5 %. L'emploi restant est à parité dans les deux secteurs. Dans sept 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, pour l'emploi « Technicien en informatique 3 », le maximum normal de l'administration québécoise dépasse le minimum des autres salariés québécois de moins de 2 000 \$.

2. La proportion tombe à 58 % et moins pour quatre emplois.

Figure 1.4
Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Techniciens », en 2014



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

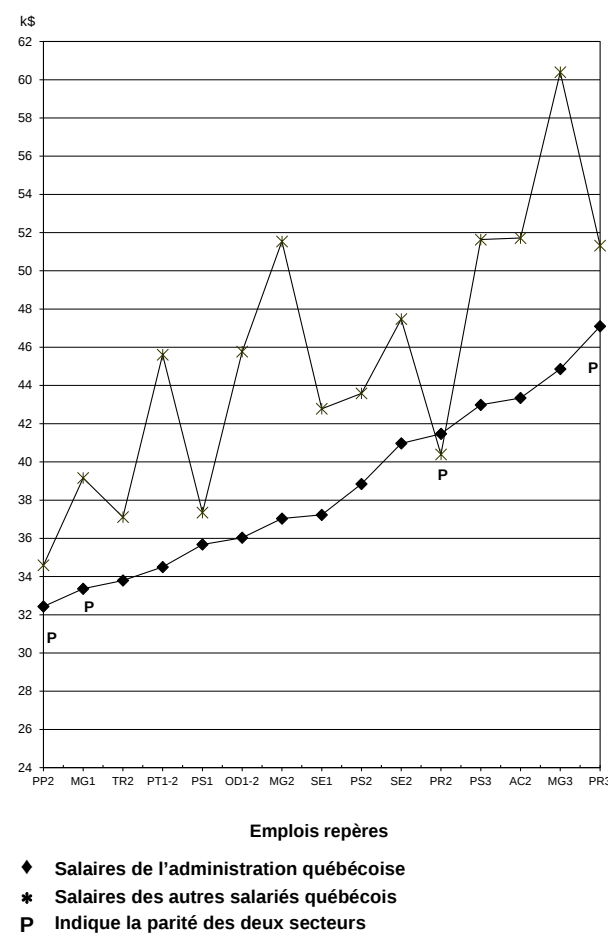
Les employés de bureau

Les employés de bureau de l'administration québécoise affichent un retard salarial de 13,9 % par rapport aux autres salariés québécois de cette catégorie. Douze des seize emplois repères de la catégorie, regroupant 96 % de l'effectif, présentent ce statut. Les quatre autres emplois sont à parité dans les deux secteurs.

Le corps d'emploi « Personnel de soutien en administration » a une influence marquée sur les résultats puisque les trois niveaux de complexité comptent ensemble 62 % de l'effectif de la catégorie. Ils montrent des retards variant de 4,7 % à 20,1 %, ce qui représente des différences salariales allant de 1 676 \$ à 8 649 \$ au désavantage de l'administration québécoise. L'emploi « Personnel de secrétariat 2 », qui regroupe 20% de l'effectif de la catégorie, affiche également un retard de l'administration québécoise de 15,9%.

L'emploi « Magasinier 2 » affiche le retard salarial le plus important (– 39,2 %); cela correspond à une différence salariale de 14 503 \$ au désavantage de l'administration québécoise. Six autres emplois montrent des retards de plus de 20 %.

Figure 1.5
Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de bureau », en 2014



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 (39 499 \$) est en retard de 18,1 % face à celui des autres employés de bureau québécois (46 658 \$). La situation comparative de l'administration québécoise est plus avantageuse sur le plan du salaire (– 13,9 %) que sur celui du maximum normal, les employés de bureau de ce secteur étant plus avancés dans leur échelle salariale (92,3 % comparativement à 85,6 %). Tous les employés de bureau de l'administration québécoise sont rémunérés selon une échelle salariale³, alors que la proportion chez les autres employés de bureau québécois est de 77 %.

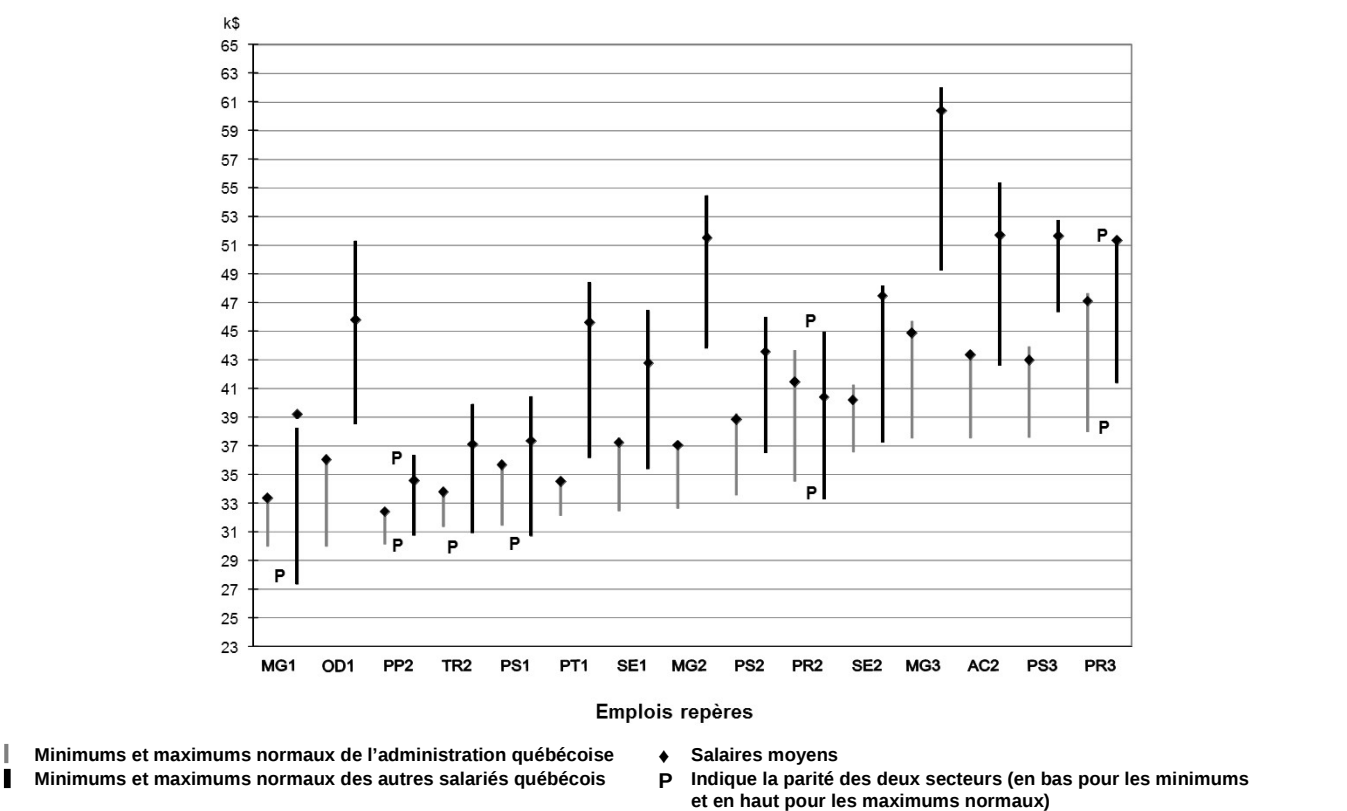
Par ailleurs, 25 % des autres employés de bureau québécois couverts par une échelle salariale bénéficient d'un maximum au mérite, dont la valeur moyenne est

de 51 879 \$. Les échelles salariales de l'administration québécoise ne comportent pas de tels maximums.

Sur le plan du maximum normal, 13 des 16 emplois, représentant 97 % de l'effectif de cette catégorie, affichent un retard de l'administration québécoise. Parmi les emplois présentés, les écarts varient de – 12,5 % à – 45,9 %. 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 six 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 \$.

3. Sauf 20,3 % de l'effectif occupant l'emploi « Magasinier 1 » et 0,7 % 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 2014



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

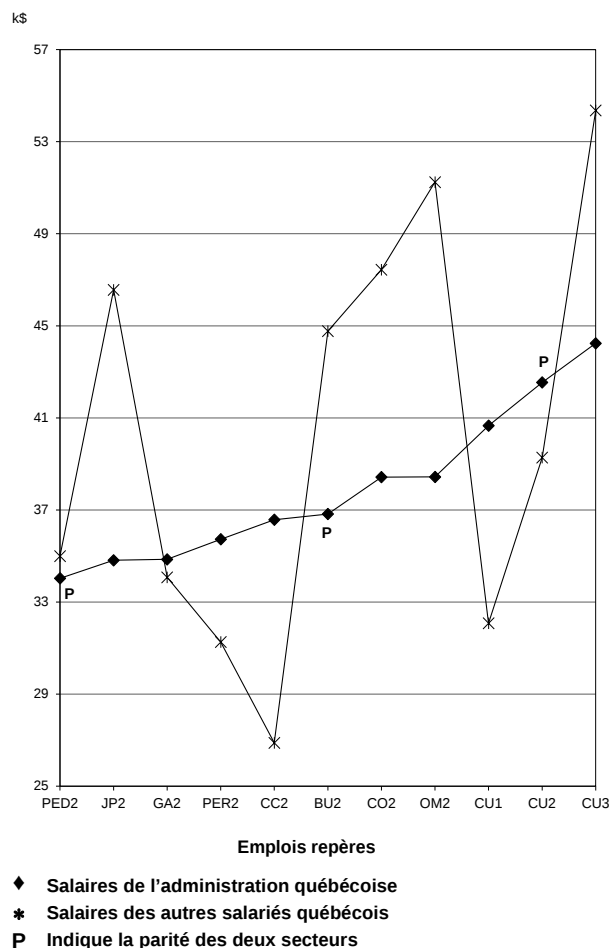
Les employés de service

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

Seuls trois des onze emplois repères, regroupant 20 % de l'effectif de la catégorie, témoignent de ce statut. Quatre emplois sont en avance (54 % de l'effectif) et quatre autres sont en retard (26 % 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. Les quatre emplois en retard affichent un écart supérieur à 20 %. Le retard le plus important (– 33,8 %) est noté dans l'emploi « Journalier ou préposé aux terrains 2 ». Cet écart correspond à une différence salariale de 11 750 \$ au désavantage de l'administration québécoise.

Par ailleurs, l'avance la plus importante (26,5 %) est observée dans l'emploi « Préposé à la cuisine et à la cafétéria 2 »; cela représente une différence salariale de 9 690 \$ en faveur de l'administration québécoise. Cet emploi regroupe 20 % de l'effectif de la catégorie.

Figure 1.7
Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de service », en 2014



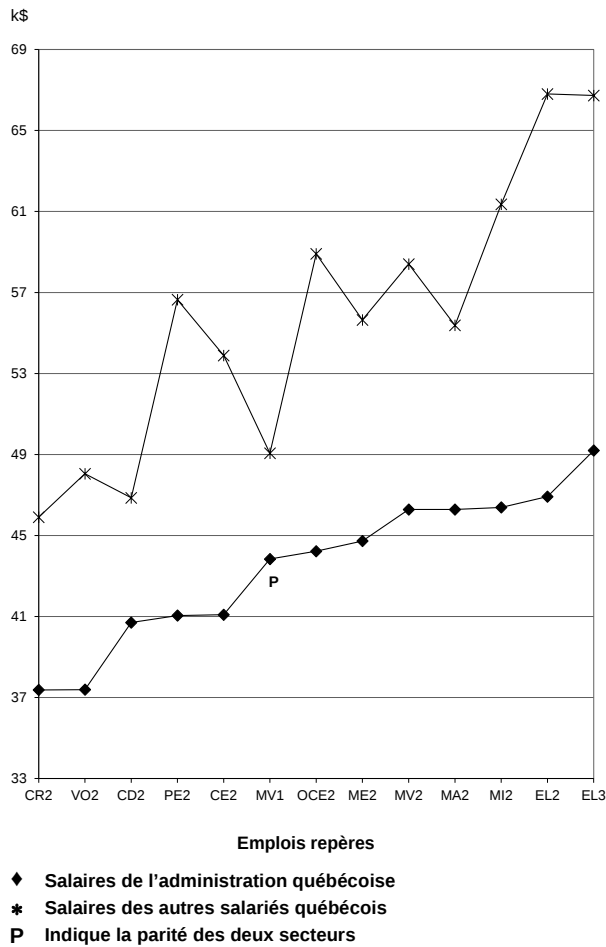
Banque de données : annexes C-1 et E-1.

Les ouvriers

Le salaire des ouvriers de l’administration québécoise présente un retard de 29,2 % par rapport à celui des autres ouvriers québécois. Treize emplois repères sur quatorze, représentant la quasi-totalité de l’effectif de la catégorie, affichent un retard. L’emploi restant est à parité dans les deux secteurs.

Parmi les emplois repères présentés, six emplois montrent un retard salarial de plus de 30 %. Ces écarts varient de – 31,2 « Conducteur d’équipement lourd 2 » à – 42,4 « Électricien d’entretien 2 », ce qui représente des différences salariales allant de 12 801 \$ à 19 883 \$.

Figure 1.8
Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Ouvriers », en 2014



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

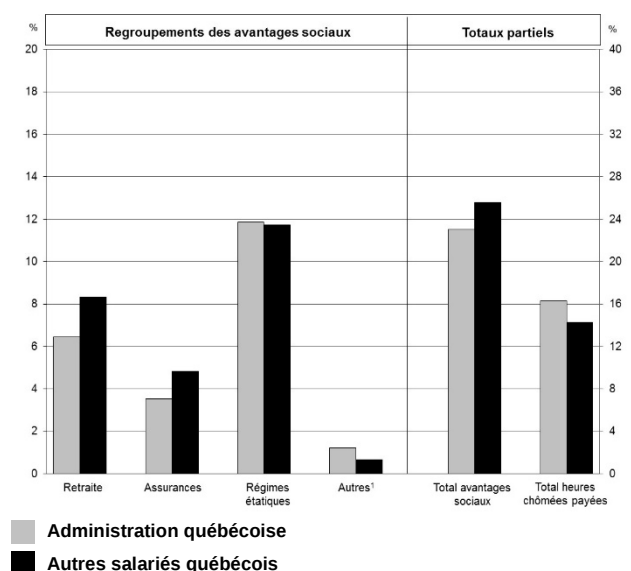
Les avantages sociaux et les heures chômées payées

Les débours relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées⁴, exprimés en pourcentage du salaire, sont moins élevés dans l'administration québécoise que chez les autres salariés québécois (41,79 % du salaire contre 43,45 %). Cette situation résulte des coûts moins importants dans l'administration québécoise pour les avantages sociaux (25,17 % contre 28,81 %) malgré les débours plus élevés reliés aux heures chômées (16,61 % contre 14,65 %).

Ces débours moins élevés dans l'administration québécoise pour les avantages sociaux s'expliquent principalement par des coûts inférieurs pour les régimes de retraite (7,61 % contre 11,21 %). L'administration québécoise débourse aussi moins que les employeurs des autres salariés québécois pour chacun des types d'assurance, sauf pour l'assurance salaire (3,59 % du salaire contre 0,95 %). Pour leur part, les débours liés aux régimes étatiques ainsi qu'au regroupement « autres » sont supérieurs dans l'administration québécoise. Dans le regroupement « autres », ce sont les coûts supérieurs pour les remboursements de congés de maladie non utilisés (0,91 % contre 0,29 %) qui expliquent la situation plus avantageuse de l'administration québécoise.

Les débours liés aux heures chômées payées sont plus élevés dans l'administration québécoise en ce qui concerne les congés annuels (8,50 % du salaire contre 7,51 %), les congés de maladie utilisés (2,66 % contre 1,78 %) et les congés sociaux (0,55 % contre 0,45 %). Pour leur part, les débours pour les congés parentaux sont inférieurs dans l'administration québécoise, alors que ceux relatifs aux congés fériés et mobiles 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 du 1^{er} juillet 2011 au 30 juin 2012.

La collecte relative aux avantages sociaux a porté sur la présence ou non de tous les avantages. Les données utilisées au calcul des coûts pour tous les avantages, soit dix-huit, proviennent des ERG 2012, 2013 et 2014.

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.

4. 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

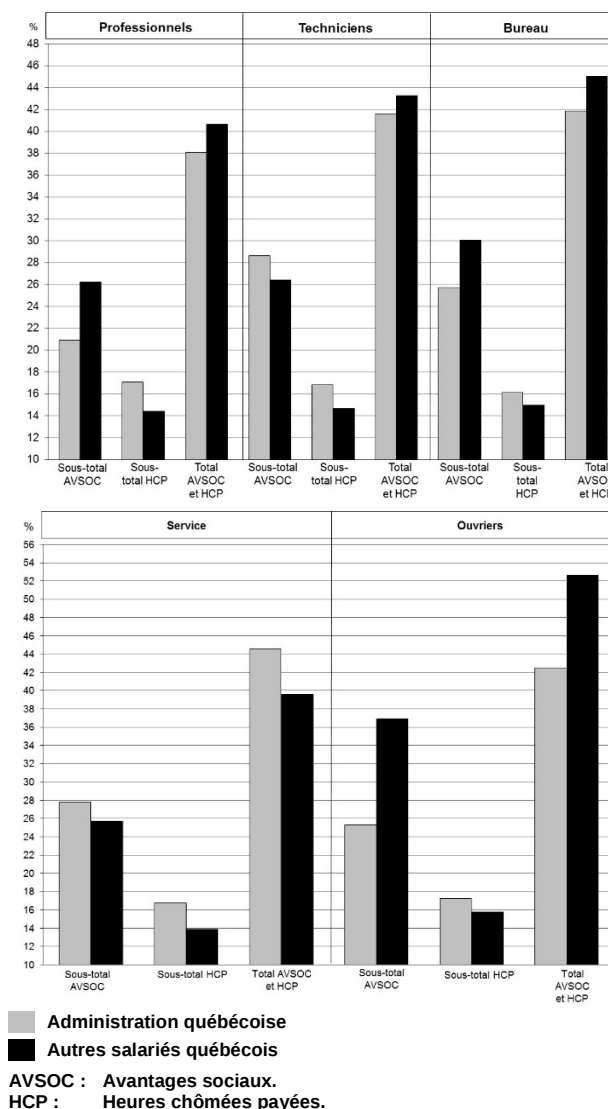
Les débours relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées sont moins élevés dans l'administration québécoise que chez les autres professionnels (38,05 % du salaire contre 40,63 %), les autres techniciens (41,62 % contre 43,27 %), les autres employés de bureau (41,87 % contre 45,00 %) et les autres ouvriers (42,50 % contre 52,64 %). Par ailleurs, les coûts de l'administration québécoise sont plus élevés chez les employés de service (44,57 % contre 39,57 %).

Les coûts liés aux avantages sociaux sont moins importants dans l'administration québécoise chez les professionnels (20,94 % contre 26,23 %), les techniciens (24,80 % contre 28,66 %), les employés de bureau (25,72 % contre 30,04 %) et les ouvriers (25,27 % contre 36,88 %). 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 2,01 points de pourcentage chez les techniciens à 10,71 points chez les ouvriers. Chez les employés de service, les coûts sont plus élevés dans l'administration québécoise (27,81 % contre 25,73 %), en raison de débours plus importants pour les régimes d'assurance et les remboursements de congés de maladie non utilisés. L'administration québécoise débourse plus pour l'assurance salaire dans toutes les catégories d'emplois, alors que des coûts moins élevés sont notés pour chacun des autres types d'assurance, à l'exception de l'assurance invalidité de longue durée chez les employés de services qui affiche la parité. Pour leur part, les débours liés aux remboursements de congés de maladie non utilisés sont plus importants 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. Toutes les catégories d'emplois présentent des débours liés aux congés de maladie utilisés plus importants dans l'administration québécoise. Ce constat est également observé pour les congés annuels, à l'exception des ouvriers où la parité est observée.

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 du 1^{er} juillet 2011 au 30 juin 2012.

La collecte relative aux avantages sociaux a porté sur la présence ou non de tous les avantages. Les données utilisées au calcul des coûts pour tous les avantages, soit dix-huit, proviennent des ERG 2012, 2013 et 2014.

Banque de données : annexe B-1.

Les heures de travail

Les employés de l'administration québécoise ont une semaine de travail d'une heure et demie de moins que celle des autres salariés québécois dans l'ensemble des emplois repères. Cette différence équivaut annuellement à près de deux semaines et quart de moins en faveur de l'administration québécoise. L'écart entre les deux secteurs s'accroît sur le plan des heures de présence au travail⁵, s'établissant à un peu plus de deux heures. 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 demi-heure par semaine chez les ouvriers à un peu plus de deux heures chez les professionnels et les techniciens. Dans ces dernières catégories, cela équivaut annuellement à environ de 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 d'une heure chez les ouvriers à près de trois heures chez les professionnels. Dans ce dernier cas, la différence équivaut à cinq semaines de présence au travail de moins dans l'administration québécoise.

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

Tableau 1.3
Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2014

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

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexes C-1 et F.

5. 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 7,6 % sur celle des autres salariés québécois dans l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé dans 45 des 77 emplois, regroupant 60 % de l'effectif. La parité est constatée pour 23 emplois (25 % 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 5,8 %. Ce statut est noté dans 12 des 21 emplois, regroupant 32 % de l'effectif, alors que la parité des deux secteurs est observée dans huit des neuf emplois restants, représentant 67 % de l'effectif.

Dans la catégorie des techniciens, un retard de l'administration québécoise de 6,1 % est constaté sur le plan de la rémunération globale. Onze des quinze emplois repères, comptant 69 % de l'effectif, montrent ce statut. Trois des quatre emplois restants sont à parité dans les deux secteurs.

Chez les employés de bureau, un retard de l'administration québécoise de 10,6 % est constaté pour la rémunération globale. Huit des seize emplois de la catégorie, comptant 75 % de l'effectif, affichent ce statut. Sept emplois, regroupant 23 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs, alors qu'un autre est 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.

Le retard le plus important sur le plan de la rémunération globale est constaté chez les ouvriers (— 37,3 %). Onze des quatorze emplois de la catégorie (85 % de l'effectif) sont en retard, alors que les trois autres emplois sont à parité dans les deux secteurs. L'affaiblissement de la situation comparative

de l'administration québécoise, du salaire à la rémunération globale, s'explique par le coût moins élevé pour les avantages sociaux dans ce secteur, malgré le nombre d'heures de présence au travail moins élevés.

Pour leur part, les employés de service de l'administration québécoise affichent la parité avec les autres salariés québécois sur le plan de la rémunération globale. Deux des onze emplois de la catégorie, représentant 6 % de l'effectif, présentent ce statut. Six emplois, comptant 69 % de l'effectif, sont en avance, alors que les trois emplois restants sont en retard.

Tableau 1.4
Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2014
[Écart = (adm. québ. - marché)/adm. québ.]

Catégories d'emplois	Écarts salariaux	Écarts de la rémunération annuelle	Écarts de la rémunération globale
	%		
Ensemble des emplois repères	— 11,5	— 15,4	— 7,6
Professionnels	— 10,7	— 15,9	— 5,8
Techniciens	— 12,3	— 15,8	— 6,1
Employés de bureau	— 13,9	— 17,9	— 10,6
Employés de service	1,4*	2,0*	5,5*
Ouvriers	— 29,2	— 41,2	— 37,3

* Indique la parité des deux secteurs

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

Tableau 1.5
Nombre d'emplois repères selon le statut des écarts de rémunération globale, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2014

Catégories d'emplois	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	9	23	45	77
Professionnels	1	8	12	21
Techniciens	1	3	11	15
Employés de bureau	1	7	8	16
Employés de service	6	2	3	11
Ouvriers	0	3	11	14

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

L'ensemble des emplois repères

En 2014, les employés de l'administration québécoise présentent un retard salarial de 8,4 % par rapport à ceux du secteur privé. Ce statut est constaté dans plus de 60 % des emplois, soit 46 des 74 emplois repères comparés, regroupant 67 % de l'effectif apparié. Vingt-et-un emplois, représentant 21 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs. Les sept autres emplois présentent une avance de l'administration québécoise.

Le retard salarial s'observe dans quatre catégories d'emplois, soit chez les professionnels (– 6,7 %), les techniciens (– 9,7 %), les employés de bureau (– 10,2 %) et les ouvriers (– 32,0 %). Les techniciens et les employés de bureau ont une influence certaine sur le résultat, car ils représentent ensemble 65 % de l'effectif dans l'administration québécoise.

Le statut de retard de l'administration québécoise est noté dans la majorité des emplois de ces quatre catégories. En effet, ce statut est observé chez 13 des 21 emplois de professionnels (72 % de l'effectif), 9 des 14 emplois de techniciens (66 % de l'effectif), 10 des 16 emplois de bureau (80 % de l'effectif) et 11 des 12 emplois d'ouvriers (99 % de l'effectif).

Dans la catégorie des employés de service, une parité dans les deux secteurs est observée présentant ce statut: 3 emplois repères sur 11 (13 % de l'effectif). Trois emplois sont en retard (26 % de l'effectif) et les cinq autres emplois repères (62 % des effectifs) sont en avance. La parité résulte donc de l'effet opposé des écarts notés pour les emplois en retard et en avance, compte tenu de l'effectif qu'ils représentent.

Tableau 2.1

Écarts salariaux, administration québécoise et secteur privé, en 2014

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

Catégories d'emplois	Effectif	Écarts salariaux
	Cat./ens. ¹	
	%	
Ensemble des emplois repères	100	— 8,4
Professionnels	14	— 6,7
Techniciens	26	— 9,7
Employés de bureau	39	— 10,2
Employés de service	17	3,8*
Ouvriers	5	— 32,0

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 2014

Catégories d'emplois	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	7	21	46	74
Professionnels	2	6	13	21
Techniciens	0	5	9	14
Employés de bureau	0	6	10	16
Employés de service	5	3	3	11
Ouvriers	0	1	11	12

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

Les professionnels

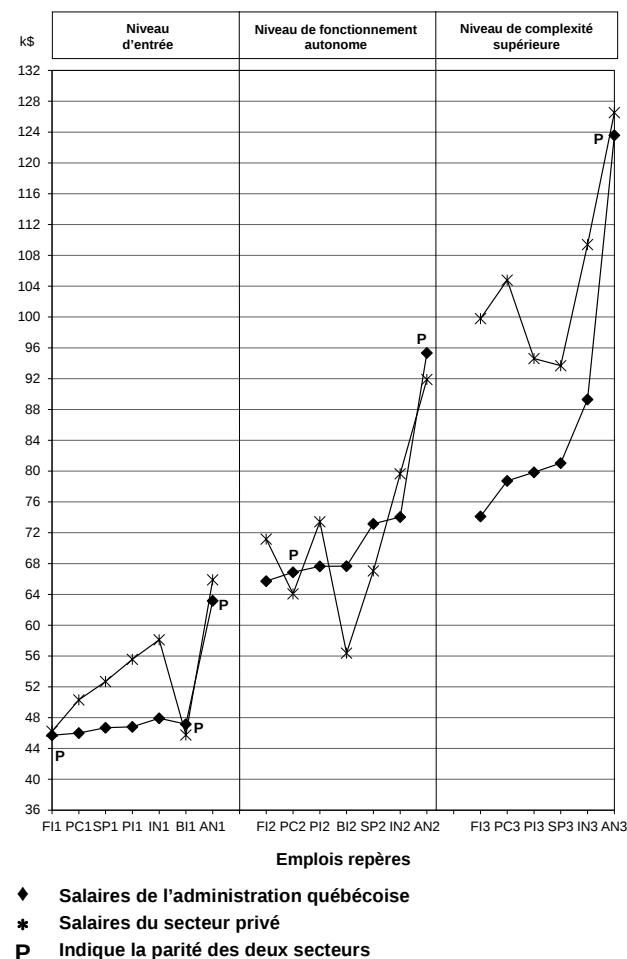
Le salaire des professionnels de l'administration québécoise affiche un retard de 6,7 % par rapport à celui de leurs homologues du secteur privé. Ce statut est observé dans 13 des 21 emplois repères, représentant 72 % de l'effectif de la catégorie. Six autres emplois sont à parité dans les deux secteurs alors qu'une avance est constatée pour deux emplois.

Les emplois de professionnels de l'administration québécoise de niveau d'entrée (niveau 1) présentent un retard salarial de 13,7 %; ils ne représentent toutefois que 8 % de l'effectif de la catégorie. Quatre des sept emplois de niveau 1 affichent un retard; les écarts vont de - 9,4 % pour l'emploi « Professionnel en communication 1 » à - 21,3 % pour celui « Ingénieur 1 »). Les trois 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 2,6 %. Ces emplois ont un impact considérable sur le résultat de l'ensemble de la catégorie puisqu'ils regroupent 70 % de l'effectif apparié de l'administration québécoise chez les professionnels. Trois des sept emplois repères de ce niveau affichent un retard face au secteur privé; les écarts vont de - 7,6 % à - 8,5 %. Les emplois « Professionnel en sciences physiques 2 » (8,4 %) et « Biologiste 2 » (16,7 %), comptant 12 % de l'effectif de la catégorie, ont un salaire plus élevé que ceux du privé. Cela représente un avantage salarial respectif de 6 116 \$ et de 11 268 \$. Deux 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 (- 15,9 %). Les sept emplois de ce niveau regroupent 21 % de l'effectif de la catégorie et montrent presque tous un retard. Parmi les emplois présentés, les écarts varient de 15,6 % à 34,6 %. Cela correspond à des différences salariales au désavantage de l'administration québécoise allant de 12 643 \$ dans l'emploi « Professionnel en science physique 3 » à 25 680 \$ dans l'emploi « Professionnel en gestion financière 3 ». Un seul emploi est à parité dans les deux secteurs.

Figure 2.1
Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Professionnels », en 2014



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

Les professionnels

Chez les professionnels, le maximum normal des échelles salariales de l'administration québécoise (76 591 \$) est en retard de 7,7 % sur celui du secteur privé (82 514 \$). La différence entre l'écart du salaire et du maximum normal est non significative. Dans l'administration québécoise, tous les professionnels sont couverts par une échelle salariale¹, alors que dans le secteur privé, la proportion de professionnels rémunérés selon ce mode est de 76 %.

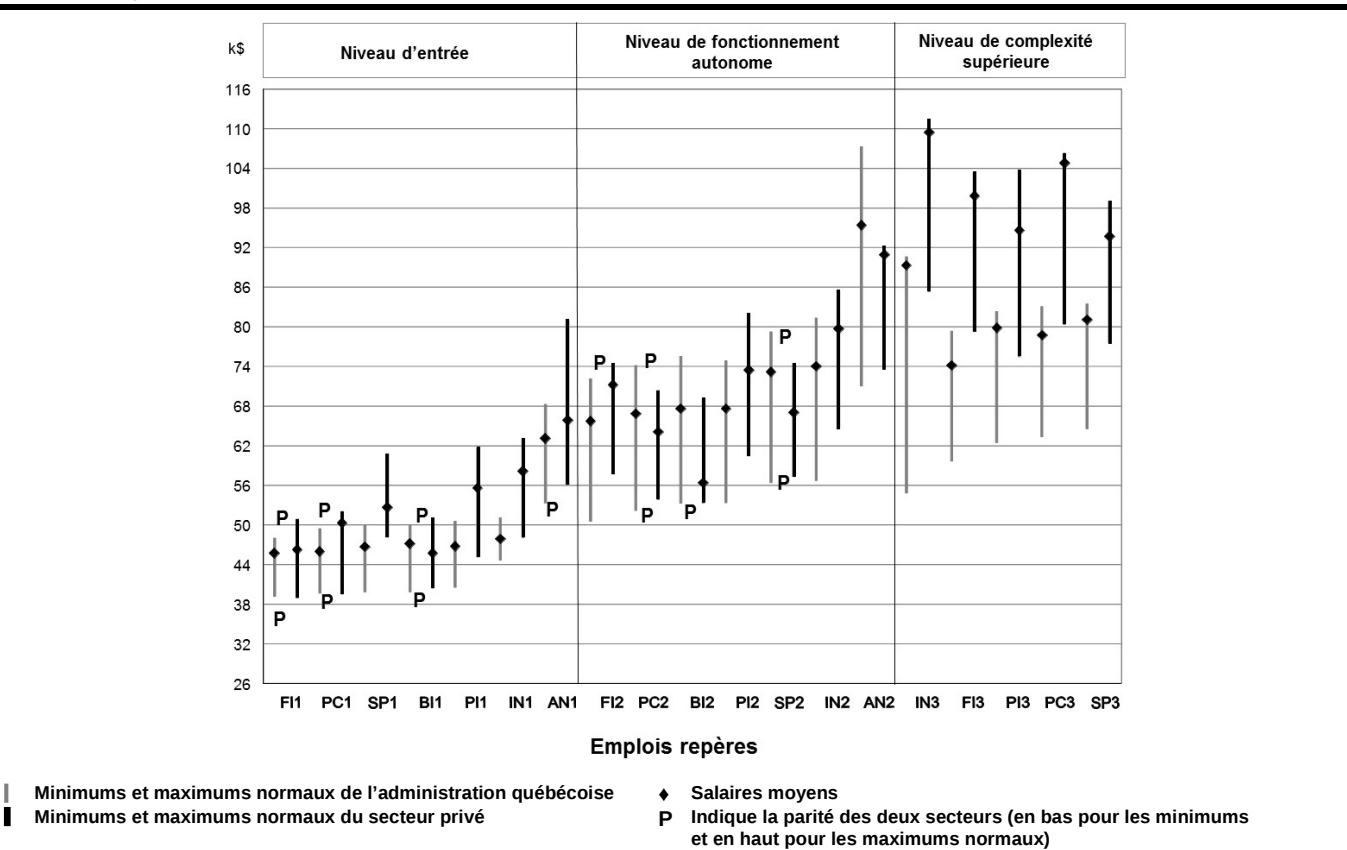
Par ailleurs, 55 % des professionnels du secteur privé rémunérés selon une échelle salariale bénéficient d'un maximum au mérite, dont la valeur moyenne est de 97 629 \$. Les échelles salariales de l'administration québécoise ne comportent pas de tels maximums. Douze des vingt emplois, regroupant 68 % de l'effectif de la catégorie, montrent un retard du maximum

normal; les écarts varient de – 5,0 % à – 30,3 %. Six emplois, comptant 22 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs et les deux emplois restants affichent une avance de l'administration québécoise. Par ailleurs, un emploi présente un maximum normal de l'administration québécoise inférieur au minimum du secteur privé et un emploi de l'administration québécoise affiche un maximum normal dépassant le minimum du secteur privé de moins de 2 000 \$.

Les emplois de niveau 2 (72 % de l'effectif) présentent un retard de 2,4 %, mais ce sont les emplois des niveaux 1 et 3 avec des retards plus importants (– 17,7 % et – 26,2 %) comptant pour 28 % de l'effectif qui viennent intensifier l'effet du retard.

1. À l'exception des avocats et notaires de niveau 3 qui ne sont pas rémunérés selon une échelle salariale.

Figure 2.2
Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Professionnels », en 2014



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

Les techniciens

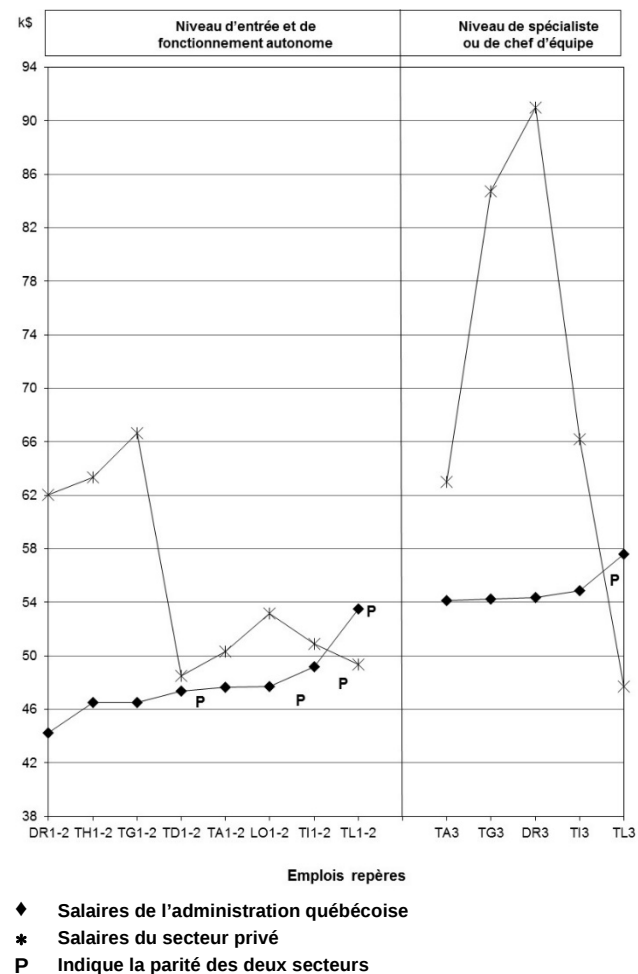
Le salaire des techniciens de l'administration québécoise est en retard de 9,7 % sur celui des techniciens du secteur privé.

Neuf des quatorze emplois repères de la catégorie présentent ce statut. Cinq autres emplois sont à parité dans les deux secteurs.

Le salaire des techniciens de niveau d'entrée et de fonctionnement autonome (niveaux 1 et 2) de l'administration québécoise accuse un retard de 9,1 % 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 65 % de l'effectif du niveau 1-2. Les quatre autres emplois, sont à parité dans les deux secteurs.

Au niveau de spécialiste ou de chef d'équipe (niveau 3), les techniciens de l'administration québécoise accusent un retard salarial de 15,1 % face à leurs homologues du secteur privé. Quatre des cinq emplois repères affichent ce statut. Deux d'entre eux présentent des retards importants, soit 56,3 % pour le « Technicien en génie 3 » et 67,3 % pour le « Technicien en droit 3 ». Dans ce dernier cas, cela représente une différence salariale de 36 616 \$ au désavantage de l'administration québécoise. L'emploi restant est à parité dans les deux secteurs.

Figure 2.3
Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Techniciens », en 2014



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

Les techniciens

Chez les techniciens, le maximum normal des échelles salariales de l'administration québécoise (51 416 \$) est en retard de 15,9 % sur celui du secteur privé (59 613 \$). Un retard salarial est aussi constaté, mais la situation comparative de l'administration québécoise est similaire sur le plan du salaire et du maximum normal.

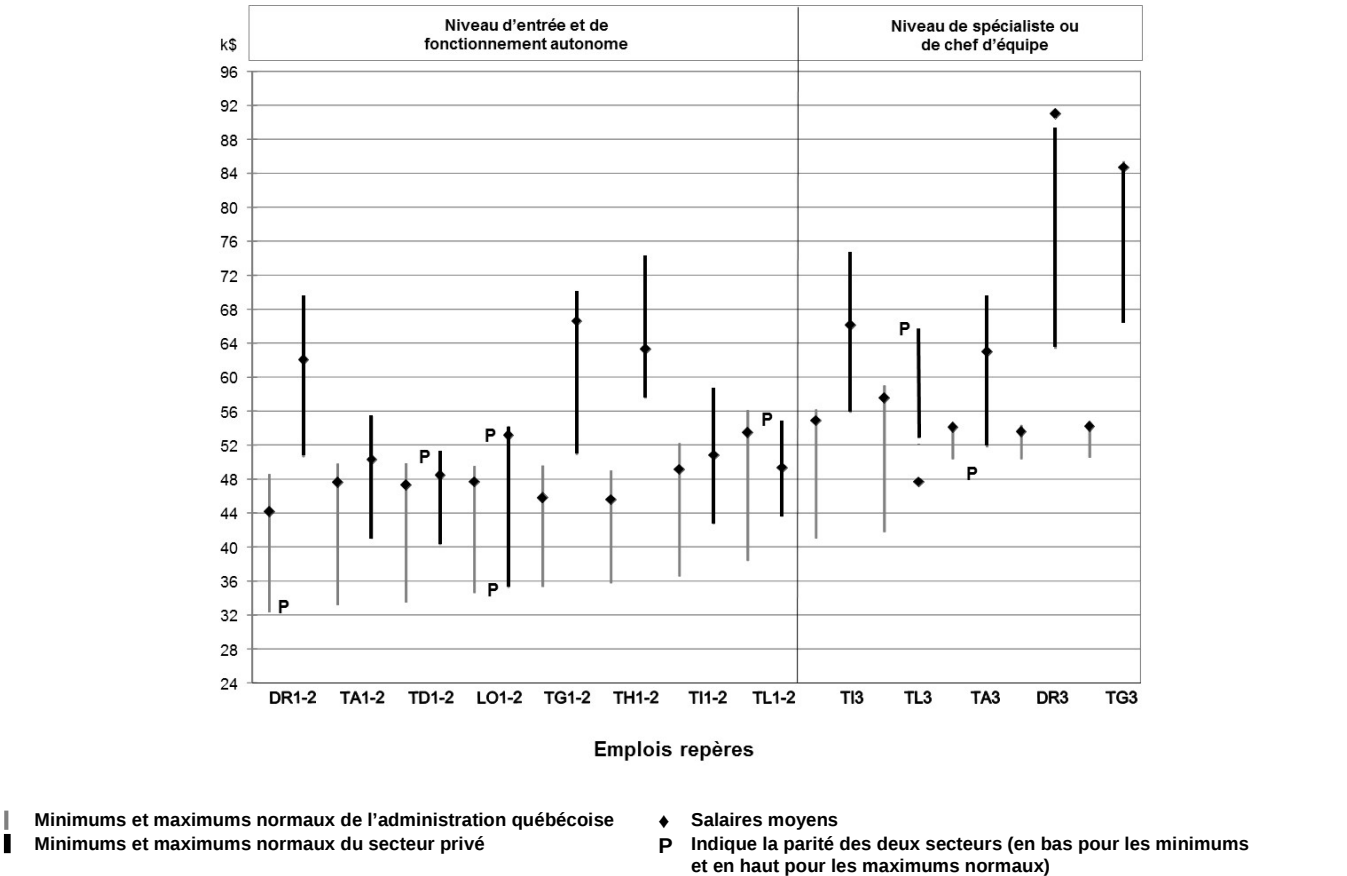
Tous les techniciens de l'administration québécoise sont rémunérés selon une échelle salariale, alors que dans le secteur privé, la proportion est de 63 %². Par ailleurs, 35 % des techniciens du secteur privé couverts par une échelle salariale bénéficient d'un maximum au mérite, dont la valeur moyenne est de 69 391 \$. Les échelles salariales de l'administration québécoise ne comportent pas de tels maximums.

Dix des quatorze emplois repères, regroupant 78 % de l'effectif de la catégorie, ont un maximum normal inférieur dans l'administration québécoise. Parmi les emplois présentés, les écarts varient de – 11,2 % à – 64,3 %. Quatre autres emplois sont à parité dans les deux secteurs.

Six emplois présentent un maximum normal de l'administration québécoise inférieur au minimum du secteur privé. De plus, l'emploi « Technicien en informatique 3 » affiche un maximum normal dépassant de moins de 2 000 \$ celui du secteur privé.

2. Cette proportion baisse à 34 % ou moins pour deux emplois.

Figure 2.4
Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Techniciens », en 2014



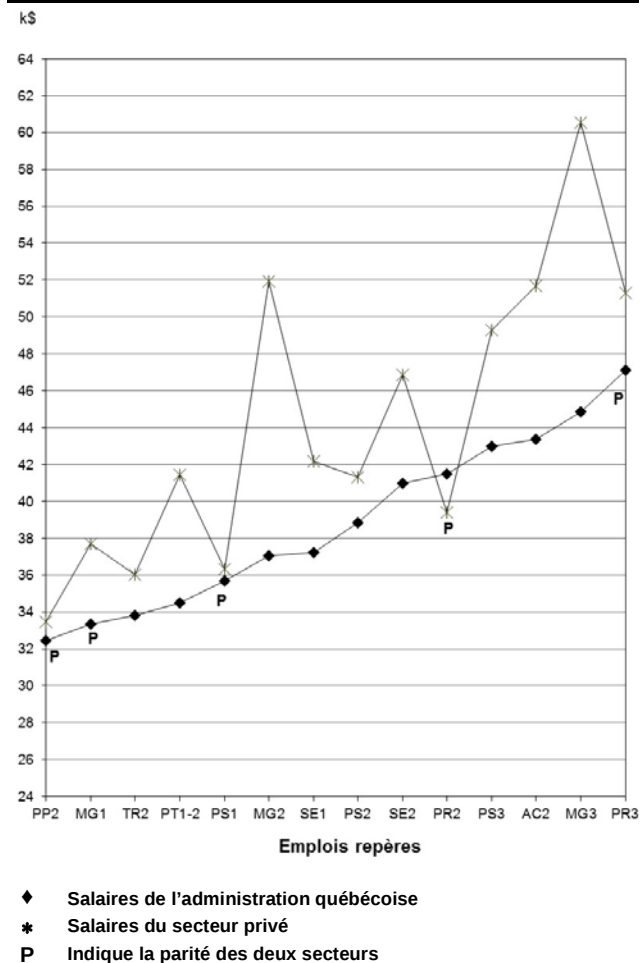
Banque de données : annexes A-2 et C-2.

Les employés de bureau

Le salaire des employés de bureau de l'administration québécoise est en retard de 10,2 % sur celui de leurs homologues du secteur privé. Dix emplois repères sur seize, comptant 80 % de l'effectif de la catégorie, présentent ce statut; les écarts salariaux varient de – 6,4 % à – 40,2 %. Par ailleurs, les niveaux 2 et 3 de l'emploi « Personnel de soutien en administration » affichent des retards respectifs de 6,4 % et de 14,7 %; ils ont une grande influence sur le résultat de la catégorie puisqu'ils regroupent 46 % de l'effectif.

Six emplois, représentant 20 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs; ce statut est observé au niveau 1 de l'emploi « Personnel de soutien en administration », qui représente 16 % de l'effectif de la catégorie.

Figure 2.5
Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de bureau », en 2014



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 (39 499 \$) est inférieur à celui observé dans le secteur privé (45 373 \$). Le retard constaté est de 14,9 %. La situation comparative de l’administration québécoise est meilleure sur le plan salarial (– 10,2 %) que sur celui du maximum normal en raison de la position plus avancée des employés de bureau de ce secteur dans leur échelle salariale (92,3 % comparativement à 84,4 %).

La très grande majorité des employés de bureau de l’administration québécoise sont rémunérés selon une échelle salariale, alors que dans le secteur privé, la proportion est de 66 %³. Par ailleurs, 42 % des employés de bureau du secteur privé couverts par une échelle salariale bénéficient d’un maximum au mérite, dont la valeur moyenne est de 51 829 \$. Les

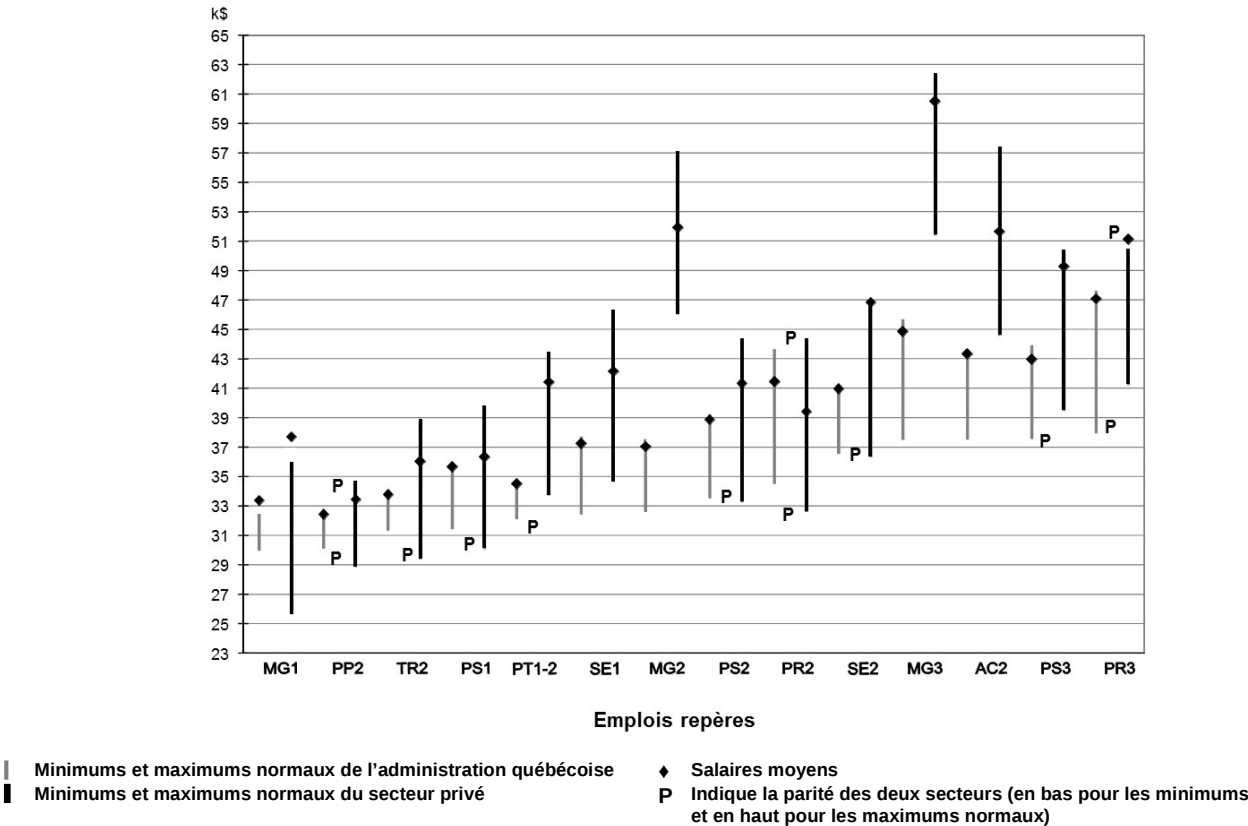
échelles salariales de l’administration québécoise ne comportent pas de tels maximums.

L’analyse des statuts comparatifs montre que 12 des 15 emplois, comptant 97 % de l’effectif, ont un maximum normal inférieur dans l’administration québécoise. Les écarts varient de – 10,7 % à – 52,8 %. Les trois autres emplois sont à parité dans les deux secteurs.

Dans quatre emplois, le maximum normal de l’administration québécoise est inférieur au minimum du secteur privé. De plus, l’emploi « Préposé aux télécommunications 1-2 » présente 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 45 % pour trois emplois.

Figure 2.6
Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de bureau », en 2014



Les employés de service

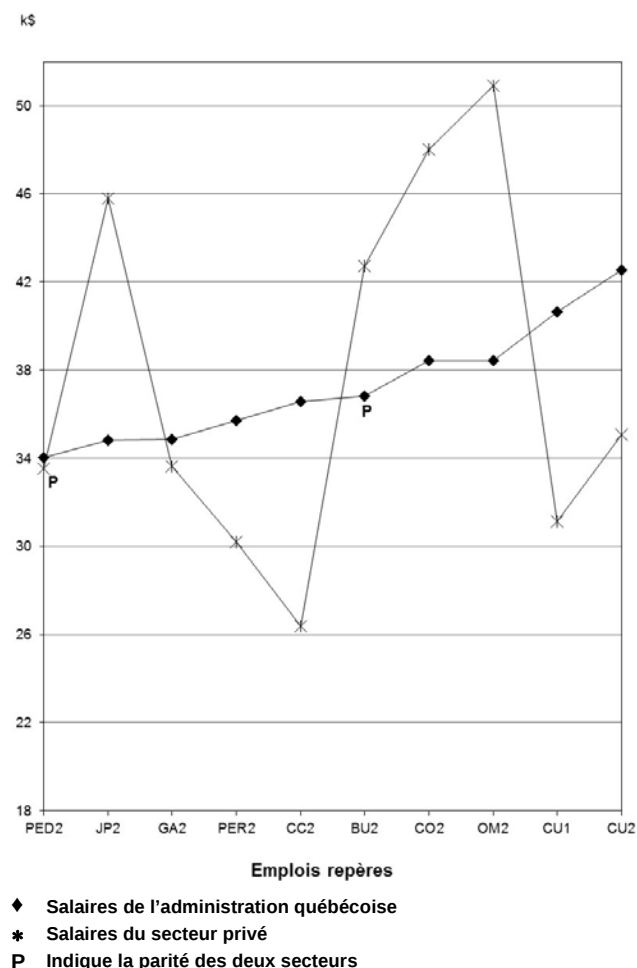
Chez les employés de service, la parité salariale est observée entre l'administration québécoise et le secteur privé.

Seuls trois des onze emplois repères, regroupant 13 % de l'effectif dans la catégorie, témoignent de ce statut. Trois emplois sont en retard (26 % de l'effectif) et les cinq autres sont en avance (62 % en avance).

Parmi les cinq emplois en avance, deux affichent un écart supérieur à 23 %. La plus forte avance (27,9 %) est notée dans l'emploi « Préposé à la cuisine et à la cafétéria 2 ». Cet écart correspond à une différence de 10 200 \$ en faveur de l'administration québécoise.

Par ailleurs, le retard le plus important est celui de l'emploi « Ouvrier d'entretien de maintenance 2 », présentant un écart de – 32,4 %. Cet écart correspond à une différence salariale de 12 459 \$ au désavantage de l'administration québécoise.

Figure 2.7
Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de service », en 2014



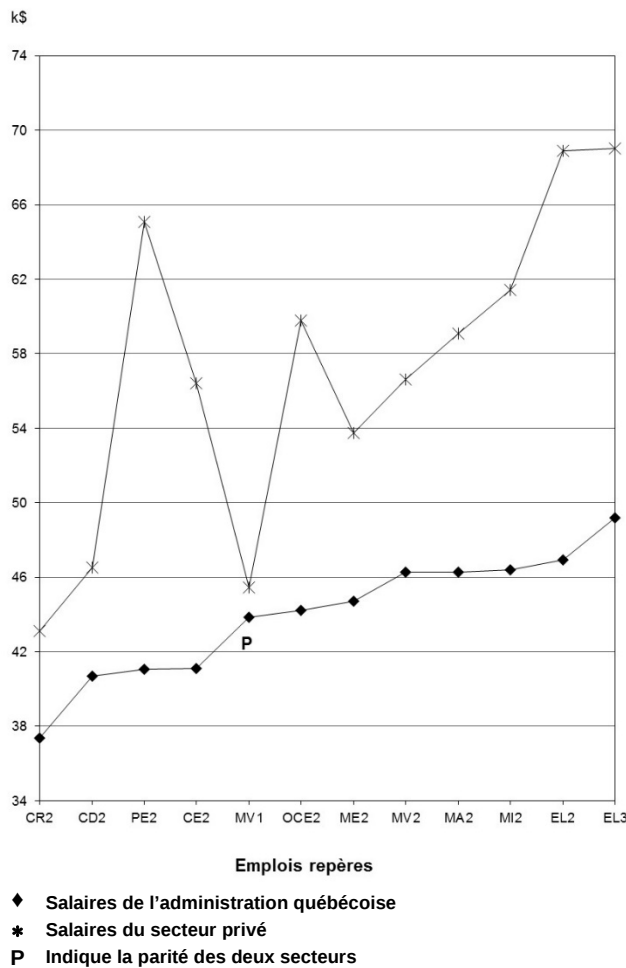
Banque de données : annexes C-2 et E-2.

Les ouvriers

Le salaire des ouvriers de l'administration québécoise affiche un retard de 32 % par rapport à celui des ouvriers du secteur privé. Ce statut est noté dans 11 des 12 emplois repères, représentant la quasi-totalité de l'effectif de la catégorie. Un seul emploi de la catégorie est à parité dans les deux secteurs.

Cinq emplois, regroupant 44 % de la catégorie, affichent des retards salariaux de plus de 35,0 %, dont le retard le plus élevé est de 58,5 % pour l'emploi de « Peintre d'entretien 2 »; cela correspond à une différence salariale de 24 018 \$ au désavantage de l'administration québécoise.

Figure 2.8
Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Ouvriers », en 2014



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

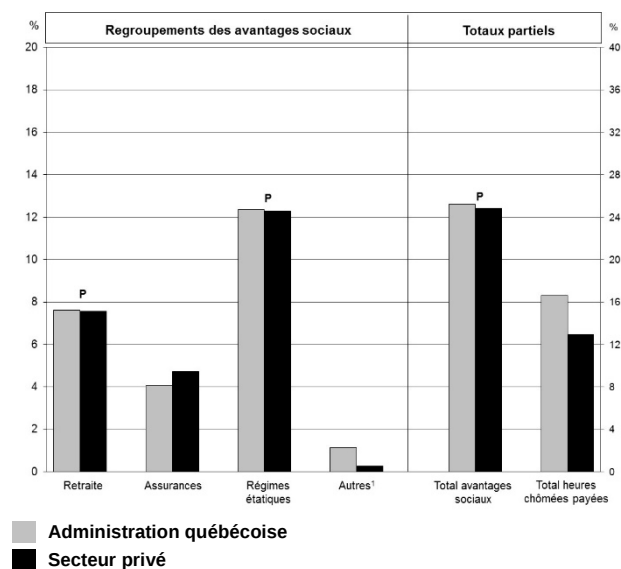
Les avantages sociaux et les heures chômées payées

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 (41,78 % du salaire contre 37,80 %). Cette situation résulte des coûts plus importants dans l'administration québécoise pour les heures chômées payées (16,59 % du salaire contre 12,96 %); les débours sont par contre à parité 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 (4,06 % contre 4,73 %) et des débours plus importants pour le regroupement « autres » (1,15 % contre 0,27 %). Toutefois, en ce qui concerne les régimes d'assurance, l'administration québécoise débourse plus pour l'assurance salaire (3,60 % contre 0,97 %), 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 (8,50 % contre 7,21 %), les congés fériés et mobiles (4,90 % contre 4,52 %), les congés de maladie utilisés (2,64 % contre 0,95 %) et les congés sociaux (0,55 % contre 0,22 %). 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 du 1^{er} juillet 2011 au 30 juin 2012.

La collecte relative aux avantages sociaux a porté sur la présence ou non de tous les avantages. Les données utilisées au calcul des coûts pour tous les avantages, soit dix-huit, proviennent des ERG 2012, 2013 et 2014.

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

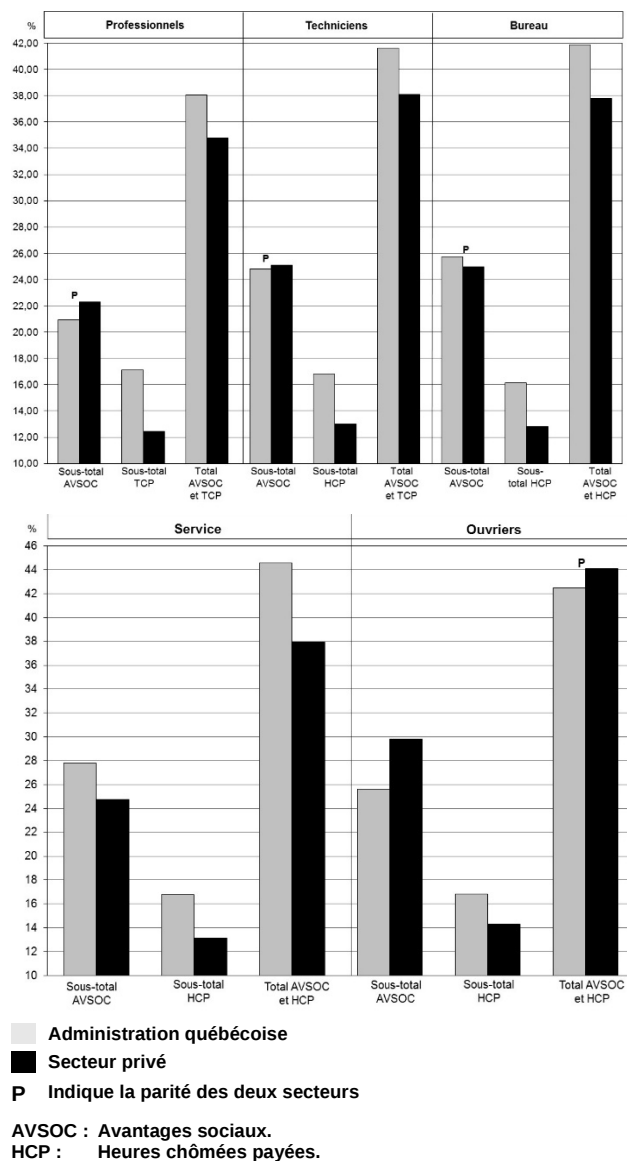
Les débours relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées sont supérieurs dans l'administration québécoise chez les professionnels (38,05 % du salaire contre 34,77 %), les techniciens (41,62 % contre 38,11 %), les employés de bureau (41,87 % contre 37,80 %) et les employés de service (44,57 % contre 37,92 %), tandis que la parité entre les deux secteurs est observée chez les ouvriers.

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 (27,81 % contre 24,76 %). Chez ces derniers, cela s'explique par des débours plus importants dans ce secteur pour les régimes d'assurance et le remboursement de congés de maladie non utilisés. Les débours sont à parité chez les techniciens. Les coûts des avantages sociaux sont moins élevés dans l'administration québécoise chez les ouvriers (25,63 % contre 29,80 %). 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 dans toutes les autres catégories d'emplois. 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, à l'exception des congés annuels chez les ouvriers où la parité est observée.

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 du 1^{er} juillet 2011 au 30 juin 2012.

La collecte relative aux avantages sociaux a porté sur la présence ou non de tous les avantages. Les données utilisées au calcul des coûts pour tous les avantages, soit dix-huit, proviennent des ERG 2012, 2013 et 2014.

Banque de données : annexe B-2.

Les heures de travail

La semaine de travail des employés de l'administration québécoise comporte deux heures de moins que celle du secteur privé. Sur une base annuelle, cette différence représente près de trois semaines 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 près de trois heures et quart. 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 plus d'une heure chez les ouvriers à près de deux heures et trois quarts chez les techniciens. Dans cette catégorie d'emplois, cela équivaut annuellement à environ quatre semaines 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'un peu plus d'une heure et demie chez les employés de service à quatre heures 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 2014

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	37,9	29,9	33,1
Professionnels	35,0	37,6	29,0	33,0
Techniciens	35,0	37,7	29,1	32,9
Employés de bureau	35,0	37,5	29,4	32,8
Employés de service	38,7*	38,9*	32,3	33,9
Ouvriers	38,8	39,9	32,2	34,4

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexes C-2 et F.

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 30 des 74 emplois repères, comptant 35 % de l'effectif. Autant d'emplois affichent un statut de retard et d'avance de l'administration québécoise (22 emplois).

La rémunération globale des professionnels et celles des employés de service de l'administration québécoise présentent une avance, respectivement de 4,7 % et de 9,4 %. Neuf des vingt-et-un emplois repères de la catégorie des professionnels, représentant 37 % de l'effectif, affichent ce statut. Sept emplois, regroupant 46 % de l'effectif, sont à parité, tandis que les cinq autres sont en retard. Chez les employés de service, six des onze emplois repères, représentant 69 % de l'effectif, affichent ce statut, alors que quatre des cinq emplois repères restants, regroupant 13 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs.

Chez les techniciens et les employés de bureau, la parité est notée. Dans la catégorie des techniciens, cinq des quatorze emplois repères, comptant 18 % de l'effectif de la catégorie, sont à parité dans les deux secteurs. Cinq emplois sont en retard, alors que les quatre autres, regroupant 70 % de l'effectif, sont en avance.

La parité est observée dans neuf des seize emplois repères de la catégorie des employés de bureau; ces emplois représentent 53 % de l'effectif. Trois emplois sont en avance (23 % de l'effectif), alors que les quatre emplois restants affichent un retard.

Dans l'ensemble des emplois repères et dans les catégories des professionnels, des techniciens et des employés de bureau, l'amélioration de la situation comparative de l'administration québécoise, du salaire à la rémunération globale, s'explique par les heures de présence au travail moins nombreuses dans ce secteur. Pour les employés de service, la situation plus avantageuse de l'administration québécoise sur le plan de la rémunération globale est due à l'effet combiné des heures de présence au travail inférieures et des coûts supérieurs pour les avantages sociaux 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 – 28,5 %. Sept des douze emplois repères, comptant 74 % de l'effectif, montrent ce statut. Les cinq emplois restants sont à parité dans les deux secteurs.

Tableau 2.4
Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé, en 2014

[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	— 8,4	— 8,6	2,3*
Professionnels	— 6,7	— 8,2	4,7
Techniciens	— 9,7	— 10,0	2,7*
Employés de bureau	— 10,2	— 9,5	1,8*
Employés de service	3,8*	5,1*	9,4
Ouvriers	— 32,0	— 36,6	— 28,5

* 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 2014

Catégories d'emplois	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	22	30	22	74
Professionnels	9	7	5	21
Techniciens	4	5	5	14
Employés de bureau	3	9	4	16
Employés de service	6	4	1	11
Ouvriers	0	5	7	12

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 18,2 % face au secteur « autre public¹ » sur le plan salarial dans l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé dans 74 des 76 emplois comparés, regroupant 98 % de l'effectif. Toutes les catégories témoignent du retard salarial de l'administration québécoise.

Pour les catégories des professionnels, des techniciens et des employés de bureau, tous les emplois repères affichent un retard de l'administration québécoise.

Le salaire des professionnels de l'administration québécoise est en retard de 16,5 % sur celui des professionnels du secteur « autre public ». Les écarts varient de - 2,2 % à - 48,1 %. Douze emplois affichent des retards supérieurs à 20 %; sept de ceux-ci dépassent même 30 %.

La catégorie « Techniciens » présente un retard salarial de l'administration québécoise de 16,8 % vis-à-vis du secteur « autre public ». Parmi les emplois, six affichent des retards de 30 % et plus. L'écart le plus important (- 47,4 %) est noté dans l'emploi « Technicien en génie 3 ».

Chez les employés de bureau, l'administration québécoise est en retard de 19,7 % sur le plan salarial face au secteur « autre public ». Parmi ces emplois repères présentés, les écarts varient de - 9,2 % à - 50,7 %. Neuf présentent un retard supérieur à 20 %, dont trois emplois ayant des retards supérieurs à 40 %.

Les employés de service de l'administration québécoise affichent un retard salarial de 17,4 % par rapport à leurs homologues du secteur « autre public ». Ce statut est observé dans dix des onze emplois de la catégorie (92 % de l'effectif). Les retards varient entre 9,5 % et 47,5 %.

C'est chez les ouvriers que l'administration québécoise accuse son retard salarial le plus important face au secteur « autre public », soit de 25,6 %. Treize des quatorze emplois repères de la catégorie affichent ce statut, l'autre emploi étant en avance. L'emploi « Mécanicien de véhicules motorisés 1 » présente le retard le plus important, avec un écart de - 39,7 %.

Tableau 3.1

Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur « autre public », en 2014

[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	1	1	74	76
Professionnels	- 16,5	0	0	21	21
Techniciens	- 16,8	0	0	14	14
Employés de bureau	- 19,7	0	0	16	16
Employés de service	- 17,4	0	1	10	11
Ouvriers	- 25,6	1	0	13	14

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 12,4 %, 25,5 %, 26,9 % et 35,2 % 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.

Dans les trois catégories analysées, l'ensemble des emplois de l'administration québécoise sont en retard. Le maximum normal des professionnels est inférieur à celui de leurs homologues du secteur « autre public » de 12,7 %. Les écarts varient de -6,1 % à -41,2 %. Les techniciens présentent un maximum normal inférieur dans l'administration québécoise, avec un écart de -15,6 %. Les écarts varient de -3,5 % à -50,6 %. Dans ces deux catégories, la situation de l'administration québécoise est meilleure dans la comparaison des maximums normaux que dans celle des salaires (-16,5 % chez les professionnels et -16,8 % chez les techniciens).

Le maximum normal chez les employés de bureau présente un retard de 21 % dans l'administration québécoise. Les écarts varient de -8,0 % à -67,2 %. La situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan du salaire (-19,7 %) 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 (92,3 % comparativement à 88,6 %).

Parmi les emplois, 19 ont un maximum normal de l'administration québécoise inférieur au minimum du secteur « autre public ». Huit 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 2014

	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	97,3	98,2	76 591	86 343	-12,7	71,1	83,1
Techniciens	100,0	95,0	51 416	59 413	-15,6	84,9*	84,6*
Employés de bureau	99,7	91,3	39 499	47 778	-21,0	92,3	88,6

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

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

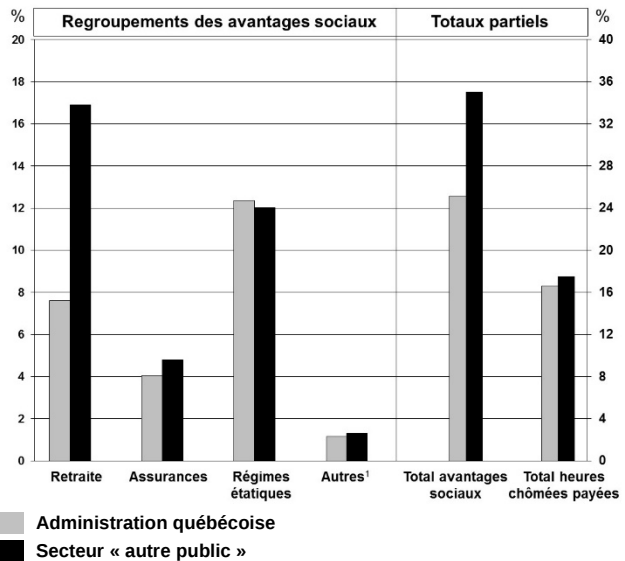
Les avantages sociaux et les heures chômées payées

Les coûts relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées sont moins élevés dans l'administration québécoise que dans le secteur « autre public », soit 41,79 % du salaire contre 52,54 %. Cette différence au désavantage de l'administration québécoise provient tant des débours liés aux avantages sociaux (25,17 % du salaire contre 35,04 %) que de ceux relatifs aux heures chômées payées (16,61 % du salaire contre 17,51 %). Au niveau des catégories d'emplois, les mêmes constats sont observés.

Les coûts inférieurs des avantages sociaux dans l'administration québécoise résultent des dépenses moins importantes dans ce secteur pour le régime de retraite (7,61 % contre 16,91 %), le regroupement « autres » (1,15 % contre 1,32 %) et les régimes d'assurance (4,05 % contre 4,80 %). Les débours encourus par l'administration québécoise sont moins élevés pour chacun des régimes d'assurance, à l'exception de l'assurance salaire (3,59 % contre 1,05 %). Les coûts sont toutefois plus élevés dans l'administration québécoise pour 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 les coûts sont plus élevés (8,50 % contre 8,17 %).

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 du 1^{er} juillet 2011 au 30 juin 2012.

La collecte relative aux avantages sociaux a porté sur la présence ou non de tous les avantages. Les données utilisées au calcul des coûts pour tous les avantages, soit dix-huit, proviennent des ERG 2012, 2013 et 2014.

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

Banque de données : annexe B-3.

Les heures de travail

Dans l'ensemble des emplois repères, la semaine régulière de travail dans l'administration québécoise compte près d'une demi-heure de moins que celle du secteur « autre public ». La parité entre les deux secteurs est notée lorsque les heures de présence au travail sont considérées. 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'une demi-heure chez les employés de bureau à une heure chez les professionnels. Dans ce dernier cas, cela représente annuellement environ une semaine et demie de moins dans l'administration québécoise. Pour leur part, les employés de service et les ouvriers de l'administration québécoise ont une semaine de travail plus longue d'un peu plus d'un quart d'heure que leurs homologues du secteur « autre public ».

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

Dans quatre catégories, soit chez les professionnels, les techniciens, les employés de bureau et les employés de service, 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. Pour les ouvriers, la situation contraire est observée.

Tableau 3.3
Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur « autre public », en 2014

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

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexes C-3 et F.

La rémunération globale

La rémunération globale de l'administration québécoise est en retard de 27,4 % sur celle du secteur « autre public » dans l'ensemble des emplois repères. Sur 76 emplois repères, 75 présentent ce statut (99 % de l'effectif). L'emploi restant affiche une avance.

Tous les emplois des catégories de professionnels, techniciens, employés de bureau et employés de service présentent un retard de l'administration québécoise au chapitre de la rémunération globale. Les retards sont respectivement de 26,1 %, 23,6 %, 30,9 % et 23,2 %. Les ouvriers accusent le retard le plus important sur le plan de la rémunération globale (—42,7 %). Treize emplois (90 % de l'effectif) sur les quatorze que compte la catégorie affichent ce statut.

Pour les professionnels, techniciens et employés de bureau, 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 pour les catégories de professionnels et techniciens.

L'accentuation du retard du salaire à la rémunération globale chez les employés de service et les ouvriers est due aux coûts moins élevés des avantages sociaux dans l'administration québécoise et aux heures de présence au travail plus élevées dans l'administration québécoise pour les employés de service.

Tableau 3.4

Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur « autre public », en 2014

[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	— 28,0	— 27,4
Professionnels	— 16,5	— 28,9	— 26,1
Techniciens	— 16,8	— 25,1	— 23,6
Employés de bureau	— 19,7	— 30,5	— 30,9
Employés de service	— 17,4	— 21,3	— 23,2
Ouvriers	— 25,6	— 41,7	— 42,7

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 18,3 % par rapport à l'administration municipale. Ce statut est observé dans 62 des 66 emplois repères comparés, représentant 95 % de l'effectif. Un emploi est à parité dans les deux secteurs et trois autres emplois sont en avance. Toutes les catégories d'emplois affichent un retard.

Les professionnels de l'administration québécoise présentent un retard de 14,1 % face à leurs homologues de l'administration municipale. Dix-sept emplois repères comparés (93 % de l'effectif) sont en retard et deux sont en avance.

Chez les techniciens, l'administration québécoise affiche un retard salarial de 17,7 % face à l'administration municipale, ce statut est observé chez 11 des 12 emplois de la catégorie, l'emploi restant est à parité. Le résultat de la catégorie est fortement influencé par les retards des emplois « Technicien en administration 1-2 » (44 % de l'effectif) et « Technicien en informatique 1-2 » (12 % de l'effectif); les écarts respectifs de ces emplois sont de - 16,5 % et - 20,2 %.

Le statut de retard de l'administration québécoise est observé pour tous les emplois repères chez les employés de bureau, les employés de service et les ouvriers à l'exception d'un emploi qui affiche une avance dans cette dernière catégorie.

Les employés de bureau de l'administration québécoise accusent un retard de 19 % par rapport à ceux de l'administration municipale. Le résultat de la catégorie est fortement influencé par les retards des niveaux 2 et 3 de l'emploi « Personnel de soutien en administration » et des niveaux 1 et 2 de l'emploi « Personnel de secrétariat », qui représentent ensemble 70 % de la catégorie; les écarts pour ces emplois varient de - 16,5 % à - 20,7 %.

Chez les employés de service de l'administration québécoise, le retard salarial par rapport à leurs homologues de l'administration municipale est de 27,2 %; il s'agit du retard le plus important par rapport à ce

secteur. Les emplois « Ouvrier d'entretien de maintenance 2 » et « Journalier ou préposé au terrain 2 » accusent les retards les plus marqués (- 39,8 % et - 41,0 % respectivement).

Quant à la catégorie des ouvriers, le retard salarial de l'administration québécoise est de 25,4 %. Quatre des emplois repères montrent des retards supérieurs à 30 %.

Tableau 3.5

Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et administration municipale, en 2014

[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	- 18,3	3	1	62	66
Professionnels	- 14,1	2	0	17	19
Techniciens	- 17,7	0	1	11	12
Employés de bureau	- 19,0	0	0	16	16
Employés de service	- 27,2	0	0	5	5
Ouvriers	- 25,4	1	0	13	14

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 14,0 %. Le retard de l'administration québécoise est noté dans 14 des 18 emplois de professionnels représentant 76 % de l'effectif; les écarts vont de - 4,1 % à - 71,1 %. Les emplois de niveau 2, comptant 74 % de l'effectif, présentent un retard de 12,4 %; ils ont une influence notable sur le résultat de la catégorie. Il n'y a pas de différence significative entre les écarts constatés sur le plan du maximum normal et celui du salaire.

Le maximum normal des techniciens de l'administration québécoise affiche un retard de 16,4 % face à celui des techniciens de l'administration municipale. La grande majorité des emplois de techniciens présentent un maximum normal inférieur dans l'administration québécoise; les écarts vont de - 7,1 % à - 43,9 %. Cinq emplois montrent un retard de plus de 30 %.

Le maximum normal des employés de bureau de l'administration québécoise montre un retard de 22,2 % 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 - 14,3 % à - 67,2 %. La situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan du salaire (- 19,0 %) 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 (92,3 % comparativement à 88,1 %).

Au total, 40 des 45 emplois, regroupant 92 % de l'effectif, montrent un maximum normal moins élevé dans l'administration québécoise. Dans douze de ces emplois (3 emplois professionnels, 2 emplois techniques et 7 emplois de bureau), 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 2014

	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	97,2	96,1	76 599	87 310	- 14,0	70,8	83,0
Techniciens	100,0	83,5	51 412	59 844	- 16,4	84,9	88,4
Employés de bureau	99,7	81,9	39 499	48 249	- 22,2	92,3	88,1

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

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

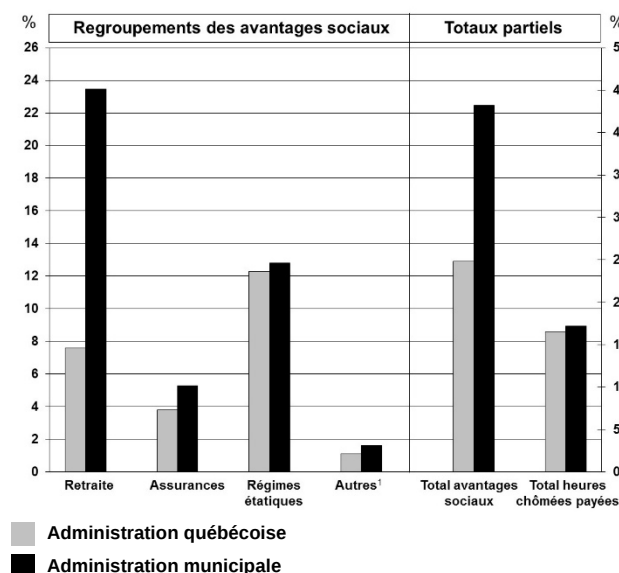
Les avantages sociaux et les heures chômées payées

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 41,36 % contre 60,42 %. Cette situation est notée tant dans les débours relatifs aux avantages sociaux (24,82 % contre 43,20 %) que dans ceux liés aux heures chômées payées (16,54 % contre 17,22 %).

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 (7,61 % contre 23,48 %). D'ailleurs, le secteur « administration municipale » dépense plus que tous les autres secteurs de comparaison pour cet élément. Les coûts de l'administration québécoise sont également moindres pour les régimes d'assurance (3,81 % contre 5,27 %). Les débours encourus par l'administration québécoise sont moins élevés pour chacun des régimes d'assurance, à l'exception de l'assurance salaire (3,41 % contre 1,66 %). L'administration québécoise dépense également moins que l'administration municipale pour le regroupement « autres » (1,11 % contre 1,64 %) et pour les régimes étatiques, principalement pour la CSST (12,28 % contre 12,81 %)

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, les congés parentaux, ainsi que les congés fériés et mobiles. L'écart le plus important a trait à ces derniers congés pour lesquels l'administration québécoise dépense 4,89 % du salaire contre 6,37 % 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)



En ce qui concerne l'administration québécoise, les données utilisées sont du 1^{er} juillet 2011 au 30 juin 2012.

La collecte relative aux avantages sociaux a porté sur la présence ou non de tous les avantages. Les données utilisées au calcul des coûts pour tous les avantages, soit dix-huit, proviennent des ERG 2012, 2013 et 2014.

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 près d'une demi-heure de plus que celle de l'administration municipale. Annuellement, cet écart représente à près des trois quarts d'une semaine de plus chez les employés de l'administration québécoise. Lorsque les heures de présence au travail sont considérées, la semaine est plus longue d'une demi-heure pour l'administration québécoise. 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 quatre des cinq catégories d'emplois, soit celles des professionnels, des techniciens, des employés de bureau et des ouvriers. Chez les employés de bureau, l'écart s'établit à un peu plus d'une demi-heure. Sur une base annuelle, cela représente un peu plus des trois quarts d'une semaine de plus pour les employés de l'administration québécoise. La parité des deux secteurs est notée chez les employés de service.

Dans quatre 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 d'un près d'un quart d'heure chez les professionnels à près d'une heure chez les employés de bureau. Chez ces derniers, cela représente annuellement un peu plus d'une semaine et demie de présence au travail de plus pour les employés de l'administration québécoise. En ce qui concerne les ouvriers, la parité est observée.

Par ailleurs, dans deux des cinq 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. Chez les techniciens, les employés de bureau et les employés de service, les débours moins importants dans l'administration québécoise pour les heures chômées payées entraînent une moins bonne situation comparative dans l'administration québécoise sur le plan des heures de présence au travail.

Tableau 3.7

Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et administration municipale, en 2014

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

* Indique la parité des deux secteurs
Banque de données : annexes C-4 et F.

La rémunération globale

Dans l'ensemble des emplois repères, la rémunération globale de l'administration québécoise est en retard de 38,6 % 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, 64 des 66 emplois repères, regroupant la quasi-totalité de l'effectif, affichent ce statut. Deux emplois sont en avance.

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 34,6 %, alors que dans la catégorie des techniciens, le retard de l'administration québécoise atteint 38,6 %. Pour ce qui est des employés de bureau et de service, le retard de l'administration québécoise est respectivement de 40,0 % et 40,2 %. Le statut de retard est observé dans tous les emplois repères des catégories de techniciens, d'employés de bureau et d'employés de service.

Pour leur part, les ouvriers affichent un retard de 44,8 % sur le plan de la rémunération globale, parmi les cinq catégories analysées, c'est le retard le plus important de l'administration québécoise face à ce secteur. Treize des quatorze emplois, représentant 90 % de l'effectif, montrent ce statut. L'emploi restant montre une avance dans l'administration québécoise.

Dans l'ensemble des emplois repères et dans les catégories d'emplois de professionnels, de techniciens, d'employés de bureau et d'ouvriers, 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.

Tableau 3.8
Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et administration municipale, en 2014

[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	— 18,3	— 36,0	— 38,6
Professionnels	— 14,1	— 33,2	— 34,6
Techniciens	— 17,7	— 36,6	— 38,6
Employés de bureau	— 19,0	— 35,7	— 40,0
Employés de service	— 27,2	— 37,9	— 40,2
Ouvriers	— 25,4	— 43,2	— 44,8

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

Les salaires

Dans l'ensemble des emplois repères, le salaire des employés de l'administration québécoise est en retard de 15,7 % sur celui des employés du secteur « entreprises publiques ». Ce statut est constaté dans toutes les catégories d'emplois et dans 59 des 64 emplois repères comparés, représentant 97 % de l'effectif. Trois emplois sont à parité dans les deux secteurs, alors que les deux autres affichent une avance de l'administration québécoise.

Le salaire des professionnels de l'administration québécoise accuse un retard de 12,5 % par rapport à celui des professionnels du secteur « entreprises publiques ». Dans cette catégorie, 17 emplois repères comparés sur 19 affichent ce statut (97 % de l'effectif). Les niveaux 2 et 3 de l'emploi « Analyste des procédés administratifs et informaticien », avec des écarts respectifs de -11,2 et -14,0 %, ont un impact important sur le résultat puisqu'ils regroupent 47 % de l'effectif de la catégorie.

Dans les catégories de techniciens, d'employés de bureau et d'employés de service, tous les emplois d'une catégorie présentent un retard salarial de l'administration sauf pour un emploi dans chacune des catégories, qui affiche la parité des deux secteurs.

Chez les techniciens, le retard de l'administration québécoise est de 14,4 %. Onze des douze emplois repères, regroupant 96 % de l'effectif, affichent ce statut. Le retard le plus important est constaté dans l'emploi « Technicien en génie 1-2 » (-52,3). Par ailleurs, l'emploi « Technicien en administration 1-2 », représentant 44 % de l'effectif, montre un écart salarial de -12,6 %.

Les employés de bureau de l'administration québécoise présentent un retard salarial de 16,4 % par rapport à ceux du secteur « entreprises publiques ». Ce statut est observé dans 13 des 14 emplois repères de la catégorie regroupant la quasi-totalité de l'effectif. Les retards salariaux vont de 4,3 % à 63,2 %. L'emploi « Personnel de soutien en administration 2 », avec un retard salarial de 22,2 %, a une influence notable sur le résultat puisqu'il compte 31 % de l'effectif de la

catégorie. Trois autres emplois repères de cette catégorie accusent aussi des retards supérieurs à 35 %.

La catégorie des employés de service présente également un retard de l'administration québécoise (-16,2 %). Ce statut est observé dans huit des neuf emplois, représentant 92 % de l'effectif apparié; cinq de ces emplois accusent des retards de plus de 20 %.

Chez les ouvriers, le retard de l'administration québécoise est de 33,3 %; 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 -22,3 % à -52,4 %.

Tableau 3.9
Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2014
[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	-15,7	2	3	59	64
Professionnels	-12,5	2	0	17	19
Techniciens	-14,4	0	1	11	12
Employés de bureau	-16,4	0	1	13	14
Employés de service	-16,2	0	1	8	9
Ouvriers	-33,3	0	0	10	10

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

Les échelles salariales

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

Dans la catégorie des professionnels, l'administration québécoise affiche un retard de 9,7 % sur le plan du maximum normal face au secteur « entreprises publiques ». Seize des dix-huit emplois repères de cette catégorie, regroupant 90 % de l'effectif, montrent ce statut; les écarts varient de -0,6 % à -32,0 %. La situation comparative est meilleure dans la comparaison du maximum normal que dans celle du salaire (-12,5 %).

Chez les techniciens, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur de 15,5 % à celui observé dans le secteur « entreprises publiques ». La totalité des emplois montrent un retard de l'administration québécoise. Les écarts varient de -4,5 % à

-52,3 %. Chez les employés de bureau, le retard du maximum normal de l'administration québécoise s'établit à -17,1 %. Treize des quatorze emplois, comptant la quasi-totalité de l'effectif, affichent ce statut, avec des écarts allant de -3,9 % à -60,1 %. La situation comparative des techniciens et des employés de bureau de l'administration québécoise est meilleure sur le plan du salaire (respectivement -14,4 % et -16,4 %) que sur celui du maximum normal.

Au total, 41 des 44 emplois, comptant 98 % de l'effectif, ont un maximum normal inférieur dans l'administration québécoise. Six emplois présentent un maximum normal de l'administration québécoise inférieur au minimum du secteur « entreprises publiques », tandis que huit 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 2014

	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	97,2	98,2	77 039	84 510	- 9,7	71,1	82,0
Techniciens	100,0	97,4	51 511	59 521	- 15,5	85,1	81,4
Employés de bureau	99,7	90,4	39 496	46 261	- 17,1	92,2*	91,9*

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

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

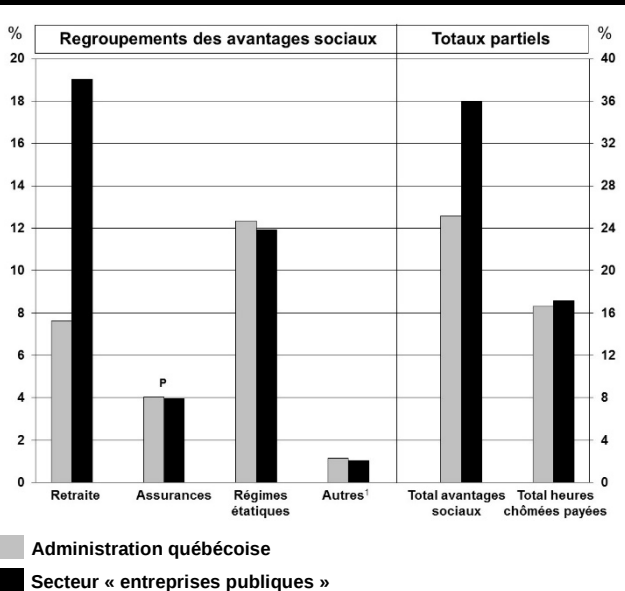
Les avantages sociaux et les heures chômées payées

Les débours relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées sont moins importants dans l'administration québécoise que dans le secteur « entreprises publiques » (41,74 % du salaire contre 53,12 %). Ce résultat s'explique notamment par des coûts moindres sur le plan des avantages sociaux (25,15 % contre 35,96 %) et aussi sur celui des heures chômées payées (16,60 % contre 17,16 %).

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 (7,61 % contre 19,04 %). La parité des deux secteurs est notée pour les régimes d'assurance, les débours étant cependant moins élevés pour tous les éléments, sauf pour l'assurance salaire (3,59 % contre 1,36 %). Les régimes étatiques ainsi que le regroupement « autres » 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 en grande partie aux congés de maladie utilisés (2,66 % contre 3,14 %), mais aussi aux congés fériés et mobiles, aux congés parentaux et aux congés sociaux. Toutefois, les coûts sont plus élevés dans l'administration québécoise pour les congés annuels (8,49 % contre 8,44 %).

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 du 1^{er} juillet 2011 au 30 juin 2012.

La collecte relative aux avantages sociaux a porté sur la présence ou non de tous les avantages. Les données utilisées au calcul des coûts pour tous les avantages, soit dix-huit, proviennent des ERG 2012, 2013 et 2014.

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 est à parité avec celle du secteur « entreprises publiques ». Sur le plan des heures de présence, les employés de l'administration québécoise travaillent près d'un quart d'heure de plus que leurs homologues des entreprises publiques. 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 similaires dans l'administration québécoise et dans le secteur « entreprises publiques » dans trois des cinq catégories d'emplois. Chez les employés de service, la situation inverse est notée. Les techniciens de l'administration québécoise ont une semaine plus courte, alors que les employés de service présentent la situation inverse. Cette différence équivaut annuellement à une demi-semaine de moins pour les employés de l'administration québécoise.

Les heures de présence au travail sont similaires dans l'administration québécoise et dans le secteur « entreprises publiques » chez les professionnels, les techniciens et les ouvriers. Chez les employés de bureau et les employés de service, les heures de présence au travail sont supérieures, respectivement, de près d'une demi-heure et d'un peu plus d'un quart d'heure.

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 techniciens et des employés de service. Chez les employés de bureau, des débours moins importants pour les heures chômées payées dans l'administration québécoise entraînent 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 2014

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

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexes C-5 et F.

La rémunération globale

Dans l'ensemble des emplois repères, la rémunération globale de l'administration québécoise est en retard de 27,7 % sur celle du secteur « entreprises publiques ». Au total, 55 des 64 emplois repères, regroupant 92 % de l'effectif, affichent ce statut. Cinq emplois sont à parité dans les deux secteurs, alors que les quatre 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 30,1 %. Dix-sept des dix-neuf emplois, regroupant 95 % de l'effectif, présentent ce statut. Un emploi est à parité dans les deux secteurs et un autre affiche une avance.

Chez les techniciens, le retard de l'administration québécoise est de 22,3 %. Dix des douze emplois repères, représentant 92 % de l'effectif, affichent ce statut. Un emploi est en avance, tandis que l'autre est à parité dans les deux secteurs.

Le retard est de 24,0 % chez les employés de service. Huit des neuf emplois repères de cette catégorie (92 % de l'effectif) montrent un retard de l'administration québécoise par rapport au secteur « entreprises publiques ». L'emploi restant montre une avance.

La rémunération globale des ouvriers de l'administration québécoise présente un retard de 52,2 % 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 dix emplois repères de la catégorie.

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

Dans la catégorie des employés de bureau, le retard de l'administration québécoise est de 29,2 %. Ce statut est observé dans dix des quatorze emplois repères, regroupant 92 % de l'effectif. Trois emplois sont à parité dans les deux secteurs, tandis que l'emploi restant montre une avance de l'administration québécoise. Dans cette catégorie, l'affaiblissement de l'administration québécoise du salaire à la rémunération globale s'explique par les coûts des avantages sociaux moins élevés dans l'administration québécoise et les heures de présence au travail plus élevées dans ce secteur.

Tableau 3.12
Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2014
[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	— 15,7	— 27,1	— 27,7
Professionnels	— 12,5	— 30,3	— 30,1
Techniciens	— 14,4	— 22,7	— 22,3
Employés de bureau	— 16,4	— 26,9	— 29,2
Employés de service	— 16,2	— 23,5	— 24,0
Ouvriers	— 33,3	— 51,6	— 52,2

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 10,8 % 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 49 des 61 emplois repères, regroupant 87 % de l'effectif. Six emplois sont à parité dans les deux secteurs, tandis qu'autant d'emplois présentent une avance salariale par rapport à leurs homologues du secteur universitaire.

Chez les professionnels, le retard salarial est de 9,5 %. Onze des dix-huit emplois repères, comptant 81 % de l'effectif apparié de la catégorie, présentent ce statut. Quatre emplois affichent la parité salariale dans les deux secteurs. Les trois emplois restants, comptant 13 % de l'effectif, sont en avance.

Les techniciens de l'administration québécoise présentent un retard salarial vis-à-vis de leurs homologues du secteur universitaire (– 8,2 %). Ce statut est constaté dans dix des douze emplois repères, comptant 85 % de l'effectif; les retards vont de 6,0 % à 22,8 %. Deux emplois, dont l'emploi « Technicien de laboratoire 1-2 », affichent la parité; ce dernier regroupe 11 % de l'effectif.

Chez les employés de bureau, l'administration québécoise accuse un retard salarial de 15,9 % face au secteur universitaire. Tous les emplois repères comparés dans cette catégorie montrent ce statut. Trois emplois présentent des retards de plus de 30 %.

Un statut de retard de l'administration québécoise est aussi observé chez les employés de service, avec un écart de – 4,4 %. Sept des neuf emplois repères, regroupant 59 % de l'effectif, présentent ce statut; les écarts se situent entre – 2,2 % et – 35,4 %. Les deux emplois restants affichent une avance salariale, dont un représentant 31 % de l'effectif.

Un retard est également constaté chez les ouvriers (– 10,8 %). Huit des neuf emplois de cette catégorie, comptant 95 % de l'effectif, présentent ce statut. L'emploi restant est 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 2014

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

Catégories d'emplois	Écarts salariaux %	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	– 10,8	6	6	49	61
Professionnels	– 9,5	3	4	11	18
Techniciens	– 8,2	0	2	10	12
Employés de bureau	– 15,9	0	0	13	13
Employés de service	– 4,4	2	0	7	9
Ouvriers	– 10,8	1	0	8	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 (– 7,6 %), chez les techniciens (– 8,8 %) et chez les employés de bureau (– 18,0 %). En ce qui concerne les salaires, les trois catégories montrent un retard, les écarts étant respectivement de – 9,5 %, de – 8,2 % et de – 15,9 %. Chez les professionnels et 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 (92,3 % comparativement à 84,2 %).

Chez les professionnels dont la majorité sont rémunérés selon une échelle, 11 des 17 emplois, regroupant 72 % de l'effectif, affichent un retard de l'administration québécoise sur le plan du maximum normal. Les retards varient de 6,7 % à 40,8 %. Quatre emplois, regroupant 21 % de l'effectif, affichent une avance de l'administration québécoise, variant de 1,9 % à

23,0 %. Les deux emplois restants de cette catégorie sont à parité dans les deux secteurs.

Chez les techniciens et les employés de bureau, un des emplois appariés est à parité dans chacune des catégories, les autres emplois étant en retard. Les retards regroupent 89 % de l'effectif des techniciens et 97 % de celui des employés de bureau. Les retards varient de 3,9 % à 17,8 % chez les techniciens et de 10,9 % à 33,5 % dans le cas des employés de bureau.

Au total, 34 des 42 emplois, regroupant 90 % de l'effectif, présentent un maximum normal moins élevé dans l'administration québécoise. Trois emplois de complexité supérieure (niveau 3) 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, l'emploi « Professionnel en gestion financière 1 » et six autres emplois de bureau 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 2014

	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	97,2	97,9	76 831	82 702	– 7,6	70,8	82,0
Techniciens	100,0	98,1	51 412	55 941	– 8,8	84,9	79,2
Employés de bureau	99,7	99,6	39 480	46 584	– 18,0	92,3	84,2

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

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

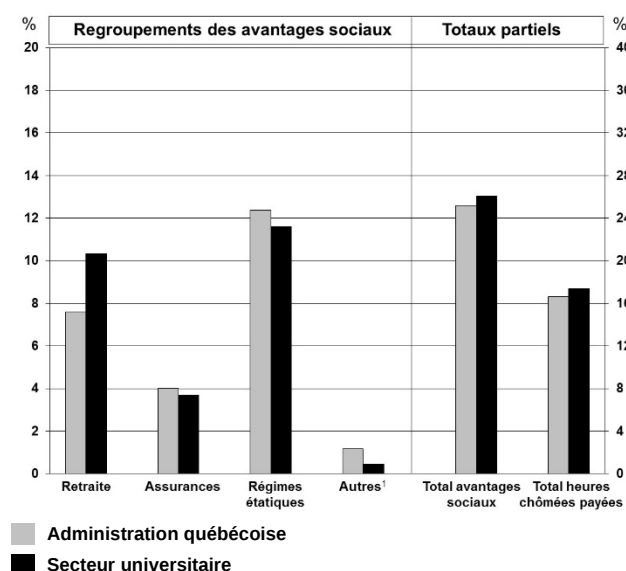
Les avantages sociaux et les heures chômées payées

L'administration québécoise dépense moins que le secteur universitaire pour l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées (41,78 % du salaire contre 43,45 %). Cette situation s'explique par les débours moins importants pour les avantages sociaux dans l'administration québécoise (25,17 % contre 26,09 %) et les heures chômées payées (16,61 % contre 17,36 %) moins nombreuses.

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 (7,61 % du salaire contre 10,33 %). Par contre, les débours de l'administration québécoise sont supérieurs à ceux du secteur universitaire pour les régimes d'assurances (4,02 % contre 3,70 %), en raison des coûts attribuables à l'assurance salaire (3,57 % contre 0,92 %). Les débours de l'administration québécoise sont aussi plus élevés pour les régimes étatiques (12,37 % contre 11,60 %) et le regroupement « autres » (1,18 % contre 0,46 %).

Quant aux heures chômées payées, les débours moindres de l'administration québécoise sont notamment attribuables aux congés fériés et mobiles (4,91 % contre 5,96 %). L'administration québécoise débourse aussi moins pour les congés annuels et les congés parentaux. Toutefois, les coûts sont plus élevés dans l'administration québécoise pour les congés sociaux (0,55 % contre 0,38 %). La parité des deux secteurs est constatée pour les congés de maladie utilisés.

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 du 1^{er} juillet 2011 au 30 juin 2012.

La collecte relative aux avantages sociaux a porté sur la présence ou non de tous les avantages. Les données utilisées au calcul des coûts pour tous les avantages, soit dix-huit, proviennent des ERG 2012, 2013 et 2014.

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

La semaine régulière de travail de l'administration québécoise est plus longue que celle du secteur universitaire dans trois 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 un peu plus d'une heure et demie de plus par semaine dans l'administration québécoise. Ce qui équivaut annuellement à près de deux semaines et quart de plus de travail pour les employés de service. Chez les techniciens et les ouvriers, la parité est notée entre les deux secteurs.

Dans quatre 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 près d'un quart d'heure par semaine chez les professionnels à un peu plus d'une heure et quart chez les employés de service. Dans cette catégorie, cela représente annuellement un peu plus de deux semaines de plus pour les employés de l'administration québécoise. Chez les techniciens, la parité des deux secteurs est observée.

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

heures chômées payées dans l'administration québécoise. Chez les professionnels et les employés de service, la situation contraire est observée.

Tableau 3.15
Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur universitaire, en 2014

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

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexes C-6 et F.

La rémunération globale

La rémunération globale de l'administration québécoise est en retard de 13,4 % sur celle du secteur universitaire dans l'ensemble des emplois repères. Au total, 50 des 61 emplois repères, regroupant 92 % de l'effectif, présentent ce statut. Sept emplois, représentant 6 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs, alors que quatre 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 10,8 %. Onze des dix-huit emplois repères de cette catégorie (81 % de l'effectif) affichent ce statut, alors que cinq autres emplois sont à parité. Les deux autres emplois restants montrent une avance de l'administration québécoise. 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.

Un retard de 9,7 % est noté chez les techniciens de l'administration québécoise sur le plan de la rémunération globale. Ce statut est présent dans dix des douze emplois, comptant 85 % de l'effectif. Un emploi montre une avance de l'administration québécoise, l'autre étant à parité dans les deux secteurs.

Les employés de bureau et les ouvriers de l'administration québécoise accusent un retard de la rémunération globale respectivement de 19,1 % et de 19,3 %. Tous les employés de ces deux catégories présentent ce statut. Chez les ouvriers et l'ensemble des emplois repères, l'augmentation du retard du salaire à la rémunération globale s'explique par les coûts moins importants pour les avantages sociaux et les heures de présence au travail plus nombreuses dans l'administration québécoise.

Chez les employés de service, un retard de 8,5 % est observé. Il s'agit du retard le moins important de

toutes les catégories. Sept emplois représentant 90 % de l'effectif affichent ce statut.

Tableau 3.16
Écart de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur universitaire, en 2014

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

Catégories d'emplois	Écart salarial	Écart de la rémunération annuelle	Écart de la rémunération globale
	%		
Ensemble des emplois repères	— 10,8	— 11,6	— 13,4
Professionnels	— 9,5	— 10,3	— 10,8
Techniciens	— 8,2	— 9,1	— 9,7
Employés de bureau	— 15,9	— 16,6	— 19,1
Employés de service	— 4,4	— 4,2	— 8,5
Ouvriers	— 10,8	— 15,2	— 19,3

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 21,6 % 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 22,7 %. Les écarts vont de – 14,2 % pour le « Professionnel en communication 2 » à – 53,0 % pour l'emploi « Avocat et notaire 1 ». Dix emplois repères montrent des retards de 30 % au plus.

Les techniciens de l'administration québécoise affichent un retard salarial de 22,1 % vis-à-vis de ceux de l'administration fédérale. Les retards les plus importants sont constatés dans les emplois « Technicien en génie 1-2 » (– 51,4 %), « Technicien en génie 3 » (– 49,1 %) et « Technicien en droit 1-2 » (– 46,3 %). Par ailleurs, l'emploi « Technicien en administration 1-2 », regroupant à lui seul 44,0 % de l'effectif de la catégorie, accuse un retard salarial de 18,9 %, ce qui diminue l'effet de ces retards importants.

Le salaire des employés de bureau de l'administration québécoise accuse un retard de 19,9 % par rapport à celui des employés de bureau de l'administration fédérale. Les écarts varient de – 7,7 % à – 40,1 % selon les emplois repères. Le résultat de la catégorie est fortement influencé par les retards de plus de 16 % des emplois « Personnel de soutien en administration 2 et 3 » et « Personnel de secrétariat 1 et 2 » qui regroupent 70 % de l'effectif de la catégorie.

Les employés de service de l'administration québécoise affichent un retard salarial de 20,6 %. Les écarts varient de – 11,7 % pour l'emploi « Préposé à l'entretien léger 2 » à – 49,0 % pour l'emploi « Préposé à l'entretien ménager lourd 2 ».

Pour leur part, les ouvriers de l'administration québécoise montrent un retard salarial de 30,7 % par rapport à ceux de l'administration fédérale. Six emplois repères, représentant 31 % de l'effectif de la catégorie,

affichent des retards de plus de 30 %. Il s'agit des emplois « Mécanicien de véhicules motorisés » des niveaux 1 et 2 (respectivement – 33,8 % et – 31,5 %), « Électricien d'entretien » des niveaux 2 et 3 (respectivement – 35,8 % et – 34,9 %), « Menuisier d'entretien 2 » (– 36,2 %) et « Peintre d'entretien 2 » (– 41,0 %).

Tableau 3.17

Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et administration fédérale, en 2014

[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	– 21,6	0	0	55	55
Professionnels	– 22,7	0	0	21	21
Techniciens	– 22,1	0	0	7	7
Employés de bureau	– 19,9	0	0	9	9
Employés de service	– 20,6	0	0	8	8
Ouvriers	– 30,7	0	0	10	10

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.

Tous les emplois (33) présentent un maximum normal moins élevé dans l'administration québécoise. Les retards observés chez les professionnels, les techniciens et les employés de bureau sont respectivement de 15,6 %, 17,6 % et de 18,6 %. Les retards varient de 3,8 % à 50,5 % chez les professionnels et de 6,9 % à 50,3 % chez les techniciens. Tandis que chez les employés de bureau, les écarts vont de 6,9 % à 22,5 %. La situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan du maximum normal

que sur celui du salaire (— 22,7 % pour les professionnels, — 22,1 % pour les techniciens et — 19,9 % pour les employés de bureau) pour les trois catégories en raison d'une position moins avancée dans l'échelle salariale.

Dans vingt-trois emplois, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur au minimum des échelles salariales de l'administration fédérale. L'emploi « Technicien en documentation 1-2 » 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 2014

	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	97,3	100,0	76 591	88 570	— 15,6	71,1	87,1
Techniciens	100,0	100,0	50 852	59 826	— 17,6	85,0	91,2
Employés de bureau	99,7	95,2	39 698	47 062	— 18,6	92,4	96,9

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

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

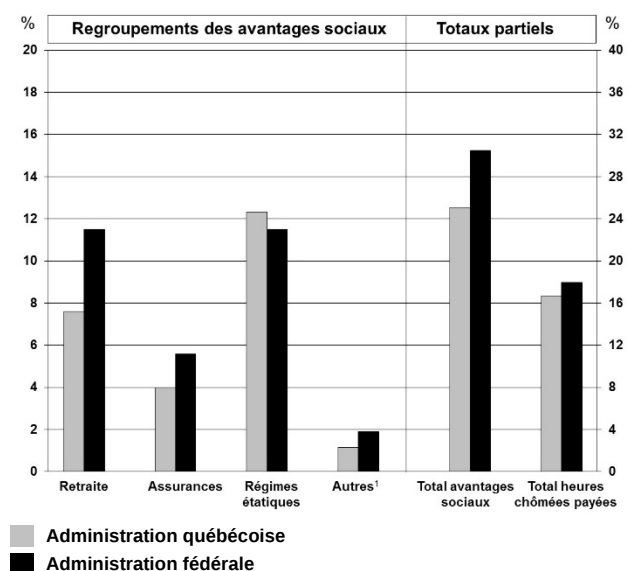
Les avantages sociaux et les heures chômées payées

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 41,76 % contre 48,44 %. Cette différence au désavantage de l'administration québécoise provient tant des débours liés aux avantages sociaux (25,09 % contre 30,49 %) que de ceux relatifs aux heures chômées payées (16,67 % contre 17,95 %). La situation comparative de l'administration québécoise est la même pour les professionnels, les techniciens, les employés de bureau et d'entretien et service et les ouvriers.

Les coûts moins élevés sur le plan des avantages sociaux s'expliquent principalement par les débours inférieurs au chapitre du régime de retraite, soit 7,61 % du salaire contre 11,50 %. Les débours sont inférieurs dans l'administration québécoise pour les régimes d'assurance, à l'exception de l'assurance vie ainsi que de l'assurance salaire, cet avantage n'étant pas offert 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 (12,33 % contre 11,51 %).

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 sociaux, les congés parentaux et les congés de maladie utilisés. La différence la plus grande entre les coûts des administrations québécoise et fédérale est constatée pour ce dernier avantage, soit 2,72 % contre 4,20 %. Seuls les congés annuels entraînent des coûts plus élevés dans l'administration québécoise (8,50 % contre 7,29 %).

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 du 1^{er} juillet 2011 au 30 juin 2012.

La collecte relative aux avantages sociaux a porté sur la présence ou non de tous les avantages. Les données utilisées au calcul des coûts pour tous les avantages, soit dix-huit, proviennent des ERG 2012, 2013 et 2014.

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

La semaine régulière de travail dans l'administration québécoise est plus courte d'un peu plus de deux heures et quart que celle de l'administration fédérale. Cela équivaut annuellement à près de trois semaines et demie 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 près d'une heure et demie 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. Les écarts varient d'un peu plus d'une heure chez les employés de service 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 toutes les catégories d'emplois. Les différences vont d'une demi-heure chez les employés de service à près d'une heure et trois quarts chez les techniciens.

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 2014

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

Banque de données : annexes C-7 et F.

La rémunération globale

La rémunération globale de l'administration québécoise est en retard de 21 % 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 23,2 % est constaté sur le plan de la rémunération globale alors que chez les employés de service, ce retard est de 23,1 %. Le retard est de 31,7 % chez les ouvriers de l'administration québécoise par rapport à ceux de l'administration fédérale.

Dans ces trois catégories, l'accroissement du retard du salaire à la rémunération globale est attribuable aux coûts moins élevés des avantages sociaux dans l'administration québécoise, et ce, malgré le nombre d'heures de présence au travail moins important dans ce secteur.

Les catégories de techniciens et employés de bureau accusent un retard respectivement de 20,3 % et de 18,5 %. Chez ces deux catégories ainsi que l'ensemble des emplois repères, 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.

Tableau 3.20

Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et administration fédérale, en 2014

[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	— 21,6	— 27,0	— 21,0
Professionnels	— 22,7	— 30,2	— 23,2
Techniciens	— 22,1	— 27,3	— 20,3
Employés de bureau	— 19,9	— 24,7	— 18,5
Employés de service	— 20,6	— 25,0	— 23,1
Ouvriers	— 30,7	— 34,8	— 31,7

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 17,9 % sur celui des autres salariés québécois syndiqués. Ce statut est observé dans 67 des 75 emplois repères, représentant 87 % 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.

Tous les emplois comparés de professionnels, de techniciens et d'employés de bureau dans les trois catégories affichent un retard salarial de l'administration québécoise. Chez les professionnels le retard s'établit à 16,5 % par rapport aux autres professionnels québécois syndiqués. Les écarts varient de -5,9 % à -48,1 %.

Le salaire des techniciens de l'administration québécoise accuse un retard de 19,4 % face à celui des autres techniciens québécois syndiqués. Dans l'administration québécoise, l'emploi de « Technicien en administration 1- 2 », qui compte pour 44 % de l'effectif, accuse un retard de 16,5 %; il a donc un impact certain sur le résultat de la catégorie.

Les employés de bureau de l'administration québécoise présentent un retard salarial de 20,5 % face aux autres employés de bureau québécois syndiqués. Parmi les emplois présentés, les écarts varient de -12,4 % pour le « Préposé aux renseignements 2 » à -46,8 % pour le « Magasinier 1 »; sept de ces emplois accusent des retards salariaux de 30 % 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 51 % de l'effectif de la catégorie, affichent ce statut. Trois emplois de la catégorie présentent une avance salariale de l'administration québécoise, les écarts allant de 2,8 % pour le « Gardien 2 » à 21,6 % pour le « Cuisinier 1 ». Les quatre autres emplois présentent un retard de 20 % et plus.

Pour leur part, les ouvriers de l'administration québécoise présentent un retard salarial de 32,7 % 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, sauf « Mécanicien de véhicules motorisés 1 », et comptent la quasi-totalité de l'effectif.

Tableau 4.1
Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2014
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	- 17,9	3	5	67	75
Professionnels	- 16,5	0	0	21	21
Techniciens	- 19,4	0	0	13	13
Employés de bureau	- 20,5	0	0	16	16
Employés de service	- 5,5*	3	4	4	11
Ouvriers	- 32,7	0	1	13	14

* 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.

Chez les professionnels et les techniciens de l'administration québécoise, tous les emplois présentent un maximum normal inférieur, sauf l'emploi « Avocat et notaire 2 » qui montre la parité des deux secteurs. Les professionnels de l'administration québécoise sont en retard de 12,4 % face aux autres professionnels québécois syndiqués; les écarts vont de – 6,1 % à – 41,2 %. Quant aux techniciens de l'administration québécoise, ils affichent un retard de 17,5 %. Les retards varient de 6,0 % à 52,4 %. Dans ces deux catégories, la situation de l'administration québécoise est meilleure dans la comparaison des maximums normaux que dans celle des salaires (– 16,5 chez les professionnels et – 19,4 chez les techniciens).

Dans la catégorie des employés de bureau, le retard de l'administration québécoise est de 21,6 %. Tous les emplois de la catégorie affichent ce statut. Les écarts varient de – 16,1 % à – 67,2 %. Dans cette catégorie, la situation de l'administration québécoise est meilleure dans la comparaison des salaires (– 20,5 %) que dans celle des maximums normaux. Cela s'explique par la position plus élevée des employés de bureau de l'administration québécoise dans leur échelle salariale (92,3 % comparativement à 87,6 %).

Au total, 48 des 49 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 22 de ces emplois. Dans sept autres emplois (3 emplois professionnels, 1 emploi technique et 3 emplois de bureau), 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 2014

	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	97,3	97,9	76 591	86 061	– 12,4	71,1	83,1
Techniciens	100,0	86,5	51 413	60 406	– 17,5	84,9*	84,4*
Employés de bureau	99,7	88,0	39 499	48 043	– 21,6	92,3	87,6

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

* Indique la parité des deux secteurs

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

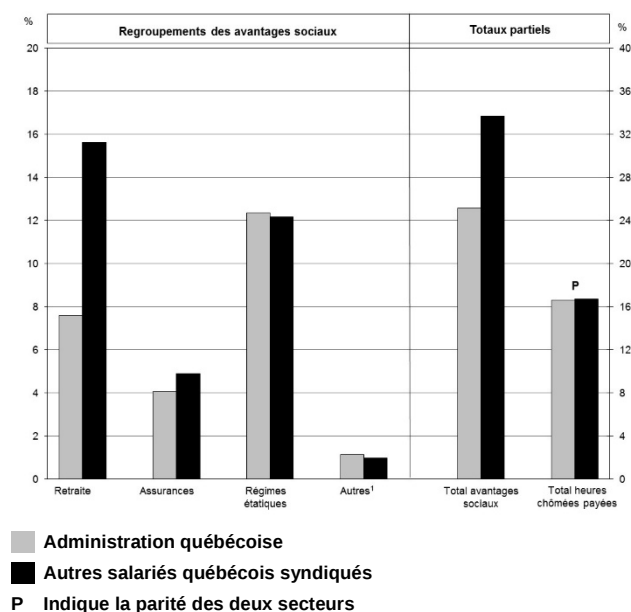
Les avantages sociaux et les heures chômées payées

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 41,79 % du salaire contre 50,39 %. Cette différence résulte des dépenses moins importantes dans l'administration québécoise pour les avantages sociaux (25,17 % contre 33,68 %). 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 (7,61 % contre 15,64 %) et pour les assurances (4,05 % contre 4,90 %). L'assurance salaire est le seul régime d'assurance pour lequel l'administration québécoise présente des débours plus importants (3,60 % contre 1,04 %). Les régimes étatiques, principalement le régime des rentes du Québec (4,48 % contre 4,19 %), et le regroupement « autres » sont des éléments pour lesquels l'administration québécoise dépense davantage.

Au chapitre des heures chômées payées, la parité entre les deux secteurs est observée uniquement pour les congés de maladie utilisés. En effet, les débours sont moindres dans l'administration québécoise pour les congés fériés et mobiles, les congés parentaux et les congés sociaux. Inversement, les débours de l'administration québécoise sont plus élevés que chez les autres salariés québécois syndiqués pour les congés annuels. La parité s'explique donc par l'effet opposé des différents éléments traités dans la comparaison.

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 du 1^{er} juillet 2011 au 30 juin 2012.

La collecte relative aux avantages sociaux a porté sur la présence ou non de tous les avantages. Les données utilisées au calcul des coûts pour tous les avantages, soit dix-huit, proviennent des ERG 2012, 2013 et 2014.

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 comporte un peu plus de trois quarts d'heure de moins que celle des autres salariés québécois syndiqués. Annuellement, cela représente près d'une semaine et quart de travail de moins pour les salariés de l'administration québécoise. L'écart entre les deux secteurs s'établit à près de trois quarts d'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 techniciens, soit un peu plus d'une heure et quart par semaine. Cela équivaut annuellement à près de deux semaines 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'un peu plus d'un quart d'heure chez les employés de bureau à près d'une heure et quart chez les techniciens.

Dans l'ensemble des emplois repères et dans deux des cinq catégories d'emplois, soit celles des professionnels 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. 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, la situation comparative est 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 2014

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

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexes C-8 et F.

La rémunération globale

Dans l'ensemble des emplois repères, la rémunération globale de l'administration québécoise est en retard de 24,1 % sur celle des autres salariés québécois syndiqués. Ce statut est observé dans 64 des 75 emplois repères, représentant 86 % de l'effectif. Sept emplois, comptant 4 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs, alors que les quatre 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 25,3 % sur celle des autres professionnels québécois syndiqués, alors que le retard est de 23,2 % chez les techniciens. Chez les professionnels et les techniciens, tous les emplois repères présentent ce statut.

Dans la catégorie des employés de bureau, l'administration québécoise affiche un retard de 28,9 % quant à la rémunération globale. Ce statut est constaté dans 15 des 16 emplois repères de la catégorie, comptant la presque totalité de l'effectif. L'emploi restant est 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 plus faible dans ce secteur.

Avec un écart de – 43,5 %, les ouvriers de l'administration québécoise présentent le retard le plus important au chapitre de la rémunération globale. Onze des quatorze emplois repères de cette catégorie, représentant 85 % de l'effectif, affichent ce statut. Les trois emplois restants sont à parité dans les deux secteurs. L'écart entre la rémunération globale et le salaire s'explique par les débours pour les avantages sociaux moins élevés 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 20 % de l'effectif. Quatre emplois repères, représentant 54 % de l'effectif, montrent une avance, alors que les quatre 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 2014

[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	— 17,9	— 26,8	— 24,1
Professionnels	— 16,5	— 28,9	— 25,3
Techniciens	— 19,4	— 28,0	— 23,2
Employés de bureau	— 20,5	— 30,2	— 28,9
Employés de service	— 5,5*	— 6,3*	— 4,2*
Ouvriers	— 32,7	— 46,4	— 43,5

* 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 4,2 % par rapport aux autres salariés québécois non syndiqués. Ce statut est noté dans 37 des 74 emplois repères, représentant 59 % de l'effectif. Vingt-sept emplois (24 % 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 6,9 % sur les autres salariés québécois non syndiqués. Treize des vingt-et-un emplois repères, regroupant 72 % de l'effectif, affichent ce statut. Les retards varient entre 7,2 %, pour celui de « Biologiste 3 », et 30,6 %, pour celui de « Professionnel en gestion financière 3 ». Six emplois regroupant 16 % de l'effectif de cette catégorie sont à parité dans les deux secteurs. Les deux emplois restants affichent une avance de l'administration québécoise.

Le salaire des techniciens de l'administration québécoise présente un retard de 7,4 % par rapport à celui des autres techniciens québécois non syndiqués. Ce statut est constaté dans neuf des quatorze emplois repères, regroupant 66 % de l'effectif; les écarts vont de — 3,8 % à — 86,5 %. Quatre emplois repères, comptant 23 % 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 44 % de l'effectif, a une influence notable sur le résultat de la catégorie, atténuant l'effet des emplois fortement en retard. L'emploi restant est en avance.

Dans la catégorie des employés de bureau, l'administration québécoise est en retard de 7,5 % sur les autres salariés québécois non syndiqués. Neuf des seize emplois repères regroupant 75 % de l'effectif affichent ce statut; parmi les emplois présentés, les retards varient entre 3,6 % pour celui du « Personnel en soutien administratif 2 » et 41,7 % pour celui de « Magasinier 3 ». Six des seize emplois comparés, comptant 22 % de l'effectif de la catégorie, sont à parité dans les deux secteurs. L'emploi restant affiche une avance salariale.

Dans la catégorie des employés de service, la comparaison montre une avance salariale de l'administration québécoise de 16,0 %. Sur les onze emplois repères de la catégorie, quatre présentent une avance (64 % de l'effectif), six sont à parité dans les deux secteurs (34 % de l'effectif) et l'emploi restant est en retard. Parmi les emplois présentés qui montrent une avance salariale, les écarts varient entre 24,3 % pour l'emploi de « Préposé à l'entretien ménager léger 2 » et 31,1 % pour celui de « Préposé à la cuisine et à la cafétéria 2 ».

Le salaire des ouvriers de l'administration québécoise accuse un retard de 9,3 % par rapport à celui des autres ouvriers québécois non syndiqués. Des douze emplois comparés, cinq affichent ce statut et regroupent 65 % de l'effectif. Cinq emplois repères, comptant 30 % de l'effectif de la catégorie, sont à parité dans les deux secteurs. Les deux emplois restants sont en avance.

Tableau 4.5

Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2014

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

Catégories d'emplois	Écarts salariaux %	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	— 4,2	10	27	37	74
Professionnels	— 6,9	2	6	13	21
Techniciens	— 7,4	1	4	9	14
Employés de bureau	— 7,5	1	6	9	16
Employés de service	16,0	4	6	1	11
Ouvriers	— 9,3	2	5	5	12

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 trois catégories d'emploi.

Le maximum normal des professionnels de l'administration québécoise est en retard de 8,1 % sur celui des autres professionnels québécois non syndiqués. Onze des vingt emplois, regroupant 63 % de l'effectif, présentent un maximum normal inférieur dans l'administration québécoise, les écarts allant de – 3,8 % à – 27,2 %. Sept autres emplois, comptant 27 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs. Les deux emplois restants affichent une avance. Chez les techniciens, l'administration québécoise accuse un retard de 14,9 % du maximum normal face aux autres salariés québécois non syndiqués. Ce statut est observé dans 10 des 14 emplois, représentant 78 % de l'effectif de la catégorie. Parmi les emplois présentés, les retards varient de 10,7 % à 63,5 %. Les quatre autres emplois sont à parité dans les deux secteurs. Dans ces deux catégories, l'écart sur le plan du maximum normal et sur le plan salarial est non significatif.

Dans la catégorie des employés de bureau, le retard de l'administration québécoise est de 13,3 %. Onze des quinze emplois, représentant 81 % de l'effectif, affichent ce statut. Les retards varient de 7,2 % à 42,9 %.

Trois emplois, comptant 17 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs. L'emploi restant est en avance. La situation de l'administration québécoise est meilleure dans la comparaison des salaires (– 7,5 %) que dans celle des maximums normaux. Cela s'explique par la position plus élevée des employés de l'administration québécoise dans leur échelle salariale (92,3 % comparativement à 83,9 % chez les employés de bureau).

Au total, 32 des 49 emplois, regroupant 77 % 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 huit emplois. Dans cinq autres emplois (1 emploi professionnel, 1 emploi technique et 3 emplois de bureau), 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, 42 % des techniciens et 48 % des employés de bureau des autres salariés québécois non syndiqués rémunérés selon une échelle salariale bénéficient d'un maximum au mérite (maximum moyen de 97 866 \$ chez les professionnels, de 67 831 \$ chez les techniciens et de 51 904 \$ 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 2014

	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	97,3	76,3	76 591	82 804	— 8,1	71,1*	71,2*
Techniciens	100,0	64,6	51 416	59 085	— 14,9	84,9	70,1
Employés de bureau	99,7	66,3	39 499	44 768	13,3	92,3	83,9

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

* Indique la parité des deux secteurs

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

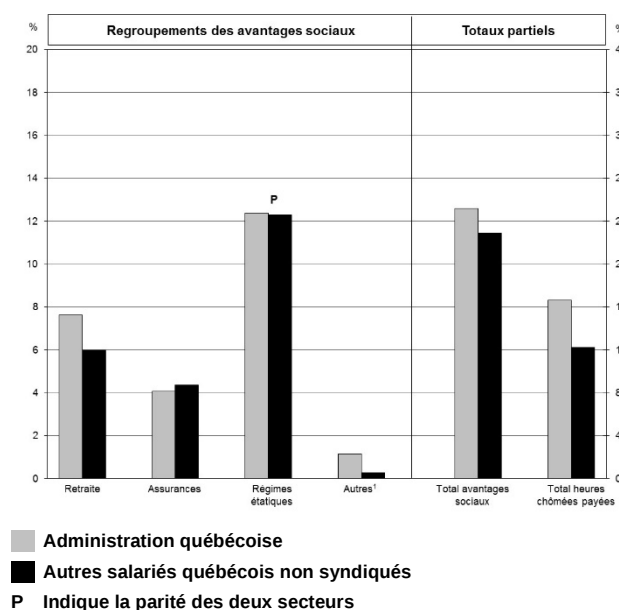
Les avantages sociaux et les heures chômées payées

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 41,78 % du salaire contre 35,09 %. Ce résultat s'explique par les coûts plus importants dans l'administration québécoise pour les avantages sociaux (25,18 % contre 22,89 %) et pour les heures chômées payées (16,60 % contre 12,20 %). Ce constat est également observé pour les cinq catégories d'emplois analysées¹.

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 (7,61 % contre 5,97 %) et le regroupement « autres » (1,15 % contre 0,27 %). Les débours de l'administration québécoise sont toutefois moindres pour les régimes d'assurance (4,06 % contre 4,36 %); c'est d'ailleurs le cas pour chacun des régimes, à l'exception de l'assurance salaire (3,60 % contre 0,81 %). 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 tous les éléments, à l'exception des congés parentaux, soit les congés annuels (8,50 % contre 6,70 %), les congés fériés et mobiles (4,90 % contre 4,39 %), les congés de maladie utilisés (2,65 % contre 0,92 %) ainsi que les congés sociaux (0,55 % contre 0,16 %).

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 du 1^{er} juillet 2011 au 30 juin 2012.

La collecte relative aux avantages sociaux a porté sur la présence ou non de tous les avantages. Les données utilisées au calcul des coûts pour tous les avantages, soit dix-huit, proviennent des ERG 2012, 2013 et 2014.

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.

1. Sauf pour les professionnels qui présentent des coûts des avantages sociaux moins élevés dans l'administration québécoise.

Les heures de travail

Dans l'ensemble des emplois repères, la semaine régulière de travail des employés de l'administration québécoise compte un peu plus de deux heures que celle des autres salariés québécois non syndiqués. Annuellement, cela représente environ trois semaines 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 trois heures et demie. 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 près de deux heures et trois quart chez les techniciens. Cette dernière différence représente annuellement à quatre semaines de travail de moins pour cette catégorie de l'administration québécoise. Les employés de service de l'administration québécoise sont à parité avec ceux des autres salariés québécois non syndiqués.

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 près de deux heures et trois quarts chez les employés de service à près de quatre heures chez les techniciens. Dans ce dernier cas, cela représente annuellement près de sept semaines de présence au travail de moins pour les employés de l'administration québécoise.

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

Tableau 4.7

Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2014

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	38,0	29,9	33,4
Professionnels	35,0	37,5	29,0	32,8
Techniciens	35,0	37,7	29,1	33,0
Employés de bureau	35,0	37,6	29,4	32,9
Employés de service	38,7*	39,1*	32,3	35,0
Ouvriers	38,8	40,0	32,2	35,4

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexes C-9 et F.

La rémunération globale

La rémunération globale des employés de l'administration québécoise est en avance de 8 % par rapport à celle des autres salariés québécois non syndiqués. Ce statut est observé dans 30 des 74 emplois repères, regroupant 58 % de l'effectif. Trente-et-un emplois, comptant 29 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs, alors que les treize autres sont en retard.

La rémunération globale des professionnels de l'administration québécoise est en avance de 3,9 % par rapport aux professionnels québécois non syndiqués. Dix des vingt-et-un emplois repères, comptant 37 % de l'effectif de la catégorie, affichent ce statut. Six emplois, regroupant 45 % de l'effectif, sont à parité, alors que les cinq emplois restants présentent un retard.

La rémunération globale des techniciens de l'administration québécoise est en avance sur celle de leurs homologues non syndiqués, avec un écart de 6,3 %. Quatre des quatorze emplois repères, comptant 70 % de l'effectif, présentent une avance. Cinq emplois, représentant 18 % de l'effectif, affichent la parité, alors que les cinq autres sont retard.

Les employés de bureau de l'administration québécoise sont en avance de 5,4 % sur le plan de la rémunération globale par rapport aux employés de bureau québécois non syndiqués. Cinq des seize emplois repères, regroupant 55 % de l'effectif, présentent ce statut. Neuf emplois repères, comptant 25 % de l'effectif, affichent la parité et les deux autres emplois sont en retard.

Chez les employés de service, la rémunération globale de l'administration québécoise est en avance de 26,7 %. Il s'agit de l'avance la plus importante parmi toutes les catégories. Six des onze emplois repères de la catégorie, regroupant 73 % de l'effectif, affichent ce statut. Les cinq autres emplois sont à parité dans les deux secteurs.

Les ouvriers de l'administration québécoise affichent la parité sur le plan de la rémunération globale. Six emplois repères sur douze, comptant 76 % de l'effectif, montrent ce statut. Cinq emplois, représentant

21 % de l'effectif, affichent une avance et l'emploi restant est à parité dans les deux secteurs.

Pour l'ensemble des emplois repères et pour les catégories des employés de bureau et des employés de service, l'avance au chapitre de la rémunération globale s'explique par les débours plus élevés pour les avantages sociaux et les heures de présence au travail moins nombreuses dans ce secteur.

Dans les catégories des professionnels, des techniciens et des ouvriers, l'amélioration de la situation comparative de l'administration québécoise du salaire à la rémunération globale s'explique par les heures de présence au travail moins nombreuses dans ce secteur.

Tableau 4.8
Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2014

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

Catégories d'emplois	Écarts salariaux	Écarts de la rémunération annuelle	Écarts de la rémunération globale
	%		
Ensemble des emplois repères	— 4,2	— 2,8	8,0
Professionnels	— 6,9	— 8,5	3,9
Techniciens	— 7,4	— 6,1	6,3
Employés de bureau	— 7,5	— 5,9	5,4
Employés de service	16,0	20,6	26,7
Ouvriers	— 9,3	— 7,0	2,4*

* 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 20,9 % sur celui des employés du secteur privé syndiqué. Ce statut est noté dans 49 des 61 emplois repères comparés, regroupant 85 % de l'effectif apparié.

Le salaire des professionnels de l'administration québécoise est en retard de 16,3 % avec celui de leurs homologues du secteur privé syndiqué. Douze emplois repères sur treize, comptant 95 % de l'effectif, présentent ce statut. Parmi ceux-ci, l'emploi « Analyste des procédés administratifs et informaticien 2 », qui représente à lui seul 37 % de l'effectif, a une influence notable sur le résultat de la catégorie. L'emploi repère restant affiche une avance salariale de l'administration québécoise.

Chez les techniciens, l'administration québécoise montre un retard salarial de 25,8 %. Ce statut est constaté dans onze des douze emplois repères de la catégorie, comptant 96 % de l'effectif; les écarts se situent entre - 8,2 % et - 71,2 %. L'emploi restant est à parité avec le secteur privé syndiqué.

Le salaire des employés de bureau de l'administration québécoise accuse un retard de 23,2 % par rapport à celui de leurs homologues du secteur privé syndiqué. Douze emplois repères sur quatorze, regroupant la quasi-totalité de l'effectif, présentent ce statut; cinq d'entre eux affichent un retard de plus de 30 %. Les deux emplois restants sont à parité.

Chez les employés de service, la parité salariale est notée. Quatre des dix emplois repères, comptant 51 % de l'effectif, montrent ce statut. Trois emplois, représentant 23 % de l'effectif, affichent une avance salariale de l'administration québécoise, tandis que les trois autres emplois de la catégorie accusent un retard.

Le salaire des ouvriers de l'administration québécoise est en retard de 40,6 % 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. Onze des douze emplois repères de cette catégorie (99 % de

l'effectif) présentent ce statut; quatre emplois affichent des retards supérieurs à 41 %. L'emploi repère restant est 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 2014

[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	— 20,9	4	8	49	61
Professionnels	— 16,3	1	0	12	13
Techniciens	— 25,8	0	1	11	12
Employés de bureau	— 23,2	0	2	12	14
Employés de service	— 4,6*	3	4	3	10
Ouvriers	— 40,6	0	1	11	12

* 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 trois catégories considérées. 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, 10 des 12 emplois, comptant 85 % de l'effectif accusent un retard de 13,5 %. Les emplois de professionnel de niveau 2 présentent un retard de 7,3 %, mais les emplois des niveaux 1 et 3, comptant pour 27 % de l'effectif, viennent augmenter l'effet du retard avec un écart respectif de - 40,0 % et - 32,4 %. Un emploi comptant 9,5 % de l'effectif est à parité dans les deux secteurs. 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 27,4 %. Neuf emplois sur onze, comptant 92 % de l'effectif, accusent un retard. Parmi les emplois présentés, les écarts vont de - 13,8 % à - 60,3 %. Les deux autres emplois des deux secteurs montrent la parité.

Le maximum normal des employés de bureau de l'administration québécoise est en retard de 21,6 % sur celui de leurs homologues du secteur privé syndiqué. Le statut de retard est observé dans 13 des 14 emplois de cette catégorie, regroupant 85 % de l'effectif. Les écarts varient de - 14,0 % à - 61,9 %. L'emploi restant est à parité dans les deux secteurs.

Au total, 32 des 37 emplois, regroupant 87 % de l'effectif, présentent un retard de l'administration québécoise sur le plan du maximum normal. Dans 16 emplois, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur au minimum des échelles du secteur privé syndiqué. Dans quatre autres emplois (1 emploi professionnel, 1 emploi technique et 2 emplois de bureau), le maximum normal de l'administration québécoise dépasse le minimum du privé syndiqué de moins de 2 000 \$.

Tableau 4.10

Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2014

	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	96,7	94,6	77 038	87 421	- 13,5	70,8	78,9
Techniciens	100,0	66,9	51 412	65 485	- 27,4	84,9*	82,2*
Employés de bureau	99,7	71,9	39 496	48 036	- 21,6	92,2	85,4

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

* Indique la parité des deux secteurs

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

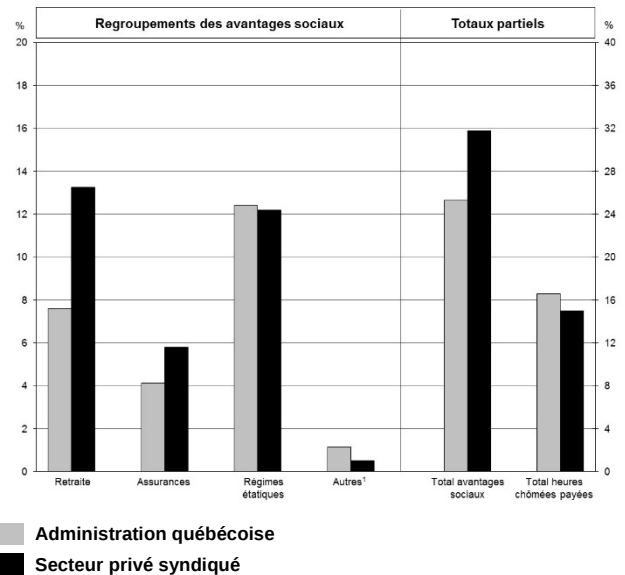
Les avantages sociaux et les heures chômées payées

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 41,87 % du salaire contre 46,76 %. Ce résultat s'explique par des coûts inférieurs dans l'administration québécoise pour les avantages sociaux (25,30 % contre 31,76 %) malgré des débours plus élevés reliés aux heures chômées payées (16,58 % contre 15,00 %).

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 (7,61 % du salaire contre 13,25 %) et les régimes d'assurance (4,12 % contre 5,80 %). Dans ce dernier cas, les débours de l'administration québécoise sont moindres pour tous les éléments, sauf l'assurance salaire (3,65 % contre 1,37 %). L'administration québécoise affiche toutefois des débours plus élevés dans la catégorie « autres » (1,16 % contre 0,52 %) et pour les régimes étatiques (12,41 % contre 12,19 %).

L'administration québécoise dépense davantage que le secteur privé syndiqué pour les congés de maladie utilisés et les congés sociaux. Les congés parentaux affichent un coût moindre dans l'administration québécoise, alors que 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 du 1^{er} juillet 2011 au 30 juin 2012.

La collecte relative aux avantages sociaux a porté sur la présence ou non de tous les avantages. Les données utilisées au calcul des coûts pour tous les avantages, soit dix-huit, proviennent des ERG 2012, 2013 et 2014.

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 une heure et demie de moins que celle du secteur privé syndiqué. Cette différence équivaut sur une base annuelle à un peu plus de deux semaine et quart de travail de moins dans l'administration québécoise. L'écart entre les deux secteurs sur le plan des heures de présence au travail s'accroît, s'établissant à près de deux heures par semaine. Cette situation s'explique par les débours plus importants pour les heures chômées payées dans l'administration québécoise.

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

Les heures de présence au travail sont moins nombreuses dans l'administration québécoise que dans le secteur privé syndiqué dans toutes les catégories d'emplois. Les écarts varient d'un peu plus d'une heure chez les employés de service à un peu plus de deux heures et demie chez les techniciens.

Dans toutes les catégories, sauf chez les employés de bureau 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 2014

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	37,4	29,9	31,8
Professionnels	35,0	36,9	29,0	31,5
Techniciens	35,0	37,3	29,1	31,7
Employés de bureau	35,0	36,6	29,4	31,1
Employés de service	38,7*	38,9*	32,3	33,4
Ouvriers	38,8	39,9	32,2	34,0

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexes C-10 et F.

La rémunération globale

Sur le plan de la rémunération globale, l'administration québécoise est en retard de 20,7 % face au secteur privé syndiqué. Ce statut est constaté dans 42 des 61 emplois repères, regroupant 74 % de l'effectif. Treize emplois, comptant 15 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs, alors que les six autres présentent une avance de l'administration québécoise.

Les professionnels de l'administration québécoise sont en retard de 21,2 % par rapport à ceux du secteur privé syndiqué sur le plan de la rémunération globale. Ce statut est observé dans onze des treize emplois repères de la catégorie, regroupant 50 % de l'effectif. Un emploi, comptant 44 % de l'effectif, affiche la parité, alors que l'emploi restant présente une avance de l'administration québécoise.

Chez les techniciens, le retard de l'administration québécoise est de 25 %. Huit des douze emplois repères, représentant 80 % de l'effectif, affichent ce statut. Les quatre autres emplois sont à parité dans les deux secteurs.

Les employés de bureau montrent un retard de l'administration québécoise de 21,5 % face au secteur privé syndiqué. Onze des quatorze emplois, regroupant 97 % de l'effectif, présentent ce statut. Trois emplois repères sont à parité dans les deux secteurs.

Le retard le plus élevé sur le plan de la rémunération globale est constaté chez les ouvriers, avec un écart de — 40,7 %. Dix des douze emplois de cette catégorie (95 % de l'effectif) affichent ce statut. Deux autres emplois sont à parité.

Dans l'ensemble des emplois repères et dans les catégories des professionnels, des techniciens, des employés de bureau et des ouvriers, la situation comparative de l'administration québécoise est similaire sur le plan du salaire et de la rémunération globale, compte tenu de l'effet opposé du coût pour les avantages sociaux moins élevé et du nombre d'heures de présence au travail moindre dans l'administration québécoise.

La rémunération globale des employés de service de l'administration québécoise est à parité avec celle de leurs homologues du secteur privé syndiqué. Trois emplois repères sur dix, comptant 15 % de l'effectif, affichent ce statut. Cinq emplois de la catégorie, regroupant 61 % de l'effectif, présentent une avance, alors que les deux autres emplois sont en retard.

Tableau 4.12

Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2014

[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	— 20,9	— 28,6	— 20,7
Professionnels	— 16,3	— 30,6	— 21,2
Techniciens	— 25,8	— 36,0	— 25,0
Employés de bureau	— 23,2	— 28,7	— 21,5
Employés de service	— 4,6*	— 5,2*	— 2,2*
Ouvriers	— 40,6	— 48,0	— 40,7

* Indique la parité des deux secteurs

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

Les salaires

Dans l'ensemble des emplois repères, le salaire de l'administration québécoise présente un retard de 3,5 % par rapport à celui du secteur privé non syndiqué. Ce statut est constaté dans 35 des 73 emplois repères, comptant 48 % de l'effectif.

Le salaire des professionnels de l'administration québécoise accuse un retard de 6,7 % par rapport à celui de leurs homologues du secteur privé non syndiqué. Treize des vingt-et-un emplois repères, regroupant 72 % de l'effectif, affichent ce statut; les écarts présentés varient entre - 7,2 % pour l'emploi « Ingénieur 2 » et - 31,3 % pour celui de « Professionnel en gestion financière 3 ». La parité des deux secteurs est constatée dans six emplois (16 % de l'effectif). Les deux emplois restants sont en avance dans l'administration québécoise.

Dans la catégorie des techniciens, le salaire de l'administration québécoise accuse un retard de 6,8 % par rapport à celui du secteur privé non syndiqué. Huit emplois sur quatorze, regroupant 22 % de l'effectif, présentent ce statut; parmi ceux-ci, six affichent des retards supérieurs à 30 %. Pour cinq emplois, comptant 67 % de l'effectif, la parité est observée; c'est le cas notamment du « Technicien en administration 1-2 », qui regroupe 44 % de l'effectif de la catégorie. L'emploi restant présente une avance de l'administration québécoise.

Chez les employés de bureau, le salaire de l'administration québécoise est en retard de 6,9 % avec celui du secteur privé non syndiqué. Ce statut est noté dans neuf des seize emplois, regroupant 75 % de l'effectif de la catégorie; parmi les emplois présentés, les écarts varient de - 3,2 % pour le « Personnel de soutien en administration 2 » à - 35,7 % pour le « Magasinier 3 ». Six emplois, comptant 22 %, présentent la parité. Une avance salariale est observée dans l'emploi repère restant.

Une avance salariale de 17,0 % de l'administration québécoise est observée chez les employés de service. Quatre emplois, représentant 64 % de l'effectif, montrent ce statut, alors que six emplois sont à parité dans les deux secteurs. L'emploi restant présente un retard

de l'administration québécoise. Parmi les emplois en avance, trois affichent des écarts de 20 % et plus.

Le salaire des ouvriers de l'administration québécoise est en retard de 6,6 % par rapport à celui des ouvriers du secteur privé non syndiqué. Quatre des onze emplois repères, comptant 64 % de l'effectif, présentent ce statut. Cinq emplois (31 % de l'effectif) affichent la parité. Les deux emplois repères restants sont en avance sur l'administration québécoise.

Tableau 4.13
Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2014
[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	28	35	73
Professionnels	- 6,7	2	6	13	21
Techniciens	- 6,8	1	5	8	14
Employés de bureau	- 6,9	1	6	9	16
Employés de service	17,0	4	6	1	11
Ouvriers	- 6,6	2	5	4	11

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, un retard de l'administration québécoise est également noté dans les trois catégories d'emplois.

Les professionnels affichent un retard de l'administration québécoise de 7,8 % sur le plan du maximum normal. Ce statut est constaté dans 11 des 20 emplois, comptant 63 % de l'effectif de la catégorie; les écarts vont de - 4,6 % à - 28,5 %. Sept autres emplois, regroupant 27 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs et les deux emplois restants affichent une avance de l'administration québécoise. Chez les techniciens, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur de 14,4 % à celui observé dans le secteur privé non syndiqué. Dix des quatorze emplois, regroupant 78 % de l'effectif, accusent un retard; parmi les emplois présentés, les écarts vont de - 9,9 % à - 64,3 %. Quatre emplois, comptant 22 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs. Dans ces deux catégories, il n'y a pas de différence significative entre les écarts constatés sur le plan du maximum normal et celui du salaire.

En ce qui concerne les employés de bureau, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur de 12,6 % à celui du secteur privé non syndiqué. Dix des quinze emplois, comptant 76 % de

l'effectif, affichent un maximum normal inférieur dans l'administration québécoise. Les retards varient de 7,2 % à 39,5 %. Quatre emplois, regroupant 21 % de l'effectif de cette catégorie, sont à parité dans les deux secteurs. L'emploi restant, soit celui de « Préposé aux renseignements 2 », est en avance. La situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan du salaire (- 6,9 %) que sur celui du maximum normal. Cela s'explique par la position plus élevée de l'administration québécoise dans leur échelle salariale (92,3 % comparativement à 84,1 % chez les employés de bureau).

Au total, 31 emplois sur 49, soit 74 % 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 huit emplois. De plus, dans cinq autres emplois (2 emplois professionnels et 3 emplois de bureau), le maximum normal de l'administration québécoise dépasse le minimum du secteur privé non syndiqué de moins de 2 000 \$.

Par ailleurs, 57 % des professionnels, 43 % des techniciens et la moitié des employés de bureau non syndiqués du secteur privé bénéficient d'un maximum au mérite; la valeur moyenne est respectivement de 97 674 \$, 69 427 \$ et 51 853 \$.

Tableau 4.14

Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2014

	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	97,3	75,1	76 591	82 550	- 7,8	71,1*	70,3*
Techniciens	100,0	62,9	51 416	58 800	- 14,4	84,9	69,0
Employés de bureau	99,7	64,7	39 499	44 481	- 12,6	92,3	84,1

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

* Indique la parité des deux secteurs

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

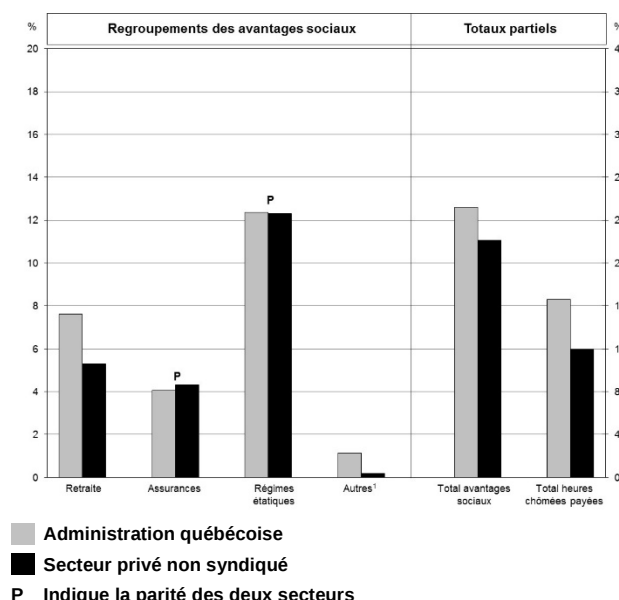
Les avantages sociaux et les heures chômées payées

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 41,78 % du salaire contre 34,05 %. Les coûts sont supérieurs dans l'administration québécoise, tant pour les avantages sociaux (25,19 % contre 22,13 %) que pour les heures chômées payées (16,59 % contre 11,92 %). Cette situation est également constatée pour les cinq catégories d'emplois, sauf pour les professionnels non syndiqués qui affichent la parité pour les coûts des avantages sociaux.

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 (7,61 % contre 5,30 %) et le regroupement « autres » (1,15 % contre 0,18 %). En ce qui concerne les régimes étatiques et les régimes d'assurance, la parité est observée dans les deux secteurs. Les coûts des assurances collectives sont moins élevés dans l'administration québécoise pour tous les éléments, à l'exception de l'assurance salaire pour laquelle les débours sont plus importants dans ce secteur (3,60 % contre 0,78 %).

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.

Figure 4.4
Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, pour l'ensemble des catégories d'emplois (en % du salaire)



En ce qui concerne l'administration québécoise, les données utilisées sont du 1^{er} juillet 2011 au 30 juin 2012.

La collecte relative aux avantages sociaux a porté sur la présence ou non de tous les avantages. Les données utilisées au calcul des coûts pour tous les avantages, soit dix-huit, proviennent des ERG 2012, 2013 et 2014.

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

C'est dans le privé non syndiqué que les heures régulières de travail sont les plus longues parmi tous les secteurs comparés. L'administration québécoise a une semaine régulière de travail moins longue d'un peu plus de deux heures et quart que celle de ce secteur. L'écart entre les deux secteurs sur le plan des heures de présence au travail est plus élevé, se situant à près de trois heures et trois quarts par semaine. Annuellement, cette différence représente six semaines et demie 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 d'un peu plus d'une heure chez les ouvriers à un peu plus de deux heures et trois quarts chez les techniciens. Dans cette catégorie d'emplois, la différence équivaut annuellement à un peu plus de quatre semaines et quart de travail de moins dans l'administration québécoise. Quant aux employés de service, la parité entre les deux secteurs est notée.

Dans toutes les catégories d'emplois, les heures de présence au travail sont moins nombreuses dans l'administration québécoise. Les écarts varient d'un peu plus de deux heures et trois quarts chez les employés de service à un peu plus de quatre heures chez les techniciens. Chez ces derniers, annuellement, cette différence équivaut à près de sept semaines et demie de travail de moins dans l'administration québécoise.

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 2014

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

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexes C-11 et F.

La rémunération globale

Sur le plan de la rémunération globale, l'administration québécoise est en avance de 9,8 % sur le secteur privé non syndiqué dans l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé dans 36 des 73 emplois repères, comptant 68 % de l'effectif. Vingt-six emplois, regroupant 26 % de l'effectif, affichent la parité, alors que les onze emplois restants accusent un retard. Une avance de l'administration québécoise est notée dans l'ensemble des emplois repères et dans toutes les catégories; c'est d'ailleurs seulement dans la comparaison avec le secteur privé non syndiqué que cette situation est observée.

Chez les professionnels, l'administration québécoise est en avance de 5,6 % en ce qui concerne la rémunération globale. Onze des vingt-et-un emplois repères, regroupant 40 % de l'effectif, affichent ce statut. Cinq emplois, représentant 43 % de l'effectif, sont à parité, alors que le même nombre d'emplois sont en retard. Dans cette catégorie, l'amélioration de la situation comparative de l'administration québécoise du salaire à la rémunération globale résulte des heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise.

La rémunération globale des techniciens de l'administration québécoise est en avance de 7,8 % sur celle du secteur privé non syndiqué. Quatre des quatorze emplois, regroupant 70 % de l'effectif, présentent ce statut. Cinq emplois, comptant 18 % de l'effectif, sont à parité, alors que les cinq emplois restants affichent un retard.

Les employés de bureau de l'administration québécoise affichent une avance de 7 % sur le plan de la rémunération globale. Au total, six des seize emplois repères, regroupant 70 % de l'effectif, présentent ce statut. Neuf emplois, comptant près de 30 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs, alors que l'emploi restant est en retard.

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 (28,6 %). Huit emplois repères sur onze, représentant 93 % de l'effectif, affichent ce statut, alors que les trois emplois restants sont à parité.

Chez les ouvriers, l'administration québécoise accuse une avance de 7,2 % sur le secteur privé non syndiqué sur le plan de la rémunération globale. Ce statut est noté dans sept des onze emplois repères, représentant 36 % de l'effectif. Quatre emplois, comptant 64 % de l'effectif, affichent la parité.

Pour l'ensemble des emplois repères et dans toutes les catégories, à l'exception de celle des professionnels, et des techniciens l'amélioration de la situation comparative de l'administration québécoise du salaire à la rémunération globale s'explique par les débours plus importants pour les avantages sociaux et par les 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 2014

[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	— 1,4*	9,8
Professionnels	— 6,8	— 5,0	7,8
Techniciens	— 11,0	— 7,7	5,3
Employés de bureau	— 6,9	— 4,7	7,0
Employés de service	17,0	22,3	28,6
Ouvriers	— 6,6	— 2,5*	7,2

* Indique la parité des deux secteurs

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

L'évolution des écarts de rémunération

Ce chapitre présente l'analyse de l'évolution de la situation comparative de l'administration québécoise par rapport aux différents secteurs de comparaison entre 2013 et 2014. La même analyse est aussi effectuée pour la comparaison des écarts entre 2009 et 2014. La première partie traite des salaires, tandis que la seconde examine la rémunération globale. Les tableaux présentent les écarts observés dans les deux années de comparaison (deux premières colonnes) et un constat basé sur la différence brute entre ces écarts (troisième colonne).

La comparaison des écarts prend en compte la variabilité des résultats issus d'une enquête réalisée au moyen d'un échantillon. Ainsi, bien que les écarts présentés entre deux années puissent différer, l'Institut peut statuer sur la stabilité de la situation comparative si la différence n'est pas jugée statistiquement significative. De plus, lorsqu'une différence significative est détectée, l'ampleur de la différence est elle-même sujette à une marge d'erreur, mesurée à l'aide d'intervalles de confiance non présentés ici. Par conséquent, il est recommandé de limiter l'analyse qui en découle à statuer sur l'amélioration, la stabilité ou l'affaiblissement de la situation comparative.

Le test statistique est appliqué à la différence entre les écarts 2014 et « 2013 recalculé » et ce, pour les catégories d'emplois et l'ensemble des emplois repères. À partir des emplois présents en 2014, l'écart 2013 est recalculé en prenant en compte les estimations par emploi repère du rapport 2013 et la structure d'effectif de 2014. Il en va de même pour le test statistique appliqué à la différence entre les écarts 2014 et 2009. Ainsi, les différences entre deux années en termes d'emplois comparés et de poids attribué à chacun des emplois repères sont contrôlées.

En général, ces différences ont peu d'impact puisque les modifications au panier d'emplois comparés et à leur poids en effectifs sont mineures, particulièrement pour deux années successives. Toutefois, lorsque le contraire se produit, une mention en est faite dans l'analyse sous l'appellation effet « effectif ». Un effet « effectif » positif signifie que la différence entre deux années en termes d'emplois comparés et de poids attribué à chacun des emplois repères a

contribué à déplacer l'écart de rémunération à l'avantage de l'administration québécoise. À l'opposé, un effet « effectif » négatif signifie que la différence entre deux années en termes d'emplois comparés et de poids attribué à chacun des emplois repères a contribué à déplacer l'écart de rémunération au désavantage de l'administration québécoise.

Par ailleurs, depuis l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec* en 2013, les données sur le ministère du Revenu ne sont plus intégrées à celles de l'administration québécoise. En effet, ce ministère est devenu l'Agence du revenu du Québec (ARQ) et fait désormais partie du secteur « entreprises publiques » aux fins de la comparaison. Cependant, les conditions de travail de la majorité des salariés syndiqués de l'Agence sont celles établies dans les ententes présentement en vigueur dans l'administration québécoise.

L'entrée de l'ARQ dans le secteur « entreprises publiques provinciales » vient donc modifier la comparaison de l'administration québécoise par rapport aux entreprises publiques. Dans son analyse, le lecteur doit voir ce changement comme une transition à court ou moyen terme des résultats de comparaison face au secteur « entreprises publiques ».

L'analyse générale des secteurs

Le tableau 5.1 montre qu'entre 2013 et 2014, la situation comparative de l'administration québécoise est demeurée stable sur le plan salarial par rapport aux autres salariés québécois dans l'ensemble des emplois repères. Un constat similaire est posé dans la comparaison avec la majorité des secteurs.

La situation comparative de l'administration québécoise s'est affaiblie dans la comparaison avec le secteur universitaire et l'administration fédérale, alors qu'elle s'est améliorée face aux entreprises publiques.

Lorsque les années 2009 et 2014 sont considérées, la situation comparative de l'administration québécoise s'affaiblit vis-à-vis de tous les secteurs, sauf le secteur privé, où la situation de l'administration québécoise est demeurée stable.

Dans l'analyse de l'évolution des écarts, la différence brute entre les écarts de deux années peut être influencée par un changement dans la structure d'effectif de l'administration québécoise. En général, seule une faible partie de la différence brute d'écarts notée entre 2013 et 2014 ainsi qu'entre 2009 et 2014 est due à l'effet « effectif ».

Tableau 5.1

Comparaison des écarts de 2014 et 2013 et de 2014 et 2009 pour les salaires, administration québécoise et tous les secteurs, ensemble des emplois repères

Secteur	Écart 2014	Écart 2013	Statut	Écart 2014	Écart 2009	Statut
	%	%		%	%	
Autres salariés québécois	— 11,5	— 11,7	Stabilité	— 11,5	— 8,7	Affaiblissement
Privé	— 8,4	— 8,0	Stabilité	— 8,4	— 6,0	Stabilité
« Autre public »	— 18,2	— 19,4	Stabilité	— 18,2	— 13,5	Affaiblissement
Administration municipale	— 18,3	— 18,3	Stabilité	— 18,3	— 12,9	Affaiblissement
Entreprises publiques	— 15,7	— 22,2	Amélioration	— 15,7	— 14,1	Affaiblissement
Universitaire	— 10,8	— 8,4	Affaiblissement	— 10,8	— 4,6	Affaiblissement
Administration fédérale	— 21,6	— 20,3	Affaiblissement	— 21,6	— 14,1	Affaiblissement
Secteurs et syndicalisation						
Autres salariés québécois syndiqués	— 17,9	— 18,9	Stabilité	— 17,9	— 13,2	Affaiblissement
Autres salariés québécois non syndiqués	— 4,2	— 3,8	Stabilité	— 4,2	— 0,7*	Affaiblissement
Privé syndiqué	— 20,9	— 20,3	Stabilité	— 20,9	— 12,4	Affaiblissement
Privé non syndiqué	— 3,5	— 2,8	Stabilité	— 3,5	— 0,2*	Affaiblissement

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

La comparaison des écarts prend en compte la variabilité des résultats issus d'une enquête réalisée au moyen d'un échantillon. Ainsi, bien que les écarts présentés entre deux années puissent différer, l'Institut peut statuer à la stabilité de la situation comparative si la différence n'est pas jugée statistiquement significative. De plus, lorsqu'une différence significative est détectée, l'ampleur de la différence est elle-même sujette à une marge d'erreur, mesurée à l'aide d'intervalles de confiance non présentés ici. Par conséquent, il est recommandé de limiter l'analyse qui en découle à statuer à l'amélioration, la stabilité ou l'affaiblissement de la situation comparative.

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

Entre 2013 et 2014, la situation comparative de l'administration québécoise est demeurée stable quant au salaire par rapport aux autres salariés québécois dans chacune des catégories d'emplois.

Lorsque la période 2009-2014 est considérée, la situation comparative de l'administration québécoise est demeurée stable face à tous les catégories d'emplois sauf les employés de bureau; un affaiblissement de l'administration québécoise y est noté.

En ce qui concerne les variations dans la structure de l'effectif de l'administration québécoise entre 2013 et 2014, elles ont une incidence négative sur les écarts salariaux de la catégorie des professionnels et celle des ouvriers, dans une moindre mesure. Dans la catégorie des employés de service, un effet « effectif » positif est constaté. Cette dernière catégorie d'emploi montre également un effet positif pour la période 2009-2014, alors que la situation contraire est notée chez les ouvriers.

Tableau 5.2

Comparaison des écarts de 2014 et 2013 et de 2014 et 2009 pour les salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, par catégorie d'emplois

Catégorie d'emplois	Écart 2014	Écart 2013	Statut	Écart 2014	Écart 2009	Statut
	%	%		%	%	
Ensemble des emplois repères	— 11,5	— 11,7	Stabilité	— 11,5	— 8,7	Affaiblissement
Professionnels	— 10,7	— 10,8	Stabilité	— 10,7	— 9,9	Stabilité
Techniciens	— 12,3	— 13,8	Stabilité	— 12,3	— 9,5	Stabilité
Employés de bureau	— 13,9	— 13,5	Stabilité	— 13,9	— 9,0	Affaiblissement
Employés de service	1,4*	0,3*	Stabilité	1,4*	2,6*	Stabilité
Ouvriers	— 29,2	— 28,2	Stabilité	— 29,2	— 28,9	Stabilité

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

La comparaison des écarts prend en compte la variabilité des résultats issus d'une enquête réalisée au moyen d'un échantillon. Ainsi, bien que les écarts présentés entre deux années puissent différer, l'Institut peut statuer à la stabilité de la situation comparative si la différence n'est pas jugée statistiquement significative. De plus, lorsqu'une différence significative est détectée, l'ampleur de la différence est elle-même sujette à une marge d'erreur, mesurée à l'aide d'intervalles de confiance non présentés ici. Par conséquent, il est recommandé de limiter l'analyse qui en découle à statuer à l'amélioration, la stabilité ou l'affaiblissement de la situation comparative.

Le secteur privé : les catégories d'emplois

Entre 2013 et 2014, la situation comparative de l'administration québécoise face au secteur privé est demeurée stable quant au salaire dans toutes les catégories sauf celle des techniciens.

Lorsque la période 2009-2014 est considérée, seuls les employés de bureau montrent un affaiblissement de la situation comparative. Dans les quatre autres catégories d'emplois, la situation comparative de l'administration québécoise est demeurée stable.

Quant à l'effet « effectif » entre 2013 et 2014, il a une incidence négative sur les écarts de salaires des professionnels et des ouvriers. La situation inverse est observée pour les employés d'entretien et service. Pour cette dernière catégorie, une incidence positive de l'effet « effectif » est observée pour la période 2009-2014, alors qu'un effet contraire est observé chez les ouvriers.

Tableau 5.3

Comparaison des écarts de 2014 et 2013 et de 2014 et 2009 pour les salaires, administration québécoise et secteur privé, par catégorie d'emplois

Catégorie d'emplois	Écart 2014	Écart 2013	Statut	Écart 2014	Écart 2009	Statut
	%	%		%	%	
Ensemble des emplois repères	— 8,4	— 8,0	Stabilité	— 8,4	— 6,0	Stabilité
Professionnels	— 6,7	— 5,7	Stabilité	— 6,7	— 8,9	Stabilité
Techniciens	— 9,7	— 11,6	Amélioration	— 9,7	— 7,1	Stabilité
Employés de bureau	— 10,2	— 8,3	Stabilité	— 10,2	— 4,6	Affaiblissement
Employés de service	3,8*	3,0*	Stabilité	3,8*	4,8*	Stabilité
Ouvriers	— 32,0	— 30,3	Stabilité	— 32,0	— 31,6	Stabilité

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

La comparaison des écarts prend en compte la variabilité des résultats issus d'une enquête réalisée au moyen d'un échantillon. Ainsi, bien que les écarts présentés entre deux années puissent différer, l'Institut peut statuer à la stabilité de la situation comparative si la différence n'est pas jugée statistiquement significative. De plus, lorsqu'une différence significative est détectée, l'ampleur de la différence est elle-même sujette à une marge d'erreur, mesurée à l'aide d'intervalles de confiance non présentés ici. Par conséquent, il est recommandé de limiter l'analyse qui en découle à statuer à l'amélioration, la stabilité ou l'affaiblissement de la situation comparative.

L'analyse générale des secteurs

Tout comme sur le plan des salaires, la situation comparative de l'administration québécoise est demeurée stable sur le plan de la rémunération globale entre 2013 et 2014 par rapport à l'ensemble des autres salariés québécois ainsi qu'à sept autres secteurs.

La situation comparative de l'administration québécoise s'est affaiblie dans la comparaison avec le secteur universitaire, alors qu'elle s'est améliorée face aux entreprises publiques et à l'administration fédérale.

L'analyse de la période comprise entre 2009 et 2014 montre un affaiblissement de la situation comparative de l'administration québécoise par rapport à la plupart des secteurs. Une stabilité est constatée dans la comparaison avec le secteur privé et les employés non syndiqués (autres salariés québécois et secteur privé).

Les variations dans la structure de l'effectif de l'administration québécoise n'ont pas eu des conséquences importantes sur la différence brute des écarts entre 2013 et 2014. Par rapport à 2009, la variation de l'effectif a eu une incidence positive face à tous les secteurs.

Tableau 5.4

Comparaison des écarts de 2014 et 2013 et de 2014 et 2009 pour la rémunération globale, administration québécoise et tous les secteurs, ensemble des emplois repères

Catégorie d'emplois	Écart 2014	Écart 2013	Statut	Écart 2014	Écart 2009	Statut
	%	%		%	%	
Autres salariés québécois	— 7,6	— 8,3	Stabilité	— 7,6	— 3,7	Affaiblissement
Privé	2,3*	1,7*	Stabilité	2,3*	3,6	Stabilité
« Autre public »	— 27,4	— 28,8	Stabilité	— 27,4	— 18,3	Affaiblissement
Administration municipale	— 38,6	— 37,9	Stabilité	— 38,6	— 24,7	Affaiblissement
Entreprises publiques	— 27,7	— 35,8	Amélioration	— 27,7	— 21,3	Affaiblissement
Universitaire	— 13,4	— 9,5	Affaiblissement	— 13,4	— 7,8	Affaiblissement
Administration fédérale	— 21,0	— 21,8	Amélioration	— 21,0	— 14,0	Affaiblissement
Secteurs et syndicalisation						
Autres salariés québécois syndiqués	— 24,1	— 25,3	Stabilité	— 24,1	— 14,8	Affaiblissement
Autres salariés québécois non syndiqués	8,0	7,4	Stabilité	8,0	9,7	Stabilité
Privé syndiqué	— 20,7	— 20,7	Stabilité	— 20,7	— 10,0	Affaiblissement
Privé non syndiqué	9,8	9,4	Stabilité	9,8	10,7	Stabilité

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

La comparaison des écarts prend en compte la variabilité des résultats issus d'une enquête réalisée au moyen d'un échantillon. Ainsi, bien que les écarts présentés entre deux années puissent différer, l'Institut peut statuer à la stabilité de la situation comparative si la différence n'est pas jugée statistiquement significative. De plus, lorsqu'une différence significative est détectée, l'ampleur de la différence est elle-même sujette à une marge d'erreur, mesurée à l'aide d'intervalles de confiance non présentés ici. Par conséquent, il est recommandé de limiter l'analyse qui en découle à statuer à l'amélioration, la stabilité ou l'affaiblissement de la situation comparative.

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

L'analyse du tableau 5.5 fait ressortir qu'entre 2013 et 2014, la situation comparative de l'administration québécoise sur le plan de la rémunération globale est demeurée stable par rapport à l'ensemble des autres salariés québécois et dans quatre des cinq catégories d'emplois. Une amélioration est notée chez les techniciens.

Entre 2009 et 2014, la situation comparative de l'administration québécoise s'est affaiblie par rapport aux autres employés de bureau québécois. La stabilité des écarts de rémunération globale est constatée chez les professionnels, les techniciens, les employés de service et les ouvriers.

L'effet dû aux changements dans la structure d'effectifs de l'administration québécoise a eu une incidence positive sur la différence des écarts de 2014 par rapport à ceux de 2013 et 2009 chez les employés de service. Un effet inverse est noté chez les ouvriers.

Tableau 5.5

Comparaison des écarts de 2014 et 2013 et de 2014 et 2009 pour la rémunération globale, administration québécoise et autres salariés québécois, par catégorie d'emplois

Catégorie d'emplois	Écart 2014	Écart 2013	Statut	Écart 2014	Écart 2009	Statut
	%	%		%	%	
Ensemble des emplois repères	— 7,6	— 8,3	Stabilité	— 7,6	— 3,7	Affaiblissement
Professionnels	— 5,8	— 6,5	Stabilité	— 5,8	— 4,7	Stabilité
Techniciens	— 6,1	— 8,4	Amélioration	— 6,1	— 2,6*	Stabilité
Employés de bureau	— 10,6	— 10,3	Stabilité	— 10,6	— 4,8	Affaiblissement
Employés de service	5,5*	2,4*	Stabilité	5,5*	8,2	Stabilité
Ouvriers	— 37,3	— 34,2	Stabilité	— 37,3	— 29,7	Stabilité

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

La comparaison des écarts prend en compte la variabilité des résultats issus d'une enquête réalisée au moyen d'un échantillon. Ainsi, bien que les écarts présentés entre deux années puissent différer, l'Institut peut statuer à la stabilité de la situation comparative si la différence n'est pas jugée statistiquement significative. De plus, lorsqu'une différence significative est détectée, l'ampleur de la différence est elle-même sujette à une marge d'erreur, mesurée à l'aide d'intervalles de confiance non présentés ici. Par conséquent, il est recommandé de limiter l'analyse qui en découle à statuer à l'amélioration, la stabilité ou l'affaiblissement de la situation comparative.

Le secteur privé : les catégories d'emplois

L'analyse du tableau 5.6 révèle qu'entre 2013 et 2014, la situation comparative de l'administration québécoise, quant à la rémunération globale, est demeurée stable par rapport au secteur privé dans quatre des cinq catégories d'emplois, alors qu'une amélioration est enregistrée chez les techniciens.

Lorsque l'analyse porte sur la période allant de 2009 à 2014, une stabilité de la situation comparative de l'administration québécoise sur le plan de la rémunération globale est notée dans chacune des catégories d'emplois.

Comme dans la comparaison avec les autres salariés québécois, les modifications dans la structure de l'effectif de l'administration québécoise entre 2013 et 2014 ont eu un effet « effectif » positif pour la catégorie des employés de service et une incidence négative chez celle des ouvriers. Ces constats sont également valables pour la période 2009-2014.

Tableau 5.6

Comparaison des écarts de 2014 et 2013 et de 2014 et 2009 pour la rémunération globale, administration québécoise et secteur privé, par catégorie d'emplois

Catégorie d'emplois	Écart 2014	Écart 2013	Statut	Écart 2014	Écart 2009	Statut
	%			%		
Ensemble des emplois repères	2,3*	1,7*	Stabilité	2,3*	3,6	Stabilité
Professionnels	4,7	4,9	Stabilité	4,7	1,6*	Stabilité
Techniciens	2,7*	— 0,1*	Amélioration	2,7*	3,8	Stabilité
Employés de bureau	1,8*	2,9*	Stabilité	1,8*	4,7	Stabilité
Employés de service	9,4	6,6*	Stabilité	9,4	12,5	Stabilité
Ouvriers	— 28,5	— 27,2	Stabilité	— 28,5	— 25,1	Stabilité

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

La comparaison des écarts prend en compte la variabilité des résultats issus d'une enquête réalisée au moyen d'un échantillon. Ainsi, bien que les écarts présentés entre deux années puissent différer, l'Institut peut statuer à la stabilité de la situation comparative si la différence n'est pas jugée statistiquement significative. De plus, lorsqu'une différence significative est détectée, l'ampleur de la différence est elle-même sujette à une marge d'erreur, mesurée à l'aide d'intervalles de confiance non présentés ici. Par conséquent, il est recommandé de limiter l'analyse qui en découle à statuer à l'amélioration, la stabilité ou l'affaiblissement de la situation comparative.

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 2014

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

Emplois repères/catégorie	Effectif adm. québ. ¹	Effectif rémunéré selon échelle	Maximums normaux			Minimums			
			Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts
Professionnels									
Professionnel communic. 1	67	92,0	49 444	57 664	-16,6	39 678	43 056	-8,5	
Professionnel communic. 2	715	96,4	74 167	74 453	-0,4 *	52 188	56 872	-9,0	
Professionnel communic. 3	106	96,6	83 097	96 002	-15,5	63 354	81 035	-27,9	
Professionnel gest. fin. 1	23	87,2	48 013	53 967	-12,4	39 174	40 357	-3,0 *	
Professionnel gest. fin. 2	483	83,4	72 139	75 974	-5,3	50 552	57 031	-12,8	
Professionnel gest. fin. 3	17	95,5	79 353	99 050	-24,8	59 683	73 004	-22,3	
Analyste proc. adm./inform. 1	328	83,0	50 552	63 472	-25,6	40 562	47 347	-16,7	
Analyste proc. adm./inform. 2	3 460	74,4	74 897	81 615	-9,0	53 383	59 750	-11,9	
Analyste proc. adm./inform. 3	957	86,4	82 342	99 710	-21,1	62 484	73 339	-17,4	
Ingénieur 1	171	83,6	51 082	63 204	-23,7	44 651	48 210	-8,0	
Ingénieur 2	461	85,8	81 343	87 514	-7,6	56 755	66 949	-18,0	
Ingénieur 3	382	83,9	90 651	111 607	-23,1	54 858	87 280	-59,1	
Professionnel sc. phys. 1	33	65,4	49 931	61 247	-22,7	39 850	48 461	-21,6	
Professionnel sc. phys. 2	434	86,1	79 275	82 295	-3,8 *	56 411	65 435	-16,0	
Professionnel sc. phys. 3	108	87,2	83 517	105 421	-26,2	64 598	89 168	-38,0	
Avocat et notaire 1	47	92,1	68 267	93 281	-36,6	53 310	67 397	-26,4	
Avocat et notaire 2	410	92,1	107 342	107 473	-0,1 *	71 079	75 112	-5,7	
Biologiste 1	26	97,1	49 931	51 680	-3,5	39 850	40 840	-2,5	
Biologiste 2	127	97,5	75 536	75 677	-0,2 *	53 291	56 606	-6,2	
Biologiste 3	40	98,5	83 380	98 437	-18,1	64 194	75 301	-17,3	
Moyenne	...	83,2	76 591	84 302	-10,1	54 815	63 125	-15,2	
Techniciens									
Technicien en administration 1-2	7 834	78,0	49 857	56 078	-12,5	33 258	44 139	-32,7	
Technicien en administration 3	121	86,9	54 387	66 598	-22,5	50 424	51 987	-3,1 *	
Techn. documentation 1-2	742	84,4	49 890	53 396	-7,0	33 582	39 940	-18,9	
Techn. laboratoire 1-2	1 978	50,9	56 140	56 445	-0,5 *	38 472	43 340	-12,7	
Techn. laboratoire 3	479	58,8	59 051	64 817	-9,8	41 852	55 095	-31,6	
Technicien en droit 1-2	421	92,3	48 634	65 862	-35,4	32 435	51 097	-57,5	
Technicien en droit 3	13	100,0	54 387	88 913	-63,5	50 424	63 216	-25,4	
Technicien génie 1-2	1 351	73,2	49 622	69 872	-40,8	35 428	50 567	-42,7	
Technicien génie 3	254	86,9	54 428	83 206	-52,9	50 617	61 676	-21,8	
Techn. informatique 1-2	2 075	72,0	52 269	58 343	-11,6	36 654	42 577	-16,2	
Techn. informatique 3	890	77,4	56 211	70 904	-26,1	41 108	55 233	-34,4	
Technicien en loisir 1-2	469	92,7	49 570	57 475	-15,9	34 682	42 351	-22,1	
Techn. hygiène du trav. 1-2	172	53,8	49 054	72 996	-48,8	35 832	55 374	-54,5	
Moyenne	...	73,9	51 417	59 830	-16,4	35 564	45 951	-29,2	
Employés de bureau									
Préposé photocopie 2	11	51,7	32 435	36 311	-11,9 *	30 152	30 782	-2,1 *	
Magasinier 1	169	56,2	32 198	37 788	-17,4	30 006	27 338	8,9 *	
Magasinier 2	935	63,9	37 340	54 466	-45,9	32 650	43 940	-34,6	
Magasinier 3	28	80,6	45 689	61 985	-35,7	37 550	49 324	-31,4	
Op. duplicateur 1-2	85	54,4	36 245	51 290	-41,5	30 006	38 549	-28,5	
Personnel soutien adm. 1	4 198	66,2	35 942	40 435	-12,5	31 466	30 681	2,5 *	
Personnel soutien adm. 2	8 237	79,6	39 231	45 976	-17,2	33 573	36 521	-8,8	
Personnel soutien adm. 3	3 966	86,6	43 907	52 607	-19,8	37 595	46 531	-23,8	
Personnel secrétariat 1	1 274	86,7	37 559	46 394	-23,5	32 469	35 440	-9,2	
Personnel secrétariat 2	5 263	82,5	41 255	48 131	-16,7	36 590	37 331	-2,0	
Préposé aux renseign. 2	687	80,2	43 667	44 841	-2,7 *	34 535	33 404	3,3 *	
Préposé aux renseign. 3	43	79,3	47 648	51 258	-7,6 *	37 987	41 380	-8,9 *	
Préposé télécomm. 1-2	4	67,8	34 477	48 379	-40,3	32 149	36 199	-12,6	
Téléphoniste-récept. 2	928	66,8	33 860	39 914	-17,9	31 375	30 968	1,3 *	
Acheteur 2	60	70,6	43 667	55 288	-26,6	37 567	42 661	-13,6	
Moyenne	...	77,4	39 499	46 658	-18,1	34 284	37 194	-8,5	

1. 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/catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
64,7 *	84,2 *	93,0 *	96,0 *	Professionnels
66,8	71,8	90,2	93,3	Professionnel communic. 1
77,9	93,1	94,8	98,9	Professionnel communic. 2
73,9 *	76,4 *	95,2 *	94,7 *	Professionnel communic. 3
70,2	78,5	91,1	94,6	Professionnel gest. fin. 1
73,4	83,7	93,4	95,7	Professionnel gest. fin. 2
62,6	72,3	92,6 *	93,0 *	Professionnel gest. fin. 3
66,3	76,3	90,3	93,7	Analyste proc. adm./inform. 1
87,5 *	77,8 *	97,0 *	94,1 *	Analyste proc. adm./inform. 2
50,9	69,1	93,8 *	92,7 *	Analyste proc. adm./inform. 3
70,3 *	74,5 *	91,0	94,0	Ingénieur 1
96,2 *	88,8 *	98,5 *	97,6 *	Ingénieur 2
67,9	54,3	93,5	90,5	Ingénieur 3
73,3	82,9	92,3	96,5	Professionnel sc. phys. 1
87,0 *	86,5 *	97,0 *	98,0 *	Professionnel sc. phys. 2
65,9	x	92,5	x	Professionnel sc. phys. 3
66,9	82,8	88,8	94,8	Avocat et notaire 1
72,4 *	53,7 *	94,4 *	90,3 *	Avocat et notaire 2
64,6 *	64,4 *	89,6 *	91,0 *	Biologiste 1
88,8	78,0	97,4	94,8	Biologiste 2
				Biologiste 3
71,1	76,6	92,0	94,1	Moyenne
86,7	77,8	95,6 *	95,3 *	Techniciens
94,0	75,1	99,6	94,5	Technicien en administration 1-2
84,4 *	79,0 *	94,9 *	94,7 *	Technicien en administration 3
85,1 *	75,6 *	95,3 *	94,3 *	Techn. documentation 1-2
91,4 *	88,8 *	97,5 *	98,3 *	Techn. laboratoire 1-2
72,8 *	65,1 *	90,9 *	92,4 *	Techn. laboratoire 3
100,0	x	100,0	x	Technicien en droit 1-2
78,3	83,6	93,8	95,5	Technicien en droit 3
94,6 *	94,6 *	99,6 *	98,6 *	Technicien génie 1-2
80,1	71,2	94,1 *	92,2 *	Technicien génie 3
91,3	76,4	97,7	94,8	Techn. informatique 1-2
87,5 *	77,3 *	96,2 *	94,0 *	Techn. informatique 3
80,9 *	59,9 *	94,9 *	90,3 *	Technicien en loisir 1-2
				Techn. hygiène du trav. 1-2
84,9	76,6	95,3 *	94,6 *	Moyenne
100,0 *	113,2 *	100,0 *	102,0 *	Employés de bureau
94,8 *	53,4 *	99,6 *	87,1 *	Préposé photocopie 2
93,5	78,6	99,2	95,9	Magasinier 1
89,8 *	93,4 *	98,2 *	98,7 *	Magasinier 2
96,6 *	103,6 *	99,4 *	100,9 *	Magasinier 3
94,8	82,5	99,3	95,8	Op. duplicateur 1-2
93,2	81,0	99,0	96,1	Personnel soutien adm. 1
85,4	92,0	97,9	99,1	Personnel soutien adm. 2
93,5	68,1	99,1	92,7	Personnel soutien adm. 3
93,9	99,1	99,3 *	99,8 *	Personnel secrétariat 1
75,9 *	68,6 *	95,0 *	92,0 *	Personnel secrétariat 2
94,3 *	80,3 *	98,8 *	96,2 *	Préposé aux renseign. 2
100,9	52,3	100,1	88,0	Préposé aux renseign. 3
97,4 *	81,0 *	99,8 *	95,7 *	Préposé télécomm. 1-2
94,7	80,4	99,3	95,5	Téléphoniste-récept. 2
				Acheteur 2
92,3	85,6	98,9	96,9	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 2014

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

Emplois repères/catégorie	Effectif adm. québ. ¹	Effectif rémunéré selon échelle	Maximums normaux			Minimums		
			Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché
			%	\$		%	\$	%
Professionnels								
Professionnel communic. 1	67	94,4	49 444	52 057	-5,3 *	39 678	39 529	0,4 *
Professionnel communic. 2	715	94,5	74 167	70 376	5,1 *	52 188	53 866	-3,2 *
Professionnel communic. 3	106	86,5	83 097	106 333	-28,0	63 354	80 391	-26,9
Professionnel gest. fin. 1	23	84,7	48 013	50 893	-6,0 *	39 174	38 923	0,6 *
Professionnel gest. fin. 2	483	79,1	72 139	74 471	-3,2 *	50 552	57 720	-14,2
Professionnel gest. fin. 3	17	89,9	79 353	103 384	-30,3	59 683	79 364	-33,0
Analyste proc. adm./inform. 1	328	71,7	50 552	61 737	-22,1	40 562	45 159	-11,3
Analyste proc. adm./inform. 2	3 460	63,6	74 897	81 931	-9,4	53 383	60 432	-13,2
Analyste proc. adm./inform. 3	957	77,5	82 342	103 635	-25,9	62 484	75 460	-20,8
Ingénieur 1	171	83,4	51 082	63 118	-23,6	44 651	48 051	-7,6
Ingénieur 2	461	82,5	81 343	85 401	-5,0	56 755	64 636	-13,9
Ingénieur 3	382	80,5	90 651	111 489	-23,0	54 858	85 323	-55,5
Professionnel sc. phys. 1	33	62,9	49 931	60 762	-21,7	39 850	48 158	-20,8
Professionnel sc. phys. 2	434	71,9	79 275	74 427	6,1 *	56 411	57 322	-1,6 *
Professionnel sc. phys. 3	108	69,2	83 517	98 952	-18,5	64 598	77 668	-20,2
Avocat et notaire 1	47	65,4	68 267	81 005	-18,7	53 310	56 063	-5,2 *
Avocat et notaire 2	410	86,5	107 342	92 162	14,1	71 079	73 553	-3,5
Biologiste 1	26	97,0	49 931	50 952	-2,0 *	39 850	40 419	-1,4 *
Biologiste 2	127	94,9	75 536	69 258	8,3	53 291	53 318	-0,1 *
Moyenne	...	75,8	76 591	82 514	-7,7	54 815	62 049	-13,2
Techniciens								
Technicien en administration 1-2	7 834	63,5	49 857	55 438	-11,2	33 258	41 069	-23,5
Technicien en administration 3	121	82,5	54 387	69 606	-28,0	50 424	51 856	-2,8 *
Techn. documentation 1-2	742	76,4	49 890	51 293	-2,8 *	33 582	40 347	-20,1
Techn. laboratoire 1-2	1 978	34,0	56 140	54 757	2,5 *	38 472	43 684	-13,5
Techn. laboratoire 3	479	34,4	59 051	65 595	-11,1 *	41 852	52 730	-26,0
Technicien en droit 1-2	421	89,9	48 634	69 564	-43,0	32 435	50 681	-56,3
Technicien en droit 3	13	100,0	54 387	89 333	-64,3	50 424	63 418	-25,8
Technicien génie 1-2	1 351	70,5	49 622	70 058	-41,2	35 428	50 958	-43,8
Technicien génie 3	254	71,3	54 428	85 404	-56,9	50 617	66 569	-31,5
Techn. informatique 1-2	2 075	67,8	52 269	58 624	-12,2	36 654	42 818	-16,8
Techn. informatique 3	890	69,4	56 211	74 622	-32,8	41 108	55 928	-36,1
Technicien en loisir 1-2	469	100,0	49 570	54 267	-9,5 *	34 682	35 311	-1,8 *
Techn. hygiène du trav. 1-2	172	48,9	49 054	74 268	-51,4	35 832	57 564	-60,7
Moyenne	...	63,2	51 416	59 613	-15,9	35 563	44 537	-25,2
Employés de bureau								
Préposé photocopie 2	11	44,7	32 435	34 683	-6,9 *	30 152	28 902	4,1 *
Magasinier 1	169	56,2	32 198	35 893	-11,5	30 006	25 690	14,4
Magasinier 2	935	71,9	37 340	57 062	-52,8	32 650	46 066	-41,1
Magasinier 3	28	88,3	45 689	62 401	-36,6	37 550	51 438	-37,0
Personnel soutien adm. 1	4 198	56,3	35 942	39 794	-10,7	31 466	30 119	4,3 *
Personnel soutien adm. 2	8 237	69,6	39 231	44 315	-13,0	33 573	33 289	0,8 *
Personnel soutien adm. 3	3 966	52,3	43 907	50 404	-14,8	37 595	39 494	-5,1 *
Personnel secrétariat 1	1 274	82,0	37 559	46 316	-23,3	32 469	34 689	-6,8
Personnel secrétariat 2	5 263	76,1	41 255	47 084	-14,1	36 590	36 368	0,6 *
Préposé aux renseign. 2	687	78,7	43 667	44 353	-1,6 *	34 535	32 633	5,5 *
Préposé aux renseign. 3	43	72,1	47 648	50 960	-7,0 *	37 987	41 256	-8,6 *
Préposé télécomm. 1-2	4	62,2	34 477	43 450	-26,0	32 149	33 755	-5,0 *
Téléphoniste-récept. 2	928	61,1	33 860	38 819	-14,6	31 375	29 426	6,2 *
Acheteur 2	60	57,9	43 667	57 285	-31,2	37 567	44 629	-18,8
Moyenne	...	65,9	39 499	45 373	-14,9	34 284	34 698	-1,2 *

1. 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/catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
				Professionnels
64,7 *	88,3 *	93,0 *	97,2 *	Professionnel communic. 1
66,8 *	61,5 *	90,2 *	90,9 *	Professionnel communic. 2
77,9	102,0	94,8	100,5	Professionnel communic. 3
73,9 *	80,3 *	95,2 *	95,8 *	Professionnel gest. fin. 1
70,2	84,9	91,1	96,6	Professionnel gest. fin. 2
73,4	84,7	93,4	96,5	Professionnel gest. fin. 3
62,6 *	66,7 *	92,6 *	91,1 *	Analyste proc. adm./inform. 1
66,3 *	72,3 *	90,3	92,7	Analyste proc. adm./inform. 2
87,5	67,9	97,0	91,3	Analyste proc. adm./inform. 3
50,9	69,2	93,8 *	92,6 *	Ingénieur 1
70,3 *	73,1 *	91,0	93,5	Ingénieur 2
96,2 *	88,3 *	98,5 *	97,3 *	Ingénieur 3
67,9	50,6	93,5	89,7	Professionnel sc. phys. 1
73,3 *	80,8 *	92,3 *	95,5 *	Professionnel sc. phys. 2
87,0 *	78,2 *	97,0 *	95,5 *	Professionnel sc. phys. 3
65,9 *	67,2 *	92,5 *	92,3 *	Avocat et notaire 1
66,9	85,6	88,8	97,1	Avocat et notaire 2
72,4	x	94,4	x	Biologiste 1
64,6	24,4	89,6	82,6	Biologiste 2
71,1 *	70,5 *	92,0 *	92,7 *	Moyenne
				Techniciens
86,7	71,7	95,6	92,7	Technicien en administration 1-2
94,0	70,4	99,6	92,5	Technicien en administration 3
84,4 *	65,3 *	94,9 *	92,6 *	Techn. documentation 1-2
85,1 *	65,5 *	95,3 *	93,0 *	Techn. laboratoire 1-2
91,4 *	81,0 *	97,5 *	96,3 *	Techn. laboratoire 3
72,8 *	59,9 *	90,9 *	89,5 *	Technicien en droit 1-2
100,0	x	100,0	x	Technicien en droit 3
78,3 *	82,6 *	93,8 *	95,3 *	Technicien génie 1-2
94,6 *	101,0 *	99,6 *	100,2 *	Technicien génie 3
80,1	67,1	94,1	91,1	Techn. informatique 1-2
91,3	73,7	97,7	93,4	Techn. informatique 3
87,5 *	94,2 *	96,2 *	98,0 *	Technicien en loisir 1-2
80,9	50,8	94,9 *	88,9 *	Techn. hygiène du trav. 1-2
84,9	71,5	95,3	92,9	Moyenne
				Employés de bureau
100,0 *	126,7 *	100,0 *	104,4 *	Préposé photocopie 2
94,8	44,6	99,6	84,2	Magasinier 1
93,5	69,3	99,2	94,1	Magasinier 2
89,8 *	88,8 *	98,2 *	98,0 *	Magasinier 3
94,8	80,7	99,3	95,3	Personnel soutien adm. 1
93,2	75,7	99,0	94,0	Personnel soutien adm. 2
85,4 *	92,5 *	97,9 *	98,4 *	Personnel soutien adm. 3
93,5 *	64,1 *	99,1 *	91,4 *	Personnel secrétariat 1
93,9	106,2	99,3	101,4	Personnel secrétariat 2
75,9	64,9	95,0 *	90,7 *	Préposé aux renseign. 2
94,3	69,5	98,8	94,2	Préposé aux renseign. 3
100,9	38,9	100,1	86,4	Préposé télécomm. 1-2
97,4 *	80,5 *	99,8 *	95,3 *	Téléphoniste-récept. 2
94,7	71,6	99,3	93,7	Acheteur 2
92,3	84,4	98,9	96,2	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 2014

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

Emplois repères/catégorie	Effectif adm. québ. ¹	Effectif rémunéré selon échelle	Maximums normaux			Minimums		
			Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts
			%	\$	%	\$		%
Professionnels								
Professionnel communic. 1	67	87,9	49 444	67 722	-37,0	39 678	49 382	-24,5
Professionnel communic. 2	715	98,5	74 167	78 656	-6,1	52 188	60 068	-15,1
Professionnel communic. 3	106	100,0	83 097	92 965	-11,9	63 354	81 225	-28,2
Professionnel gest. fin. 2	483	99,8	72 139	79 953	-10,8	50 552	54 936	-8,7
Professionnel gest. fin. 3	17	99,5	79 353	96 187	-21,2	59 683	68 802	-15,3
Analyste proc. adm./inform. 1	328	99,8	50 552	65 323	-29,2	40 562	49 681	-22,5
Analyste proc. adm./inform. 2	3 460	99,1	74 897	81 156	-8,4	53 383	58 748	-10,1
Analyste proc. adm./inform. 3	957	100,0	82 342	95 032	-15,4	62 484	70 813	-13,3
Ingénieur 1	171	100,0	51 082	68 182	-33,5	44 651	57 506	-28,8
Ingénieur 2	461	99,8	81 343	94 816	-16,6	56 755	74 963	-32,1
Ingénieur 3	382	100,0	90 651	112 063	-23,6	54 858	94 790	-72,8
Professionnel sc. phys. 2	434	99,8	79 275	87 605	-10,5	56 411	71 125	-26,1
Avocat et notaire 2	410	97,0	107 342	119 156	-11,0	71 079	76 320	-7,4
Biologiste 2	127	100,0	75 536	81 366	-7,7	53 291	59 519	-11,7
Biologiste 3	40	100,0	83 380	103 598	-24,2	64 194	76 920	-19,8
Moyenne	...	98,2	76 591	86 343	-12,7	54 815	64 500	-17,7
Techniciens								
Technicien en administration 1-2	7 834	97,3	49 857	56 624	-13,6	33 258	46 807	-40,7
Technicien en administration 3	121	96,2	54 387	61 222	-12,6	50 424	52 228	-3,6
Techn. documentation 1-2	742	86,7	49 890	53 945	-8,1	33 582	39 834	-18,6
Techn. laboratoire 1-2	1 978	99,3	56 140	58 094	-3,5	38 472	43 004	-11,8
Techn. laboratoire 3	479	98,1	59 051	64 380	-9,0	41 852	56 424	-34,8
Technicien en droit 1-2	421	94,9	48 634	62 268	-28,0	32 435	51 520	-58,8
Technicien génie 1-2	1 351	86,9	49 622	69 116	-39,3	35 428	48 972	-38,2
Technicien génie 3	254	98,9	54 428	81 991	-50,6	50 617	58 969	-16,5
Techn. informatique 1-2	2 075	92,8	52 269	57 347	-9,7	36 654	41 719	-13,8
Techn. informatique 3	890	100,0	56 211	63 611	-13,2	41 108	53 868	-31,0
Technicien en loisir 1-2	469	90,1	49 570	58 701	-18,4	34 682	45 041	-29,9
Techn. hygiène du trav. 1-2	172	82,5	49 054	68 584	-39,8	35 832	47 778	-33,3
Moyenne	...	95,0	51 416	59 413	-15,6	35 563	46 609	-31,1
Employés de bureau								
Préposé photocopie 2	11	81,2	32 435	40 072	-23,5	30 152	35 125	-16,5
Magasinier 2	935	53,8	37 340	50 117	-34,2	32 650	40 377	-23,7
Magasinier 3	28	73,7	45 689	61 541	-34,7	37 550	47 070	-25,4
Personnel soutien adm. 1	4 198	90,2	35 942	41 405	-15,2	31 466	31 530	-0,2 *
Personnel soutien adm. 2	8 237	95,0	39 231	47 816	-21,9	33 573	40 172	-19,7
Personnel soutien adm. 3	3 966	97,5	43 907	52 962	-20,6	37 595	x	x
Personnel secrétariat 1	1 274	92,2	37 559	46 459	-23,7	32 469	36 236	-11,6
Personnel secrétariat 2	5 263	91,1	41 255	49 281	-19,5	36 590	38 407	-5,0
Préposé aux renseign. 2	687	88,3	43 667	47 169	-8,0	34 535	37 088	-7,4
Préposé aux renseign. 3	43	96,0	47 648	51 776	-8,7	37 987	41 596	-9,5
Préposé télécomm. 1-2	4	76,4	34 477	54 484	-58,0	32 149	39 228	-22,0
Téléphoniste-récept. 2	928	87,7	33 860	42 630	-25,9	31 375	34 844	-11,1
Acheteur 2	60	95,9	43 667	52 886	-21,1	37 567	40 293	-7,3
Moyenne	...	91,3	39 499	47 778	-21,0	34 284	39 106	-14,1

1. 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/catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
64,7	79,3	93,0	94,4	Professionnels
66,8	81,3	90,2	95,6	Professionnel communic. 1
77,9	87,4	94,8	98,4	Professionnel communic. 2
70,2	67,2	91,1	89,7	Professionnel communic. 3
73,4	83,1	93,4	95,2	Professionnel gest. fin. 2
62,6	78,6	92,6	94,9	Professionnel gest. fin. 3
66,3	82,0	90,3	95,0	Analyste proc. adm./inform. 1
87,5	91,5	97,0	97,8	Analyste proc. adm./inform. 2
50,9	66,1	93,8 *	94,7 *	Analyste proc. adm./inform. 3
70,3	79,8	91,0	95,8	Ingénieur 1
96,2	91,3	98,5	98,7	Ingénieur 2
73,3	84,3	92,3	97,1	Ingénieur 3
66,9	81,9	88,8	93,5	Professionnel sc. phys. 2
64,6	90,3	89,6	97,4	Avocat et notaire 2
88,8 *	90,0 *	97,4 *	97,4 *	Biologiste 2
				Biologiste 3
71,1	83,1	92,0	95,7	Moyenne
86,7	85,3	95,6	97,5	Techniciens
94,0 *	91,9 *	99,6	98,8	Technicien en administration 1-2
84,4 *	81,8 *	94,9 *	95,2 *	Technicien en administration 3
85,1	82,9	95,3 *	95,5 *	Techn. documentation 1-2
91,4 *	95,8 *	97,5	99,5	Techn. laboratoire 1-2
72,8 *	73,7 *	90,9	95,5	Techn. laboratoire 3
78,3	87,4	93,8	96,3	Technicien en droit 1-2
94,6	91,7	99,6	97,7	Technicien génie 1-2
80,1 *	85,8 *	94,1 *	96,1 *	Technicien génie 3
91,3 *	86,8 *	97,7 *	98,0 *	Techn. informatique 1-2
87,5	68,3	96,2	92,6	Techn. informatique 3
80,9	85,2	94,9	95,5	Technicien en loisir 1-2
84,9 *	84,6 *	95,3	96,7	Techn. hygiène du trav. 1-2
				Moyenne
100,0	76,8	100,0	97,1	Employés de bureau
93,5 *	96,2 *	99,2 *	99,3 *	Préposé photocopie 2
89,8	97,1	98,2 *	99,3 *	Magasinier 2
94,8	85,2	99,3	96,5	Magasinier 3
93,2	89,5	99,0	98,3	Personnel soutien adm. 1
85,4	91,8	97,9	99,2	Personnel soutien adm. 2
93,5	71,7	99,1	93,8	Personnel soutien adm. 3
93,9	91,4	99,3	98,1	Personnel secrétariat 1
75,9	88,8	95,0	97,6	Personnel secrétariat 2
94,3	98,0	98,8	99,6	Préposé aux renseign. 2
100,9	62,8	100,1	89,6	Préposé aux renseign. 3
97,4 *	82,4 *	99,8 *	96,8 *	Préposé télécomm. 1-2
94,7	91,1	99,3	97,9	Téléphoniste-récept. 2
92,3	88,6	98,9	97,8	Acheteur 2
				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 2014

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

Emplois repères/catégorie	Effectif adm. québ. ¹	Effectif rémunéré selon échelle	Maximums normaux			Minimums		
					Écarts			Écarts
			Marché	Adm. québ.		Adm. québ.	Marché	
			%	\$	%	\$		%
Professionnels								
Professionnel communic. 2	715	87,2	74 167	76 959	-3,8 *	52 188	50 039	4,1 *
Professionnel gest. fin. 2	483	100,0	72 139	85 201	-18,1	50 552	59 154	-17,0
Analyste proc. adm./inform. 2	3 460	94,4	74 897	87 553	-16,9	53 383	56 005	-4,9
Ingénieur 2	461	99,6	81 343	84 925	-4,4	56 755	55 587	2,1 *
Ingénieur 3	382	100,0	90 651	94 325	-4,1	54 858	78 031	-42,2
Avocat et notaire 1	47	100,0	68 267	69 393	-1,6 *	53 310	57 568	-8,0
Avocat et notaire 2	410	90,6	107 342	101 654	5,3	71 079	51 629	27,4
Moyenne	...	96,1	76 599	87 307	-14,0	54 718	57 823	-5,7
Techniciens								
Technicien en administration 1-2	7 834	87,7	49 857	57 356	-15,0	33 258	43 442	-30,6
Technicien en administration 3	121	90,7	54 387	71 997	-32,4	50 424	52 355	-3,8 *
Techn. documentation 1-2	742	71,9	49 890	53 441	-7,1	33 582	38 338	-14,2
Techn. laboratoire 1-2	1 978	93,6	56 140	54 517	2,9	38 472	40 390	-5,0
Technicien en droit 1-2	421	83,9	48 634	54 714	-12,5	32 435	41 096	-26,7
Technicien génie 1-2	1 351	72,9	49 622	64 956	-30,9	35 428	48 198	-36,0
Technicien génie 3	254	73,1	54 428	78 316	-43,9	50 617	57 413	-13,4
Techn. informatique 1-2	2 075	81,0	52 269	61 116	-16,9	36 654	43 795	-19,5
Techn. informatique 3	890	100,0	56 211	77 019	-37,0	41 108	61 889	-50,6
Technicien en loisir 1-2	469	89,4	49 570	59 042	-19,1	34 682	45 515	-31,2
Techn. hygiène du trav. 1-2	172	80,5	49 054	70 173	-43,1	35 832	48 842	-36,3
Moyenne	...	83,5	51 412	59 844	-16,4	35 547	44 739	-25,9
Employés de bureau								
Magasinier 2	935	75,8	37 340	52 340	-40,2	32 650	40 227	-23,2
Personnel soutien adm. 1	4 198	92,0	35 942	41 513	-15,5	31 466	30 354	3,5
Personnel soutien adm. 2	8 237	82,5	39 231	48 511	-23,7	33 573	35 336	-5,3
Personnel soutien adm. 3	3 966	77,6	43 907	54 718	-24,6	37 595	39 981	-6,3
Personnel secrétariat 1	1 274	74,9	37 559	45 755	-21,8	32 469	33 168	-2,2 *
Personnel secrétariat 2	5 263	80,3	41 255	48 802	-18,3	36 590	36 279	0,9 *
Préposé télécomm. 1-2	4	100,0	34 477	56 300	-63,3	32 149	39 852	-24,0
Téléphoniste-récept. 2	928	73,5	33 860	40 927	-20,9	31 375	31 664	-0,9 *
Acheteur 2	60	79,2	43 667	50 896	-16,6	37 567	34 660	7,7
Moyenne	...	81,9	39 499	48 249	-22,2	34 284	35 537	-3,7

1. 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/catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
66,8	87,2	90,2	95,5	Professionnels
70,2	77,8	91,1	93,2	Professionnel communic. 2
66,3	81,6	90,3	93,4	Professionnel gest. fin. 2
70,3	78,5	91,0	92,6	Analyste proc. adm./inform. 2
96,2	86,9	98,5	97,7	Ingénieur 2
65,9	53,1	92,5 *	92,0 *	Ingénieur 3
66,9	76,8	88,8 *	88,6 *	Avocat et notaire 1
				Avocat et notaire 2
70,8	83,0	91,9	94,2	Moyenne
				Techniciens
86,7 *	89,6 *	95,6	97,5	Technicien en administration 1-2
94,0 *	90,6 *	99,6	97,4	Technicien en administration 3
84,4 *	89,9 *	94,9 *	97,2 *	Techn. documentation 1-2
85,1	91,2	95,3	97,7	Techn. laboratoire 1-2
72,8	79,5	90,9	94,9	Technicien en droit 1-2
78,3	82,5	93,8	95,5	Technicien génie 1-2
94,6	89,9	99,6	97,3	Technicien génie 3
80,1	96,7	94,1	99,1	Techn. informatique 1-2
91,3 *	82,8 *	97,7 *	96,6 *	Techn. informatique 3
87,5	70,0	96,2	93,1	Technicien en loisir 1-2
80,9	85,0	94,9	95,4	Techn. hygiène du trav. 1-2
84,9	88,4	95,3	97,1	Moyenne
				Employés de bureau
93,5 *	94,5 *	99,2 *	98,7 *	Magasinier 2
94,8	84,0	99,3	95,7	Personnel soutien adm. 1
93,2 *	88,9 *	99,0	97,0	Personnel soutien adm. 2
85,4	90,2	97,9 *	97,4 *	Personnel soutien adm. 3
93,5	82,7	99,1	95,3	Personnel secrétariat 1
93,9	92,6	99,3	98,1	Personnel secrétariat 2
100,9	61,0	100,1	88,6	Préposé télécomm. 1-2
97,4 *	66,2 *	99,8 *	92,3 *	Téléphoniste-récept. 2
94,7	x	99,3	x	Acheteur 2
92,3	88,1	98,9	96,9	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 2014

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

Emplois repères/catégorie	Effectif adm. québ. ¹	Effectif rémunéré selon échelle	Maximums normaux			Minimums		
					Écarts			Écarts
			Marché	Adm. québ.		Adm. québ.	Marché	
			%	\$	%	\$		%
Professionnels								
Professionnel communic. 1	67	100,0	49 444	52 163	-5,5	39 678	41 852	-5,5
Professionnel communic. 2	715	99,6	74 167	80 872	-9,0	52 188	55 587	-6,5
Professionnel communic. 3	106	100,0	83 097	96 833	-16,5	63 354	73 181	-15,5
Professionnel gest. fin. 2	483	99,8	72 139	76 750	-6,4	50 552	51 410	-1,7
Analyste proc. adm./inform. 1	328	100,0	50 552	55 012	-8,8	40 562	42 769	-5,4
Analyste proc. adm./inform. 2	3 460	99,8	74 897	79 939	-6,7	53 383	56 021	-4,9
Analyste proc. adm./inform. 3	957	100,0	82 342	93 016	-13,0	62 484	64 395	-3,1
Ingénieur 1	171	100,0	51 082	62 102	-21,6	44 651	50 479	-13,1
Ingénieur 2	461	99,8	81 343	93 965	-15,5	56 755	x	x
Ingénieur 3	382	100,0	90 651	108 307	-19,5	54 858	91 014	-65,9
Avocat et notaire 1	47	100,0	68 267	68 693	-0,6	53 310	55 352	-3,8
Avocat et notaire 2	410	99,2	107 342	107 025	0,3 *	71 079	61 968	12,8
Moyenne	...	98,2	77 039	84 510	-9,7	55 066	60 892	-10,6
Techniciens								
Technicien en administration 1-2	7 834	97,2	49 857	56 504	-13,3	33 258	40 613	-22,1
Technicien en administration 3	121	95,7	54 387	57 934	-6,5	50 424	50 970	-1,1 *
Techn. documentation 1-2	742	100,0	49 890	52 118	-4,5	33 582	38 947	-16,0
Techn. laboratoire 1-2	1 978	100,0	56 140	62 181	-10,8	38 472	40 462	-5,2
Technicien en droit 1-2	421	100,0	48 634	56 612	-16,4	32 435	40 301	-24,3
Technicien génie 1-2	1 351	89,2	49 622	75 158	-51,5	35 428	45 613	-28,7
Techn. informatique 1-2	2 075	96,8	52 269	55 192	-5,6	36 654	39 915	-8,9
Moyenne	...	97,4	51 511	59 521	-15,5	35 551	42 047	-18,3
Employés de bureau								
Préposé photocopie 2	11	100,0	32 435	36 778	-13,4	30 152	31 163	-3,4 *
Personnel soutien adm. 1	4 198	76,2	35 942	42 041	-17,0	31 466	33 331	-5,9
Personnel soutien adm. 2	8 237	93,0	39 231	48 105	-22,6	33 573	37 864	-12,8
Personnel soutien adm. 3	3 966	96,8	43 907	45 611	-3,9	37 595	38 925	-3,5
Personnel secrétariat 1	1 274	98,4	37 559	46 401	-23,5	32 469	37 070	-14,2
Personnel secrétariat 2	5 263	96,3	41 255	48 409	-17,3	36 590	39 656	-8,4
Préposé aux renseign. 2	687	82,7	43 667	45 434	-4,0	34 535	36 355	-5,3
Préposé aux renseign. 3	43	100,0	47 648	48 197	-1,2 *	37 987	38 346	-0,9 *
Téléphoniste-récept. 2	928	94,8	33 860	39 098	-15,5	31 375	32 515	-3,6 *
Moyenne	...	90,4	39 496	46 261	-17,1	34 277	37 402	-9,1

1. 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/catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
64,7	67,7	93,0	93,6	Professionnels
66,8	81,0	90,2	94,1	Professionnel communic. 1
77,9	90,4	94,8	97,7	Professionnel communic. 2
70,2	61,4	91,1	87,3	Professionnel communic. 3
62,6 *	66,4 *	92,6 *	92,5 *	Professionnel gest. fin. 2
66,3	80,3	90,3	94,1	Analyste proc. adm./inform. 1
87,5	93,0	97,0	97,8	Analyste proc. adm./inform. 2
50,9	63,8	93,8 *	93,2 *	Analyste proc. adm./inform. 3
70,3	78,3	91,0	95,6	Ingénieur 1
96,2	92,3	98,5 *	98,8 *	Ingénieur 2
65,9 *	68,1 *	92,5	93,8	Ingénieur 3
66,9	77,4	88,8	90,5	Avocat et notaire 1
				Avocat et notaire 2
71,1	82,0	91,9	94,9	Moyenne
				Techniciens
86,7	81,3	95,6	94,7	Technicien en administration 1-2
94,0 *	92,4 *	99,6 *	99,1 *	Technicien en administration 3
84,4 *	79,1 *	94,9 *	94,7 *	Techn. documentation 1-2
85,1	88,1	95,3	95,9	Techn. laboratoire 1-2
72,8	79,9	90,9	94,2	Technicien en droit 1-2
78,3	x	93,8	x	Technicien génie 1-2
80,1	73,4	94,1	92,6	Techn. informatique 1-2
85,1	81,4	95,3	94,4	Moyenne
				Employés de bureau
100,0	x	100,0	x	Préposé photocopie 2
94,8 *	94,5 *	99,3	98,9	Personnel soutien adm. 1
93,2 *	91,0 *	99,0	98,1	Personnel soutien adm. 2
85,4	89,8	97,9	98,5	Personnel soutien adm. 3
93,5 *	92,5 *	99,1 *	98,5 *	Personnel secrétariat 1
93,9 *	95,2 *	99,3 *	99,1 *	Personnel secrétariat 2
75,9	84,8	95,0	97,0	Préposé aux renseign. 2
94,3	95,7	98,8	99,1	Préposé aux renseign. 3
97,4 *	76,9 *	99,8 *	96,1 *	Téléphoniste-récept. 2
92,2 *	91,9 *	98,9	98,5	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 2014

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

Emplois repères/catégorie	Effectif adm. québ. ¹	Effectif rémunéré selon échelle	Maximums normaux			Minimums		
			Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts
			%	\$	%	\$		%
Professionnels								
Professionnel communic. 2	715	100,0	74 167	79 129	-6,7	52 188	50 697	2,9 *
Professionnel gest. fin. 2	483	99,2	72 139	82 325	-14,1	50 552	52 365	-3,6 *
Professionnel gest. fin. 3	17	98,2	79 353	100 896	-27,1	59 683	58 738	1,6 *
Analyste proc. adm./inform. 1	328	96,7	50 552	62 319	-23,3	40 562	43 843	-8,1
Analyste proc. adm./inform. 2	3 460	97,1	74 897	82 779	-10,5	53 383	54 398	-1,9 *
Analyste proc. adm./inform. 3	957	100,0	82 342	102 571	-24,6	62 484	69 148	-10,7
Ingénieur 2	461	100,0	81 343	86 100	-5,8 *	56 755	55 672	1,9 *
Professionnel sc. phys. 2	434	100,0	79 275	76 064	4,1	56 411	53 171	5,7
Avocat et notaire 2	410	88,5	107 342	94 789	11,7	71 079	63 902	10,1 *
Moyenne	...	97,9	76 831	82 702	-7,6	54 830	55 722	-1,6 *
Techniciens								
Technicien en administration 1-2	7 834	95,9	49 857	54 900	-10,1	33 258	40 927	-23,1
Techn. documentation 1-2	742	100,0	49 890	54 203	-8,6	33 582	38 973	-16,1
Techn. laboratoire 1-2	1 978	100,0	56 140	56 159	0,0 *	38 472	41 842	-8,8
Techn. laboratoire 3	479	100,0	59 051	64 388	-9,0	41 852	56 281	-34,5
Technicien génie 1-2	1 351	99,7	49 622	55 564	-12,0	35 428	41 890	-18,2
Technicien génie 3	254	100,0	54 428	60 043	-10,3	50 617	56 675	-12,0
Techn. informatique 1-2	2 075	99,8	52 269	56 283	-7,7	36 654	41 582	-13,4
Moyenne	...	98,1	51 412	55 941	-8,8	35 547	42 398	-19,3
Employés de bureau								
Magasinier 2	935	100,0	37 340	46 323	-24,1	32 650	37 276	-14,2
Personnel soutien adm. 1	4 198	100,0	35 942	40 302	-12,1	31 466	34 890	-10,9
Personnel soutien adm. 2	8 237	99,6	39 231	46 662	-18,9	33 573	37 944	-13,0
Personnel soutien adm. 3	3 966	100,0	43 907	48 708	-10,9	37 595	39 444	-4,9
Personnel secrétariat 1	1 274	100,0	37 559	46 831	-24,7	32 469	37 184	-14,5
Personnel secrétariat 2	5 263	99,9	41 255	50 498	-22,4	36 590	39 416	-7,7
Préposé aux renseign. 2	687	100,0	43 667	43 576	0,2 *	34 535	35 992	-4,2
Téléphoniste-récept. 2	928	100,0	33 860	44 771	-32,2	31 375	37 775	-20,4
Moyenne	...	99,6	39 480	46 584	-18,0	34 261	37 893	-10,6

1. 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/catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
66,8	76,0	90,2 *	91,4 *	Professionnels
70,2 *	78,6 *	91,1 *	92,2 *	Professionnel communic. 2
73,4	x	93,4	x	Professionnel gest. fin. 2
62,6	70,8	92,6 *	91,3 *	Professionnel gest. fin. 3
66,3	80,5	90,3	93,3	Analyste proc. adm./inform. 1
87,5 *	85,2 *	97,0 *	95,2 *	Analyste proc. adm./inform. 2
70,3	88,1	91,0 *	95,8 *	Analyste proc. adm./inform. 3
73,3	94,1	92,3	98,2	Ingénieur 2
66,9 *	79,8 *	88,8 *	93,4 *	Professionnel sc. phys. 2
				Avocat et notaire 2
70,8	82,0	91,8	94,0	Moyenne
				Techniciens
86,7	76,7	95,6 *	94,1 *	Technicien en administration 1-2
84,4 *	73,6 *	94,9 *	92,6 *	Techn. documentation 1-2
85,1	76,9	95,3	94,1	Techn. laboratoire 1-2
91,4 *	90,4 *	97,5 *	98,8 *	Techn. laboratoire 3
78,3 *	79,0 *	93,8 *	94,8 *	Technicien génie 1-2
94,6	78,9	99,6	98,8	Technicien génie 3
80,1 *	86,3 *	94,1 *	96,4 *	Techn. informatique 1-2
84,9	79,2	95,3 *	94,9 *	Moyenne
				Employés de bureau
93,5 *	74,3 *	99,2 *	95,0 *	Magasinier 2
94,8	80,9	99,3	97,4	Personnel soutien adm. 1
93,2	76,9	99,0	95,7	Personnel soutien adm. 2
85,4	104,4	97,9	100,8	Personnel soutien adm. 3
93,5	54,9	99,1	90,7	Personnel secrétariat 1
93,9	87,5	99,3	97,3	Personnel secrétariat 2
75,9	92,5	95,0	98,7	Préposé aux renseign. 2
97,4	x	99,8	x	Téléphoniste-récept. 2
92,3	84,2	98,9	97,1	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 2014

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

Emplois repères/catégorie	Effectif adm. québ. ²	Effectif rémunéré selon échelle	Maximums normaux			Minimums		
			Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché
			%	\$	%		\$	%
Professionnels								
Professionnel communic. 1	67	100,0	49 444	58 537	-18,4	39 678	54 311	-36,9
Professionnel communic. 2	715	100,0	74 167	76 978	-3,8	52 188	71 217	-36,5
Professionnel communic. 3	106	100,0	83 097	91 322	-9,9	63 354	84 649	-33,6
Professionnel gest. fin. 1	23	100,0	48 013	72 260	-50,5	39 174	51 530	-31,5
Professionnel gest. fin. 2	483	100,0	72 139	85 124	-18,0	50 552	62 904	-24,4
Professionnel gest. fin. 3	17	100,0	79 353	103 157	-30,0	59 683	80 469	-34,8
Analyste proc. adm./inform. 1	328	100,0	50 552	69 015	-36,5	40 562	53 616	-32,2
Analyste proc. adm./inform. 2	3 460	100,0	74 897	81 152	-8,4	53 383	66 312	-24,2
Analyste proc. adm./inform. 3	957	100,0	82 342	97 329	-18,2	62 484	78 329	-25,4
Ingénieur 1	171	100,0	51 082	72 048	-41,0	44 651	63 027	-41,2
Ingénieur 2	461	100,0	81 343	103 120	-26,8	56 755	87 776	-54,7
Ingénieur 3	382	100,0	90 651	121 358	-33,9	54 858	103 806	-89,2
Professionnel sc. phys. 1	33	100,0	49 931	66 901	-34,0	39 850	55 083	-38,2
Professionnel sc. phys. 2	434	100,0	79 275	87 108	-9,9	56 411	72 198	-28,0
Professionnel sc. phys. 3	108	100,0	83 517	107 169	-28,3	64 598	91 303	-41,3
Avocat et notaire 1	47	100,0	68 267	98 933	-44,9	53 310	71 734	-34,6
Avocat et notaire 2	410	100,0	107 342	137 892	-28,5	71 079	99 970	-40,6
Biologiste 2	127	100,0	75 536	85 159	-12,7	53 291	63 365	-18,9
Biologiste 3	40	100,0	83 380	99 736	-19,6	64 194	86 801	-35,2
Moyenne	...	100,0	76 591	88 570	-15,6	54 815	72 287	-31,9
Techniciens								
Technicien en administration 1-2	7 834	100,0	49 857	56 898	-14,1	33 258	52 032	-56,4
Techn. documentation 1-2	742	100,0	49 890	56 217	-12,7	33 582	48 351	-44,0
Techn. laboratoire 1-2	1 978	100,0	56 140	59 992	-6,9	38 472	49 314	-28,2
Technicien en droit 1-2	421	100,0	48 634	67 606	-39,0	32 435	59 759	-84,2
Technicien génie 1-2	1 351	100,0	49 622	71 214	-43,5	35 428	58 484	-65,1
Technicien génie 3	254	100,0	54 428	81 794	-50,3	50 617	67 473	-33,3
Pilote d'aéronefs-Hélic. 2	1	100,0	69 326	97 838	-41,1	61 090	88 367	-44,7
Moyenne	...	100,0	50 852	59 826	-17,6	34 632	52 726	-52,2
Employés de bureau								
Personnel soutien adm. 1	4 198	100,0	35 942	38 431	-6,9	31 466	35 965	-14,3
Personnel soutien adm. 2	8 237	100,0	39 231	47 795	-21,8	33 573	44 275	-31,9
Personnel soutien adm. 3	3 966	100,0	43 907	53 511	-21,9	37 595	49 439	-31,5
Personnel secrétariat 1	1 274	100,0	37 559	45 630	-21,5	32 469	42 309	-30,3
Personnel secrétariat 2	5 263	100,0	41 255	48 058	-16,5	36 590	44 242	-20,9
Acheteur 2	60	100,0	43 667	53 478	-22,5	37 567	41 366	-10,1
Moyenne	...	95,2	39 698	47 062	-18,6	34 438	43 513	-26,4

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. 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/catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
64,7	100,0	93,0	100,0	Professionnels
66,8	89,8	90,2	99,2	Professionnel communic. 1
77,9	93,6	94,8	99,5	Professionnel communic. 2
73,9	72,2	95,2	92,0	Professionnel communic. 3
70,2	73,9	91,1	93,2	Professionnel gest. fin. 1
73,4	81,9	93,4	96,0	Professionnel gest. fin. 2
62,6	82,3	92,6	96,0	Professionnel gest. fin. 3
66,3	88,4	90,3	97,9	Analyste proc. adm./inform. 1
87,5	88,8	97,0	97,8	Analyste proc. adm./inform. 2
50,9	77,8	93,8	97,2	Analyste proc. adm./inform. 3
70,3	83,7	91,0	97,6	Ingénieur 1
96,2	90,4	98,5	98,6	Ingénieur 2
67,9	71,6	93,5	95,0	Ingénieur 3
73,3	83,5	92,3	97,2	Professionnel sc. phys. 1
87,0	88,9	97,0	98,4	Professionnel sc. phys. 2
65,9	91,6	92,5	97,7	Professionnel sc. phys. 3
66,9	89,2	88,8	97,0	Avocat et notaire 1
64,6	92,2	89,6	98,0	Avocat et notaire 2
88,8	79,6	97,4	97,4	Biologiste 2
				Biologiste 3
71,1	87,1	92,0	97,6	Moyenne
				Techniciens
86,7	94,8	95,6	99,6	Technicien en administration 1-2
84,4	87,6	94,9	98,3	Techn. documentation 1-2
85,1	83,6	95,3	97,1	Techn. laboratoire 1-2
72,8	63,2	90,9	95,7	Technicien en droit 1-2
78,3	94,1	93,8	98,9	Technicien génie 1-2
94,6	93,2	99,6	98,8	Technicien génie 3
100,0	78,1	100,0	97,9	Pilote d'aéronefs-Hélic. 2
85,0	91,2	95,2	98,9	Moyenne
				Employés de bureau
94,8	99,8	99,3	100,0	Personnel soutien adm. 1
93,2	98,5	99,0	99,9	Personnel soutien adm. 2
85,4	91,9	97,9	99,4	Personnel soutien adm. 3
93,5	106,2	99,1	100,4	Personnel secrétariat 1
93,9	93,8	99,3	99,5	Personnel secrétariat 2
94,7	90,6	99,3	97,9	Acheteur 2
92,4	96,9	99,0	99,7	Moyenne

Annexe A-8

Minimums, maximums et écarts, positions dans l'échelle et ratios comparatifs, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2014

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

Emplois repères/catégorie	Effectif adm. québ. ¹	Effectif rémunéré selon échelle	Maximums normaux			Minimums		
					Écarts			Écarts
			Marché	Adm. québ.		Adm. québ.	Marché	
			%	\$	%	\$		%
Professionnels								
Professionnel communic. 1	67	96,6	49 444	68 744	-39,0	39 678	50 597	-27,5
Professionnel communic. 2	715	99,0	74 167	78 717	-6,1	52 188	60 887	-16,7
Professionnel communic. 3	106	100,0	83 097	92 462	-11,3	63 354	81 968	-29,4
Professionnel gest. fin. 2	483	100,0	72 139	79 946	-10,8	50 552	55 019	-8,8
Professionnel gest. fin. 3	17	100,0	79 353	97 789	-23,2	59 683	70 508	-18,1
Analyste proc. adm./inform. 1	328	99,6	50 552	65 701	-30,0	40 562	49 991	-23,2
Analyste proc. adm./inform. 2	3 460	99,3	74 897	80 773	-7,8	53 383	58 674	-9,9
Analyste proc. adm./inform. 3	957	100,0	82 342	95 318	-15,8	62 484	70 933	-13,5
Ingénieur 1	171	100,0	51 082	68 217	-33,5	44 651	57 112	-27,9
Ingénieur 2	461	98,7	81 343	94 591	-16,3	56 755	74 670	-31,6
Ingénieur 3	382	89,5	90 651	112 645	-24,3	54 858	94 477	-72,2
Professionnel sc. phys. 2	434	100,0	79 275	87 780	-10,7	56 411	71 476	-26,7
Avocat et notaire 2	410	98,1	107 342	113 596	-5,8 *	71 079	76 924	-8,2
Moyenne	...	97,9	76 591	86 061	-12,4	54 815	64 609	-17,9
Techniciens								
Technicien en administration 1-2	7 834	91,9	49 857	56 708	-13,7	33 258	46 435	-39,6
Technicien en administration 3	121	94,5	54 387	57 890	-6,4	50 424	50 715	-0,6 *
Techn. documentation 1-2	742	85,4	49 890	53 857	-8,0	33 582	39 949	-19,0
Techn. laboratoire 1-2	1 978	63,4	56 140	59 483	-6,0	38 472	44 613	-16,0
Techn. laboratoire 3	479	96,0	59 051	64 380	-9,0	41 852	56 424	-34,8
Technicien en droit 1-2	421	95,3	48 634	63 348	-30,3	32 435	52 347	-61,4
Technicien génie 1-2	1 351	71,8	49 622	72 884	-46,9	35 428	49 251	-39,0
Technicien génie 3	254	98,3	54 428	82 084	-50,8	50 617	59 173	-16,9
Techn. informatique 1-2	2 075	93,8	52 269	58 296	-11,5	36 654	42 715	-16,5
Techn. informatique 3	890	100,0	56 211	68 036	-21,0	41 108	57 505	-39,9
Technicien en loisir 1-2	469	91,5	49 570	57 084	-15,2	34 682	43 225	-24,6
Techn. hygiène du trav. 1-2	172	58,8	49 054	74 755	-52,4	35 832	54 410	-51,8
Moyenne	...	86,6	51 413	60 406	-17,5	35 549	47 150	-32,6
Employés de bureau								
Préposé photocopie 2	11	85,8	32 435	43 171	-33,1	30 152	37 343	-23,8
Magasinier 1	169	30,4	32 198	46 652	-44,9	30 006	35 511	-18,3
Magasinier 2	935	66,6	37 340	55 776	-49,4	32 650	45 586	-39,6
Magasinier 3	28	78,2	45 689	61 152	-33,8	37 550	48 872	-30,2
Personnel soutien adm. 1	4 198	82,3	35 942	41 743	-16,1	31 466	31 893	-1,4 *
Personnel soutien adm. 2	8 237	88,9	39 231	48 025	-22,4	33 573	39 821	-18,6
Personnel soutien adm. 3	3 966	94,4	43 907	52 843	-20,4	37 595	47 606	-26,6
Personnel secrétariat 1	1 274	89,7	37 559	46 732	-24,4	32 469	36 367	-12,0
Personnel secrétariat 2	5 263	90,6	41 255	48 277	-17,0	36 590	37 715	-3,1
Préposé aux renseign. 2	687	94,8	43 667	51 822	-18,7	34 535	36 685	-6,2
Préposé aux renseign. 3	43	76,4	47 648	57 406	-20,5	37 987	47 198	-24,2
Préposé télécomm. 1-2	4	66,7	34 477	53 013	-53,8	32 149	38 382	-19,4
Téléphoniste-récept. 2	928	91,4	33 860	42 760	-26,3	31 375	34 763	-10,8
Acheteur 2	60	86,0	43 667	54 717	-25,3	37 567	42 586	-13,4
Moyenne	...	88,0	39 499	48 043	-21,6	34 284	39 104	-14,1

1. 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/catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
64,7	x	93,0	x	Professionnels
66,8	82,4	90,2	96,0	Professionnel communic. 1
77,9	99,0	94,8	99,9	Professionnel communic. 2
70,2 *	68,3 *	91,1	90,1	Professionnel communic. 3
73,4	85,0	93,4	95,8	Professionnel gest. fin. 2
62,6	78,4	92,6	94,8	Professionnel gest. fin. 3
66,3	81,8	90,3	95,0	Analyste proc. adm./inform. 1
87,5	91,4	97,0	97,8	Analyste proc. adm./inform. 2
50,9 *	59,6 *	93,8 *	93,4 *	Analyste proc. adm./inform. 3
70,3	79,1	91,0	95,6	Ingénieur 1
96,2	91,8	98,5	98,7	Ingénieur 2
73,3	84,4	92,3	97,1	Ingénieur 3
66,9	80,8	88,8	93,8	Professionnel sc. phys. 2
				Avocat et notaire 2
71,1	83,1	92,0	95,7	Moyenne
86,7 *	86,3 *	95,6	97,5	Techniciens
94,0 *	88,2 *	99,6	98,5	Technicien en administration 1-2
84,4 *	82,3 *	94,9 *	95,4 *	Technicien en administration 3
85,1	83,3	95,3	95,8	Techn. documentation 1-2
91,4 *	95,8 *	97,5	99,5	Techn. laboratoire 1-2
72,8 *	77,2 *	90,9	96,0	Techn. laboratoire 3
78,3	85,6	93,8	95,3	Technicien en droit 1-2
94,6	91,8	99,6	97,7	Technicien génie 1-2
80,1 *	82,3 *	94,1 *	95,3 *	Technicien génie 3
91,3	89,2	97,7	98,3	Techn. informatique 1-2
87,5	69,9	96,2	92,7	Techn. informatique 3
80,9 *	75,9 *	94,9 *	93,4 *	Technicien en loisir 1-2
				Techn. hygiène du trav. 1-2
84,9 *	84,4 *	95,3	96,5	Moyenne
100,0 *	88,3 *	100,0 *	98,4 *	Employés de bureau
94,8 *	95,1 *	99,6	98,8	Préposé photocopie 2
93,5 *	81,3 *	99,2 *	96,6 *	Magasinier 1
89,8 *	91,5 *	98,2 *	98,3 *	Magasinier 2
94,8	83,8	99,3	96,2	Magasinier 3
93,2	87,5	99,0	97,9	Personnel soutien adm. 1
85,4	91,3	97,9	99,1	Personnel soutien adm. 2
93,5	69,8	99,1	93,3	Personnel soutien adm. 3
93,9 *	93,9 *	99,3	98,7	Personnel secrétariat 1
75,9 *	66,2 *	95,0	90,1	Personnel secrétariat 2
94,3	96,9	98,8	99,4	Préposé aux renseign. 2
100,9	65,0	100,1	90,3	Préposé aux renseign. 3
97,4 *	93,8 *	99,8 *	98,8 *	Préposé télécomm. 1-2
94,7 *	91,9 *	99,3	98,2	Téléphoniste-récept. 2
				Acheteur 2
92,3	87,6	98,9	97,6	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 2014

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

Emplois repères/catégorie	Effectif adm. québ. ¹	Effectif rémunéré selon échelle	Maximums normaux			Minimums			
			Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts
Professionnels									
Professionnel communic. 1	67	90,0	49 444	52 556	-6,3 *	39 678	39 580	0,2	
Professionnel communic. 2	715	94,5	74 167	70 967	4,3 *	52 188	53 681	-2,9 *	
Professionnel communic. 3	106	88,4	83 097	105 559	-27,0	63 354	78 519	-23,9	
Professionnel gest. fin. 1	23	84,8	48 013	51 059	-6,3 *	39 174	38 982	0,5 *	
Professionnel gest. fin. 2	483	79,4	72 139	74 619	-3,4 *	50 552	57 631	-14,0	
Professionnel gest. fin. 3	17	89,5	79 353	100 898	-27,2	59 683	76 663	-28,4	
Analyste proc. adm./inform. 1	328	72,8	50 552	61 603	-21,9	40 562	45 130	-11,3	
Analyste proc. adm./inform. 2	3 460	64,8	74 897	82 114	-9,6	53 383	60 382	-13,1	
Analyste proc. adm./inform. 3	957	77,7	82 342	103 287	-25,4	62 484	75 299	-20,5	
Ingénieur 1	171	83,3	51 082	63 085	-23,5	44 651	48 001	-7,5	
Ingénieur 2	461	82,4	81 343	85 244	-4,8 *	56 755	64 480	-13,6	
Ingénieur 3	382	82,0	90 651	111 234	-22,7	54 858	84 688	-54,4	
Professionnel sc. phys. 1	33	63,5	49 931	60 859	-21,9	39 850	48 099	-20,7	
Professionnel sc. phys. 2	434	72,4	79 275	74 590	5,9 *	56 411	57 259	-1,5 *	
Professionnel sc. phys. 3	108	69,4	83 517	98 921	-18,4	64 598	77 562	-20,1	
Avocat et notaire 1	47	64,9	68 267	70 836	-3,8	53 310	51 606	3,2 *	
Avocat et notaire 2	410	84,0	107 342	97 598	9,1	71 079	72 241	-1,6 *	
Biologiste 1	26	97,0	49 931	50 952	-2,0 *	39 850	40 419	-1,4 *	
Biologiste 2	127	95,1	75 536	69 338	8,2	53 291	53 231	0,1 *	
Biologiste 3	40	97,4	83 380	94 726	-13,6	64 194	75 101	-17,0	
Moyenne	...	76,3	76 591	82 804	-8,1	54 815	61 867	-12,9	
Techniciens									
Technicien en administration 1-2	7 834	64,8	49 857	55 215	-10,7	33 258	41 058	-23,5	
Technicien en administration 3	121	84,6	54 387	69 529	-27,8	50 424	52 406	-3,9 *	
Techn. documentation 1-2	742	81,0	49 890	51 744	-3,7 *	33 582	39 908	-18,8	
Techn. laboratoire 1-2	1 978	41,1	56 140	52 756	6,0 *	38 472	41 794	-8,6 *	
Techn. laboratoire 3	479	34,8	59 051	65 595	-11,1 *	41 852	52 730	-26,0	
Technicien en droit 1-2	421	89,2	48 634	68 881	-41,6	32 435	49 668	-53,1	
Technicien en droit 3	13	100,0	54 387	88 913	-63,5	50 424	63 216	-25,4	
Technicien génie 1-2	1 351	74,5	49 622	67 159	-35,3	35 428	51 750	-46,1	
Technicien génie 3	254	71,8	54 428	85 246	-56,6	50 617	66 224	-30,8	
Techn. informatique 1-2	2 075	63,1	52 269	58 372	-11,7	36 654	42 494	-15,9	
Techn. informatique 3	890	67,6	56 211	72 742	-29,4	41 108	53 776	-30,8	
Technicien en loisir 1-2	469	100,0	49 570	59 731	-20,5 *	34 682	37 307	-7,6 *	
Techn. hygiène du trav. 1-2	172	52,4	49 054	72 455	-47,7	35 832	55 670	-55,4	
Moyenne	...	64,6	51 416	59 085	-14,9	35 563	44 188	-24,3	
Employés de bureau									
Préposé photocopie 2	11	40,1	32 435	31 291	3,5 *	30 152	25 981	13,8 *	
Magasinier 1	169	82,0	32 198	34 502	-7,2	30 006	24 308	19,0	
Magasinier 2	935	53,4	37 340	48 182	-29,0	32 650	36 045	-10,4 *	
Magasinier 3	28	91,6	45 689	65 295	-42,9	37 550	51 124	-36,1	
Personnel soutien adm. 1	4 198	55,9	35 942	39 201	-9,1 *	31 466	29 537	6,1 *	
Personnel soutien adm. 2	8 237	71,4	39 231	43 680	-11,3	33 573	32 904	2,0 *	
Personnel soutien adm. 3	3 966	56,0	43 907	50 942	-16,0	37 595	39 456	-4,9 *	
Personnel secrétariat 1	1 274	84,0	37 559	45 998	-22,5	32 469	34 582	-6,5	
Personnel secrétariat 2	5 263	76,8	41 255	48 007	-16,4	36 590	37 012	-1,2 *	
Préposé aux renseign. 2	687	69,3	43 667	37 654	13,8	34 535	30 027	13,1	
Préposé aux renseign. 3	43	80,8	47 648	48 362	-1,5 *	37 987	38 639	-1,7 *	
Préposé télécomm. 1-2	4	69,0	34 477	43 844	-27,2	32 149	34 063	-6,0 *	
Téléphoniste-récept. 2	928	56,5	33 860	37 946	-12,1	31 375	28 386	9,5	
Acheteur 2	60	57,8	43 667	55 996	-28,2	37 567	42 754	-13,8	
Moyenne	...	66,3	39 499	44 767	-13,3	34 284	34 092	0,6 *	

1. 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/catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
64,7 *	85,8 *	93,0 *	96,5 *	Professionnels
66,8 *	62,9 *	90,2 *	90,9 *	Professionnel communic. 1
77,9 *	87,0 *	94,8 *	96,7 *	Professionnel communic. 2
73,9 *	80,3 *	95,2 *	95,8 *	Professionnel communic. 3
70,2	83,6	91,1	96,3	Professionnel gest. fin. 1
73,4 *	81,5 *	93,4 *	95,6 *	Professionnel gest. fin. 2
62,6 *	67,3 *	92,6 *	91,3 *	Professionnel gest. fin. 3
66,3	73,0	90,3	92,9	Analyste proc. adm./inform. 1
87,5	68,1	97,0	91,4	Analyste proc. adm./inform. 2
50,9	69,3	93,8 *	92,7 *	Analyste proc. adm./inform. 3
70,3 *	73,2 *	91,0	93,5	Ingénieur 1
96,2 *	88,0 *	98,5 *	97,1 *	Ingénieur 2
67,9	53,1	93,5	90,2	Ingénieur 3
73,3 *	80,9 *	92,3 *	95,5 *	Professionnel sc. phys. 1
87,0 *	78,5 *	97,0 *	95,5 *	Professionnel sc. phys. 2
65,9	88,5	92,5	97,5	Professionnel sc. phys. 3
66,9	87,6	88,8	96,8	Avocat et notaire 1
72,4	x	94,4	x	Avocat et notaire 2
64,6	28,6	89,6	83,4	Biologiste 1
88,8	x	97,4	x	Biologiste 2
71,1 *	71,2 *	92,0 *	92,8 *	Biologiste 3
				Moyenne
86,7	69,3	95,6	92,1	Techniciens
94,0	73,3	99,6	93,4	Technicien en administration 1-2
84,4 *	65,5 *	94,9 *	92,1 *	Technicien en administration 3
85,1 *	62,9 *	95,3 *	92,3 *	Techn. documentation 1-2
91,4 *	81,0 *	97,5 *	96,3 *	Techn. laboratoire 1-2
72,8 *	56,4 *	90,9 *	88,3 *	Techn. laboratoire 3
100,0	x	100,0	x	Technicien en droit 1-2
78,3 *	80,8 *	93,8 *	95,6 *	Technicien en droit 3
94,6 *	100,8 *	99,6 *	100,2 *	Technicien génie 1-2
80,1	64,6	94,1	90,4	Technicien génie 3
91,3	71,9	97,7	92,7	Techn. informatique 1-2
87,5 *	103,6 *	96,2 *	101,4 *	Techn. informatique 3
80,9 *	53,9 *	94,9 *	89,3 *	Technicien en loisir 1-2
84,9	70,1	95,3	92,6	Techn. hygiène du trav. 1-2
				Moyenne
100,0 *	133,2 *	100,0 *	105,6 *	Employés de bureau
94,8	36,6	99,6	81,3	Préposé photocopie 2
93,5 *	67,4 *	99,2 *	91,8 *	Magasinier 1
89,8 *	100,0 *	98,2 *	100,0 *	Magasinier 2
94,8 *	81,3 *	99,3	95,4	Magasinier 3
93,2	75,4	99,0	94,0	Personnel soutien adm. 1
85,4 *	94,0 *	97,9 *	98,7 *	Personnel soutien adm. 2
93,5 *	66,1 *	99,1 *	91,9 *	Personnel soutien adm. 3
93,9	103,3	99,3	100,8	Personnel secrétariat 1
75,9 *	73,5 *	95,0 *	94,6 *	Personnel secrétariat 2
94,3 *	72,1 *	98,8 *	94,4 *	Préposé aux renseign. 2
100,9	33,7	100,1	85,2	Préposé aux renseign. 3
97,4 *	73,6 *	99,8 *	93,3 *	Préposé télécomm. 1-2
94,7	67,5	99,3	92,3	Téléphoniste-récept. 2
92,3	83,9	98,9	96,1	Acheteur 2
				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 2014

Emplois repères/catégorie	Effectif adm. québ. ¹	Effectif rémunéré selon échelle	Maximums normaux			Minimums		
			Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché
			%	\$		%	\$	%
Professionnels								
Professionnel communic. 2	715	100,0	74 167	82 482	-11,2 *	52 188	62 744	-20,2
Professionnel gest. fin. 2	483	100,0	72 139	81 805	-13,4	50 552	62 860	-24,3
Analyste proc. adm./inform. 2	3 460	93,9	74 897	82 610	-10,3	53 383	59 512	-11,5 *
Moyenne	...	94,6	77 038	87 421	-13,5	54 885	65 679	-19,7
Techniciens								
Technicien en administration 1-2	7 834	70,3	49 857	57 871	-16,1	33 258	41 144	-23,7
Techn. documentation 1-2	742	80,7	49 890	54 188	-8,6 *	33 582	45 844	-36,5 *
Technicien génie 1-2	1 351	64,2	49 622	75 473	-52,1	35 428	49 547	-39,9
Technicien génie 3	254	75,0	54 428	81 667	-50,0	50 617	70 820	-39,9
Techn. informatique 1-2	2 075	95,8	52 269	59 480	-13,8	36 654	43 716	-19,3
Technicien en loisir 1-2	469	100,0	49 570	49 311	0,5 *	34 682	33 592	3,1 *
Moyenne	...	66,9	51 412	65 485	-27,4	35 547	49 124	-38,2
Employés de bureau								
Magasinier 1	169	18,9	32 198	44 655	-38,7	30 006	34 391	-14,6
Magasinier 2	935	81,3	37 340	60 436	-61,9	32 650	49 875	-52,8
Personnel soutien adm. 1	4 198	59,6	35 942	43 031	-19,7	31 466	33 328	-5,9 *
Personnel soutien adm. 2	8 237	64,7	39 231	48 608	-23,9	33 573	36 342	-8,2 *
Personnel soutien adm. 3	3 966	52,4	43 907	49 457	-12,6 *	37 595	42 037	-11,8 *
Personnel secrétariat 1	1 274	76,6	37 559	48 375	-28,8	32 469	36 327	-11,9 *
Personnel secrétariat 2	5 263	96,9	41 255	47 663	-15,5	36 590	36 268	0,9 *
Préposé aux renseign. 2	687	97,8	43 667	54 052	-23,8	34 535	36 463	-5,6
Téléphoniste-récept. 2	928	100,0	33 860	42 158	-24,5	31 375	34 015	-8,4 *
Acheteur 2	60	58,4	43 667	63 094	-44,5	37 567	53 078	-41,3
Moyenne	...	71,9	39 496	48 036	-21,6	34 277	37 264	-8,7

1. 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/catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
66,8 *	74,8 *	90,2	94,0	Professionnels
70,2	87,3	91,1	97,1	Professionnel communic. 2
66,3 *	73,7 *	90,3 *	92,6 *	Professionnel gest. fin. 2
				Analyste proc. adm./inform. 2
70,8	78,9	91,8	94,7	Moyenne
				Techniciens
86,7 *	86,2 *	95,6 *	96,0 *	Technicien en administration 1-2
84,4	97,3	94,9	99,6	Techn. documentation 1-2
78,3	84,7	93,8 *	94,7 *	Technicien génie 1-2
94,6	x	99,6	x	Technicien génie 3
80,1 *	73,5 *	94,1 *	93,0 *	Techn. informatique 1-2
87,5 *	72,8 *	96,2 *	91,3 *	Technicien en loisir 1-2
84,9 *	82,2 *	95,3 *	95,6 *	Moyenne
				Employés de bureau
94,8 *	94,7 *	99,6 *	98,8 *	Magasinier 1
93,5	70,1	99,2	94,8	Magasinier 2
94,8	78,8	99,3	95,2	Personnel soutien adm. 1
93,2	80,2	99,0	95,0	Personnel soutien adm. 2
85,4 *	85,2 *	97,9 *	97,8 *	Personnel soutien adm. 3
93,5 *	80,6 *	99,1 *	95,2 *	Personnel secrétariat 1
93,9 *	98,5 *	99,3 *	99,6 *	Personnel secrétariat 2
75,9	59,8	95,0	86,9	Préposé aux renseign. 2
97,4 *	112,1 *	99,8 *	102,3 *	Téléphoniste-récept. 2
94,7 *	96,2 *	99,3 *	99,4 *	Acheteur 2
92,2	85,4	98,9	96,6	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 2014

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

Emplois repères/catégorie	Effectif adm. québ. ¹	Effectif rémunéré selon échelle	Maximums normaux			Minimums		
					Écarts			Écarts
			Marché	Adm. québ.		Adm. québ.	Marché	
			%	\$	%	\$		%
Professionnels								
Professionnel communic. 2	715	94,1	74 167	69 242	6,6 *	52 188	53 061	-1,7 *
Professionnel communic. 3	106	84,6	83 097	106 777	-28,5	63 354	81 051	-27,9
Professionnel gest. fin. 2	483	78,7	72 139	74 273	-3,0 *	50 552	57 600	-13,9
Professionnel gest. fin. 3	17	88,9	79 353	100 530	-26,7	59 683	77 631	-30,1
Analyste proc. adm./inform. 1	328	71,4	50 552	61 518	-21,7	40 562	44 989	-10,9
Analyste proc. adm./inform. 2	3 460	62,9	74 897	81 909	-9,4	53 383	60 461	-13,3
Analyste proc. adm./inform. 3	957	77,0	82 342	103 541	-25,7	62 484	75 323	-20,5
Ingénieur 1	171	83,3	51 082	63 061	-23,5	44 651	47 981	-7,5
Ingénieur 2	461	82,2	81 343	85 122	-4,6 *	56 755	64 414	-13,5
Ingénieur 3	382	81,8	90 651	111 190	-22,7	54 858	84 815	-54,6
Avocat et notaire 1	47	57,3	68 267	71 433	-4,6	53 310	49 230	7,7
Avocat et notaire 2	410	81,5	107 342	97 478	9,2	71 079	73 507	-3,4 *
Moyenne	...	75,1	76 591	82 550	-7,8	54 815	61 905	-12,9
Techniciens								
Technicien en administration 1-2	7 834	61,9	49 857	54 800	-9,9	33 258	41 050	-23,4
Technicien en administration 3	121	82,6	54 387	69 671	-28,1	50 424	51 883	-2,9 *
Techn. documentation 1-2	742	75,0	49 890	50 281	-0,8 *	33 582	38 424	-14,4
Techn. laboratoire 1-2	1 978	40,9	56 140	52 426	6,6 *	38 472	41 581	-8,1 *
Technicien en droit 1-2	421	88,9	48 634	69 325	-42,5	32 435	49 980	-54,1
Technicien génie 1-2	1 351	74,4	49 622	67 134	-35,3	35 428	51 719	-46,0
Technicien génie 3	254	71,1	54 428	85 542	-57,2	50 617	66 412	-31,2
Techn. informatique 1-2	2 075	62,2	52 269	58 363	-11,7	36 654	42 545	-16,1
Techn. informatique 3	890	66,5	56 211	72 467	-28,9	41 108	53 462	-30,1
Technicien en loisir 1-2	469	100,0	49 570	59 404	-19,8 *	34 682	37 093	-7,0 *
Techn. hygiène du trav. 1-2	172	51,6	49 054	72 628	-48,1	35 832	55 949	-56,1
Moyenne	...	62,9	51 416	58 800	-14,4	35 563	44 098	-24,0
Employés de bureau								
Magasinier 1	169	82,0	32 198	34 502	-7,2	30 006	24 308	19,0
Magasinier 2	935	55,2	37 340	48 182	-29,0	32 650	36 045	-10,4 *
Magasinier 3	28	90,1	45 689	63 734	-39,5	37 550	50 601	-34,8
Personnel soutien adm. 1	4 198	55,7	35 942	39 193	-9,0 *	31 466	29 523	6,2 *
Personnel soutien adm. 2	8 237	70,5	39 231	43 585	-11,1	33 573	32 781	2,4 *
Personnel soutien adm. 3	3 966	52,2	43 907	50 699	-15,5	37 595	38 761	-3,1 *
Personnel secrétariat 1	1 274	82,6	37 559	46 048	-22,6	32 469	34 526	-6,3
Personnel secrétariat 2	5 263	73,8	41 255	47 001	-13,9	36 590	36 383	0,6 *
Préposé aux renseign. 2	687	69,2	43 667	37 551	14,0	34 535	29 947	13,3
Préposé aux renseign. 3	43	77,1	47 648	46 857	1,7 *	37 987	37 424	1,5 *
Préposé télécomm. 1-2	4	69,0	34 477	43 844	-27,2	32 149	34 063	-6,0 *
Téléphoniste-récept. 2	928	53,8	33 860	37 647	-11,2 *	31 375	27 845	11,3
Acheteur 2	60	57,8	43 667	55 996	-28,2	37 567	42 754	-13,8
Moyenne	...	64,7	39 499	44 480	-12,6	34 284	33 788	1,4 *

1. 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/catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
66,8	60,0	90,2 *	90,5 *	Professionnels
77,9	91,2	94,8	97,9	Professionnel communic. 2
70,2	84,8	91,1	96,6	Professionnel communic. 3
73,4	84,3	93,4	96,4	Professionnel gest. fin. 2
62,6 *	67,2 *	92,6 *	91,2 *	Professionnel gest. fin. 3
66,3 *	72,3 *	90,3	92,7	Analyste proc. adm./inform. 1
87,5	66,9	97,0	91,0	Analyste proc. adm./inform. 2
50,9	69,4	93,8 *	92,7 *	Analyste proc. adm./inform. 3
70,3 *	73,1 *	91,0	93,5	Ingénieur 1
96,2 *	88,0 *	98,5 *	97,1 *	Ingénieur 2
65,9	103,1	92,5	100,8	Ingénieur 3
66,9	85,5	88,8	96,5	Avocat et notaire 1
				Avocat et notaire 2
71,1 *	70,3 *	92,0 *	92,6 *	Moyenne
				Techniciens
86,7	67,1	95,6	91,7	Technicien en administration 1-2
94,0	70,6	99,6	92,5	Technicien en administration 3
84,4	57,4	94,9 *	90,0 *	Techn. documentation 1-2
85,1 *	62,6 *	95,3 *	92,3 *	Techn. laboratoire 1-2
72,8 *	55,4 *	90,9 *	88,0 *	Technicien en droit 1-2
78,3 *	80,7 *	93,8 *	95,6 *	Technicien génie 1-2
94,6 *	101,3 *	99,6 *	100,3 *	Technicien génie 3
80,1	65,1	94,1	90,6	Techn. informatique 1-2
91,3	71,9	97,7	92,6	Techn. informatique 3
87,5	109,8	96,2	103,7	Technicien en loisir 1-2
80,9 *	52,8 *	94,9 *	89,2 *	Techn. hygiène du trav. 1-2
84,9	69,0	95,3	92,4	Moyenne
				Employés de bureau
94,8	36,6	99,6	81,3	Magasinier 1
93,5 *	67,4 *	99,2 *	91,8 *	Magasinier 2
89,8 *	91,8 *	98,2 *	98,3 *	Magasinier 3
94,8 *	81,1 *	99,3	95,3	Personnel soutien adm. 1
93,2	74,8	99,0	93,8	Personnel soutien adm. 2
85,4 *	93,9 *	97,9 *	98,6 *	Personnel soutien adm. 3
93,5 *	61,7 *	99,1 *	90,8 *	Personnel secrétariat 1
93,9	107,4	99,3	101,7	Personnel secrétariat 2
75,9 *	73,2 *	95,0 *	94,6 *	Préposé aux renseign. 2
94,3	64,1	98,8	92,8	Préposé aux renseign. 3
100,9	33,7	100,1	85,2	Préposé télécomm. 1-2
97,4 *	71,4 *	99,8 *	92,5 *	Téléphoniste-récept. 2
94,7	67,5	99,3	92,3	Acheteur 2
92,3	84,1	98,9	96,1	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 2014
 (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	0,48	0,14	0,99	0,30	0,93	0,31	1,12	0,32	0,73	0,41	0,91	0,29
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	7,68	11,57	7,61	11,26	7,60	11,65	7,60 *	7,61 *	7,60	18,31	7,61	11,21
Assurance-vie	0,09	0,21	0,03	0,24	0,03	0,23	0,03	0,19	0,03	0,42	0,04	0,23
Assurance maladie	0,10	1,58	0,10	1,80	0,21	1,94	0,52	1,71	0,34	1,82	0,23	1,81
Assurance-soins dentaires	0,00	0,95	0,00	0,93	0,00	0,97	0,00	0,63	0,00	0,99	0,00	0,90
Assurance-soins optiques	0,00	0,09	0,00	0,08	0,00	0,07	0,00	0,08	0,00	0,08	0,00	0,08
Assurance-salaire	1,80	0,71	3,08	0,91	3,93	1,02	5,07	0,93	3,49	1,33	3,59	0,95
Assurance-invalidité de longue durée	0,02	0,74	0,11	0,85	0,21	0,88	0,38 *	0,48 *	0,27	0,96	0,19	0,79
Total partiel des assurances ¹	2,02	4,28	3,32	4,82	4,38	5,11	6,00	4,02	4,12	5,60	4,05	4,76
Compensation pour congés parentaux	0,31	0,34	0,35	0,38 *	0,19	0,42	0,16 *	0,17 *	0,12	0,04	0,24	0,34
Assurance parentale du Québec	0,71	0,64	0,78	0,76	0,78	0,78	0,78	0,78	0,78	0,76	0,77	0,76
Régime de rentes du Québec	3,45	3,11	4,64	4,15	4,64	4,57	4,62	4,46	4,70	4,07	4,48	4,22
Assurance-emploi	1,17	1,10	1,63	1,52	1,73 *	1,73 *	1,73	1,86	1,73	1,52	1,63	1,60
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	0,87	0,79	1,22 *	1,22 *	1,22 *	1,20 *	1,55	2,24	1,23	1,90	1,23	1,37
Total partiel des régimes étatiques ¹	10,45	9,90	12,53	11,91	12,63	12,55	12,94	13,61	12,70 *	12,52 *	12,36	12,21
Total rémunération indirecte ¹	20,46	26,09	23,81	28,37	24,79	29,73	26,69 *	25,41 *	24,54	36,46	24,27	28,52
Total des avantages sociaux¹	20,94	26,23	24,80	28,66	25,72	30,04	27,81	25,73	25,27	36,88	25,17	28,81
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,24	7,28	8,44	7,48	8,43	7,49	8,91	7,53	8,56 *	8,27 *	8,50	7,51
Congés fériés et mobiles	4,91 *	4,78 *	4,91	4,93 *	4,89	5,00	4,93	4,47	4,89 *	4,98 *	4,90 *	4,86 *
Congés de maladie utilisés	3,74	1,85	2,93	1,74	2,36	1,97	1,96	1,40	3,06	1,73	2,66	1,78
Congés parentaux	0,00	0,03	0,00	0,04	0,00	0,02	0,00	0,06	0,00 *	0,16 *	0,00	0,04
Congés sociaux	0,21	0,46	0,53	0,42	0,47 *	0,47 *	0,96	0,39	0,71 *	0,63 *	0,55	0,45
Total des heures chômées payées¹	17,11	14,40	16,82	14,61	16,15	14,95	16,76	13,85	17,23	15,76	16,61	14,65
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées¹	38,05	40,63	41,62	43,27	41,87	45,00	44,57	39,57	42,50	52,64	41,79	43,45

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 2014

(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	0,48	0,08	0,99	0,16	0,93	0,19	1,12	0,21	0,80	0,24	0,91	0,17
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	7,68 *	7,45 *	7,61 *	7,92 *	7,60 *	7,00 *	7,60 *	7,02 *	7,59	12,08	7,61 *	7,55 *
Assurance-vie	0,09	0,26	0,03	0,29	0,03	0,27	0,03	0,20	0,03	0,34	0,04	0,27
Assurance maladie	0,10	1,81	0,10	1,96	0,21	2,07	0,52	1,64	0,36	1,96	0,23	1,93
Assurance-soins dentaires	0,00	0,91	0,00	0,90	0,00	0,96	0,00	0,59	0,00	1,00	0,00	0,88
Assurance-soins optiques	0,00	0,13	0,00	0,12	0,00	0,12	0,00	0,10	0,00	0,13	0,00	0,12
Assurance-salaire	1,80	0,92	3,08	0,99	3,93	1,05	5,07	0,77	3,68	1,13	3,60	0,97
Assurance-invalidité de longue durée	0,02	0,53	0,11	0,64	0,21	0,61	0,38 *	0,42 *	0,30	0,59	0,19	0,57
Total partiel des assurances ¹	2,02	4,56	3,32	4,90	4,38	5,09	6,00	3,71	4,37	5,15	4,06	4,73
Compensation pour congés parentaux	0,31	0,11	0,35	0,12	0,19	0,13	0,16	0,01	0,13	0,01	0,24	0,10
Assurance parentale du Québec	0,71	0,66	0,78	0,76	0,78	0,78	0,78	0,78	0,78	0,75	0,77	0,76
Régime de rentes du Québec	3,45	3,23	4,64	4,14	4,64	4,52	4,62	4,42	4,70	3,91	4,48	4,20
Assurance-emploi	1,17 *	1,15 *	1,63	1,53	1,73 *	1,72 *	1,73	1,88	1,72	1,46	1,63 *	1,61 *
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	0,87 *	0,82 *	1,22 *	1,30 *	1,22 *	1,28 *	1,55	2,46	1,28	1,95	1,23	1,46
Total partiel des régimes étatiques ¹	10,45	10,11	12,53	11,98	12,63 *	12,57 *	12,94	13,80	12,74 *	12,33 *	12,37 *	12,28 *
Total rémunération indirecte ¹	20,46	22,23	23,81 *	24,92 *	24,79 *	24,78 *	26,69	24,54	24,83	29,56	24,28 *	24,67 *
Total des avantages sociaux¹	20,94 *	22,31 *	24,80 *	25,09 *	25,72 *	24,97 *	27,81	24,76	25,63	29,80	25,19 *	24,84 *
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,24	6,80	8,44	7,25	8,43	7,08	8,91	7,45	8,60 *	8,20 *	8,50	7,21
Congés fériés et mobiles	4,91	4,53	4,91	4,56	4,89	4,58	4,93	4,29	4,90	4,67	4,90	4,52
Congés de maladie utilisés	3,74	0,90	2,93	0,94	2,36	0,93	1,96	1,10	2,59	0,78	2,64	0,95
Congés parentaux	0,00	0,03	0,00	0,06	0,00	0,03	0,00	0,07	0,01 *	0,25 *	0,00	0,06
Congés sociaux	0,21 *	0,19 *	0,53	0,21	0,47	0,21	0,96	0,25	0,74	0,38	0,55	0,22
Total des heures chômées payées¹	17,11	12,45	16,81	13,02	16,15	12,83	16,76	13,17	16,83	14,28	16,59	12,96
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées¹	38,05	34,77	41,62	38,11	41,87	37,80	44,57	37,92	42,46 *	44,08 *	41,78	37,80

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 2014
 (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	0,48	0,27	0,99	0,56	0,93	0,54	1,12	0,63	0,73 *	0,68 *	0,91	0,53
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	7,68	18,93	7,61	16,02	7,60	18,39	7,60	11,62	7,60	22,24	7,61	16,91
Assurance-vie	0,09	0,14	0,03	0,16	0,03	0,18	0,03	0,17	0,03	0,42	0,04	0,18
Assurance maladie	0,10	1,21	0,10	1,51	0,21	1,66	0,52	2,08	0,34	1,51	0,23	1,62
Assurance-soins dentaires	0,00	0,95	0,00	0,85	0,00	0,87	0,00	0,90	0,00	0,82	0,00	0,88
Assurance-soins optiques	0,00	0,02	0,00	0,01	0,00	0,01	0,00	0,04	0,00	0,02	0,00	0,02
Assurance-salaire	1,80	0,45	3,08	0,80	3,93	1,14	5,07	1,61	3,49	1,31	3,59	1,05
Assurance-invalidité de longue durée	0,02	1,03	0,11	1,08	0,21	1,12	0,38	0,78	0,27	1,14	0,19	1,04
Total partiel des assurances ¹	2,02	3,80	3,32	4,42	4,38	4,99	6,00	5,59	4,12	5,22	4,05	4,80
Compensation pour congés parentaux	0,31	0,71	0,35	0,77	0,19	0,69	0,16	1,31	0,12	0,07	0,24	0,79
Assurance parentale du Québec	0,71	0,63	0,78	0,77	0,78	0,78	0,78	0,78	0,78	0,78	0,77	0,76
Régime de rentes du Québec	3,45	2,97	4,64	4,16	4,64	4,62	4,62 *	4,62 *	4,70	4,25	4,48	4,26
Assurance-emploi	1,17	1,05	1,63	1,51	1,73	1,74	1,73	1,78	1,73	1,56	1,63	1,58
Assurance maladie du Québec	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *
CSST	0,87	0,78	1,22	1,12	1,22 *	1,19 *	1,55	1,16	1,23	1,71	1,23	1,14
Total partiel des régimes étatiques ¹	10,45	9,68	12,53	11,83	12,63 *	12,60 *	12,94	12,60	12,70	12,56	12,36	12,01
Total rémunération indirecte ¹	20,46	33,13	23,81	33,04	24,79	36,67	26,69	31,12	24,54	40,09	24,27	34,50
Total des avantages sociaux¹	20,94	33,40	24,80	33,61	25,72	37,21	27,81	31,74	25,27	40,78	25,17	35,04
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,24	8,11	8,44	8,00	8,43	8,23	8,91	8,36	8,56	8,07	8,50	8,17
Congés fériés et mobiles	4,91	5,22	4,91	5,55	4,89	5,62	4,93	5,24	4,89	5,25	4,90	5,46
Congés de maladie utilisés	3,74	3,36	2,93 *	3,04 *	2,36	3,11	1,96	2,80	3,06	2,58	2,66	3,04
Congés parentaux	0,00	0,02	0,00	0,02	0,00	0,02	0,00	0,03	0,00	0,02	0,00	0,02
Congés sociaux	0,21	0,87	0,53	0,75	0,47	0,72	0,96	1,05	0,71	0,82	0,55	0,81
Total des heures chômées payées¹	17,11	17,59	16,81	17,36	16,15	17,71	16,76	17,47	17,23	16,73	16,61	17,51
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées¹	38,05	50,99	41,62	50,96	41,87	54,92	44,57	49,21	42,50	57,51	41,79	52,54

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 2014
 (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	0,49	2,23	0,99	1,36	0,93	1,22	0,89	1,30	0,73 *	0,83 *	0,87	1,39
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	7,68	23,37	7,61	25,85	7,60	23,03	7,59	17,15	7,60	22,96	7,61	23,48
Assurance-vie	0,09	0,30	0,03	0,19	0,03	0,18	0,03	0,27	0,03	0,51	0,04	0,23
Assurance maladie	0,10	1,42	0,10	1,45	0,21	1,60	0,38	2,18	0,34	1,39	0,18	1,56
Assurance-soins dentaires	0,00	0,65	0,00	0,75	0,00	0,64	0,00	0,58	0,00	0,86	0,00	0,68
Assurance-soins optiques	0,00	0,05	0,00	0,02	0,00	0,02	0,00	0,04	0,00	0,02	0,00	0,03
Assurance-salaire	1,80	1,19	3,08	1,59	3,93	1,88	5,03	1,73	3,49	1,57	3,41	1,66
Assurance-invalidité de longue durée	0,02	0,90	0,11	1,13	0,21	1,16	0,46	1,02	0,27	1,36	0,17	1,11
Total partiel des assurances ¹	2,02	4,50	3,32	5,12	4,38	5,48	5,90 *	5,82 *	4,12	5,71	3,81	5,27
Compensation pour congés parentaux	0,31	0,12	0,35	0,31	0,19	0,31	0,11 *	0,12 *	0,12	0,02	0,24 *	0,25 *
Assurance parentale du Québec	0,71	0,64	0,78	0,77	0,78	0,78	0,78	0,78	0,78 *	0,78 *	0,77	0,76
Régime de rentes du Québec	3,45	2,97	4,64	4,16	4,64	4,61	4,62 *	4,64 *	4,70	4,28	4,46	4,22
Assurance-emploi	1,17	1,02	1,63	1,56	1,73	1,76	1,73 *	1,75 *	1,73	1,64	1,62	1,58
Assurance maladie du Québec	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *
CSST	0,87	1,91	1,22	2,00	1,22	2,03	1,29	1,96	1,23	1,93	1,17	1,99
Total partiel des régimes étatiques ¹	10,46	10,80	12,53	12,75	12,63	13,43	12,67	13,39	12,70	12,89	12,28	12,81
Total rémunération indirecte ¹	20,47	38,79	23,81	44,03	24,79	42,25	26,28	36,47	24,54	41,57	23,95	41,80
Total des avantages sociaux¹	20,96	41,02	24,80	45,39	25,72	43,47	27,18	37,77	25,27	42,40	24,82	43,20
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,24	8,64	8,44 *	8,57 *	8,43	8,75	8,62	9,05	8,56	8,14	8,43	8,67
Congés fériés et mobiles	4,91	6,97	4,91	6,53	4,89	6,22	4,85	5,92	4,89	5,63	4,89	6,37
Congés de maladie utilisés	3,73	1,24	2,93	1,81	2,36	1,83	1,83 *	1,90 *	3,06	2,14	2,74	1,76
Congés parentaux	0,00	0,00	0,00	0,01	0,00	0,01	0,00	0,01	0,00	0,01	0,00	0,01
Congés sociaux	0,21	0,29	0,53	0,37	0,47	0,41	0,76 *	0,75 *	0,71 *	0,76 *	0,48	0,42
Total des heures chômées payées¹	17,10 *	17,14 *	16,81	17,29	16,15	17,22	16,07	17,63	17,23	16,67	16,54	17,22
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées¹	38,05	58,16	41,62	62,69	41,87	60,69	43,24	55,40	42,50	59,07	41,36	60,42

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 2014 (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	0,49	0,31	0,96	0,80	0,94	0,59	1,11	0,52	0,79 *	0,74 *	0,90	0,60
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	7,68	25,84	7,61	16,64	7,60	19,04	7,60	15,46	7,60	24,95	7,61	19,04
Assurance-vie	0,09	0,24	0,03	0,23	0,03	0,30	0,03	0,21	0,03	0,35	0,04	0,26
Assurance maladie	0,10	1,07	0,10	1,27	0,21	1,44	0,51	1,92	0,36	1,80	0,23	1,44
Assurance-soins dentaires	0,00	0,26	0,00	0,47	0,00	0,51	0,00	0,88	0,00	0,73	0,00	0,54
Assurance-soins optiques	0,00	0,00	0,00	0,01	0,00	0,01	0,00	0,04	0,00	0,01	0,00	0,02
Assurance-salaire	1,80	0,69	3,04	1,10	3,94	1,48	5,07	2,02	3,66	1,46	3,59	1,36
Assurance-invalidité de longue durée	0,02	0,27	0,11	0,41	0,21	0,36	0,38	0,19	0,29	0,59	0,19	0,34
Total partiel des assurances ¹	2,01	2,54	3,29	3,49	4,39	4,11	6,00	5,26	4,33	4,95	4,05 *	3,96 *
Compensation pour congés parentaux	0,31	0,52	0,36	0,51	0,19	0,39	0,16	0,48	0,13 *	0,13 *	0,24	0,44
Assurance parentale du Québec	0,70	0,64	0,78	0,77	0,78 *	0,78 *	0,78 *	0,78 *	0,78	0,78	0,77	0,76
Régime de rentes du Québec	3,43	3,07	4,64	4,16	4,64	4,60	4,62 *	4,64 *	4,70	4,05	4,47	4,26
Assurance-emploi	1,16	1,06	1,63	1,47	1,73	1,68	1,73 *	1,74 *	1,73	1,39	1,62	1,54
Assurance maladie du Québec	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *
CSST	0,87	0,78	1,20	1,06	1,22	1,08	1,54	1,41	1,27	1,68	1,22	1,12
Total partiel des régimes étatiques ¹	10,42	9,80	12,51	11,72	12,63	12,40	12,93	12,82	12,73	12,15	12,35	11,93
Total rémunération indirecte ¹	20,43	38,70	23,76	32,35	24,80	35,94	26,68	34,02	24,78	42,18	24,25	35,37
Total des avantages sociaux¹	20,91	39,01	24,71	33,15	25,74	36,52	27,79	34,54	25,57	42,92	25,15	35,96
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,24	8,37	8,43	8,17	8,43	8,53	8,90 *	8,80 *	8,59	8,03	8,49	8,44
Congés fériés et mobiles	4,91	5,05	4,90	5,11	4,89	4,97	4,93	4,75	4,90	4,60	4,90	4,96
Congés de maladie utilisés	3,74	3,01	2,99 *	3,07 *	2,36	3,66	1,96	2,14	2,70	3,11	2,66	3,14
Congés parentaux	0,00	0,04	0,00	0,03	0,00	0,03	0,00	0,03	0,00	0,04	0,00	0,03
Congés sociaux	0,21	0,49	0,52 *	0,50 *	0,47	0,51	0,95	0,86	0,73	0,95	0,54	0,58
Total des heures chômées payées¹	17,10	16,96	16,85 *	16,87 *	16,15	17,70	16,74 *	16,58 *	16,93 *	16,74 *	16,60	17,16
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées¹	38,02	55,97	41,56	50,03	41,89	54,23	44,53	51,12	42,51	59,66	41,74	53,12

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 2014
 (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	0,50	0,00	0,99	0,09	0,94	0,06	1,24	0,09	0,89	0,07	0,93	0,07
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	7,68	8,98	7,61	10,06	7,60	10,40	7,60	10,76	7,59	14,60	7,61	10,33
Assurance-vie	0,09	0,22	0,03	0,27	0,03	0,24	0,03	0,33	0,03	0,20	0,04	0,26
Assurance maladie	0,10	1,09	0,10	1,64	0,21	1,81	0,59	1,97	0,40	1,96	0,23	1,69
Assurance-soins dentaires	0,00	0,39	0,00	0,22	0,00	0,19	0,00	0,37	0,00	0,10	0,00	0,25
Assurance-soins optiques	0,00	0,02	0,00	0,02	0,00	0,02	0,00	0,01	0,00	0,00	0,00	0,02
Assurance-salaire	1,81	0,76	3,08	0,75	3,94	0,69	5,12	2,04	3,89	0,91	3,57	0,92
Assurance-invalidité de longue durée	0,02	0,29	0,11	0,67	0,21	0,62	0,34 *	0,36 *	0,32	1,04	0,18	0,57
Total partiel des assurances ¹	2,03	2,78	3,32 *	3,57 *	4,39	3,57	6,07	5,09	4,64	4,21	4,02	3,70
Compensation pour congés parentaux	0,31 *	0,28 *	0,35	0,48	0,19	0,50	0,18	0,08	0,14 *	0,14 *	0,25	0,39
Assurance parentale du Québec	0,71	0,66	0,78 *	0,78 *	0,78	0,78	0,78 *	0,78 *	0,78 *	0,78 *	0,77	0,76
Régime de rentes du Québec	3,44	3,15	4,64	4,41	4,64	4,66	4,61	4,63	4,69 *	4,64 *	4,47	4,38
Assurance-emploi	1,17	1,09	1,63	1,55	1,73	1,71	1,73	1,76	1,72	1,66	1,62	1,59
Assurance maladie du Québec	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *
CSST	0,87	0,53	1,22	0,63	1,22	0,64	1,69	0,60	1,33	0,67	1,24	0,62
Total partiel des régimes étatiques ¹	10,45	9,69	12,53	11,64	12,63	12,06	13,07	12,02	12,80	12,02	12,37	11,60
Total rémunération indirecte ¹	20,46	21,73	23,81	25,74	24,81	26,53	26,92	27,95	25,16	30,97	24,24	26,02
Total des avantages sociaux¹	20,96	21,73	24,80	25,83	25,74 *	26,59 *	28,16 *	28,04 *	26,05	31,04	25,17	26,09
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,24	8,81	8,44 *	8,45 *	8,43	8,60	9,06	8,60	8,66 *	8,72 *	8,50	8,59
Congés fériés et mobiles	4,91	5,76	4,91	5,92	4,89	5,98	4,98	6,21	4,90	5,94	4,91	5,96
Congés de maladie utilisés	3,72	2,09	2,93	2,44	2,36 *	2,51 *	2,03 *	1,96 *	2,16	3,83	2,65 *	2,41 *
Congés parentaux	0,00	0,02	0,00	0,02	0,00	0,02	0,00	0,01	0,01	0,02	0,00	0,02
Congés sociaux	0,21	0,28	0,53	0,39	0,47 *	0,43 *	1,06	0,20	0,79	0,68	0,55	0,38
Total des heures chômées payées¹	17,09 *	16,97 *	16,81 *	17,22 *	16,15	17,53	17,13	16,98	16,52	19,19	16,61	17,36
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées¹	38,05	38,70	41,62	43,05	41,89	44,13	45,29 *	45,03 *	42,57	50,23	41,78	43,45

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 2014
 (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	0,48	0,00	0,95	0,00	0,94	0,00	1,24	0,00	0,70	0,00	0,90	0,00
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	7,68	12,62	7,61	11,60	7,60	11,13	7,60	11,15	7,60	11,57	7,61	11,50
Assurance-vie	0,09	0,00	0,03	0,00	0,03	0,00	0,03	0,00	0,03	0,00	0,04	0,00
Assurance maladie	0,10	1,36	0,10	1,76	0,21	1,89	0,59	2,13	0,32	2,13	0,23	1,82
Assurance-soins dentaires	0,00	1,78	0,00	1,78	0,00	1,78	0,00	1,78	0,00	1,78	0,00	1,78
Assurance-soins optiques	0,00	0,03	0,00	0,02	0,00	0,01	0,00	0,06	0,00	0,06	0,00	0,02
Assurance-salaire	1,80	0,00	3,05	0,00	3,91	0,00	5,15	0,00	3,49	0,00	3,55	0,00
Assurance-invalidité de longue durée	0,02	1,97	0,10	1,97	0,21	1,97	0,34	1,97	0,27	1,97	0,18	1,97
Total partiel des assurances ²	2,02	5,14	3,28	5,52	4,37	5,65	6,11	5,93	4,12	5,93	3,99	5,59
Compensation pour congés parentaux	0,31	1,11	0,39	1,73	0,19	1,74	0,18	3,76	0,12	0,20	0,25	1,89
Assurance parentale du Québec	0,71	0,62	0,78	0,78	0,78	0,78	0,78	0,78	0,78	0,78	0,77	0,75
Régime de rentes du Québec	3,45	2,85	4,67	4,13	4,64	4,68	4,61	4,62	4,70	4,16	4,45	4,22
Assurance-emploi	1,17	1,05	1,64	1,52	1,73	1,82	1,73	1,82	1,72	1,54	1,62	1,62
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	0,87	0,66	1,21	0,66	1,21	0,66	1,69	0,66	1,21	0,66	1,23	0,66
Total partiel des régimes étatiques ²	10,45	9,43	12,57	11,34	12,63	12,20	13,08	12,14	12,67	11,40	12,33	11,51
Total rémunération indirecte ²	20,46	28,31	23,84	30,19	24,79	30,71	26,97	32,98	24,51	29,11	24,18	30,49
Total des avantages sociaux²	20,94	28,31	24,78	30,19	25,72	30,71	28,21	32,98	25,21	29,11	25,09	30,49
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,24	7,65	8,44	7,25	8,43	7,19	9,07	7,26	8,54	7,26	8,50	7,29
Congés fériés et mobiles	4,91	4,98	4,91	4,98	4,89	4,98	4,98	4,98	4,89	4,98	4,91	4,98
Congés de maladie utilisés	3,74	4,20	3,17	4,20	2,30	4,20	2,02	4,19	3,12	4,19	2,72	4,20
Congés parentaux	0,00	0,02	0,00	0,02	0,00	0,02	0,00	0,02	0,00	0,02	0,00	0,02
Congés sociaux	0,21	1,45	0,51	1,45	0,47	1,46	1,07	1,48	0,69	1,48	0,54	1,46
Total des heures chômées payées²	17,11	18,30	17,04	17,90	16,09	17,84	17,14	17,93	17,24	17,93	16,67	17,95
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées²	38,05	46,61	41,82	48,09	41,82	48,55	45,35	50,91	42,45	47,04	41,76	48,44

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 2014

(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	0,48	0,28	0,99	0,50	0,93	0,50	1,12	0,38	0,73	0,41	0,91	0,45
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	7,68	18,82	7,61	15,88	7,60	16,93	7,60 *	8,59 *	7,60	19,75	7,61	15,64
Assurance-vie	0,09	0,15	0,03	0,22	0,03	0,22	0,03	0,20	0,03	0,44	0,04	0,22
Assurance maladie	0,10	1,28	0,10	1,74	0,21	1,86	0,52	1,73	0,34	1,84	0,23	1,73
Assurance-soins dentaires	0,00	1,00	0,00	0,98	0,00	0,95	0,00	0,56	0,00	1,01	0,00	0,90
Assurance-soins optiques	0,00	0,03	0,00	0,05	0,00	0,05	0,00	0,08	0,00	0,08	0,00	0,06
Assurance-salaire	1,80	0,47	3,08	0,99	3,93	1,19	5,07	1,10	3,49	1,39	3,60	1,04
Assurance-invalidité de longue durée	0,02	1,09	0,11	1,09	0,21	1,04	0,38 *	0,53 *	0,27	0,95	0,19	0,97
Total partiel des assurances ¹	2,02	4,03	3,32	5,06	4,38	5,30	6,00	4,20	4,12	5,71	4,05	4,90
Compensation pour congés parentaux	0,31	0,70	0,35	0,63	0,19	0,60	0,16	0,26	0,12	0,04	0,24	0,53
Assurance parentale du Québec	0,71	0,63	0,78	0,76	0,78	0,78	0,78	0,78	0,78	0,76	0,77	0,76
Régime de rentes du Québec	3,45	2,97	4,64	4,09	4,64	4,59	4,62	4,46	4,70	4,02	4,48	4,19
Assurance-emploi	1,17	1,05	1,63	1,48	1,73 *	1,72 *	1,73	1,84	1,73	1,48	1,63	1,58
Assurance maladie du Québec	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *
CSST	0,87	0,77	1,22	1,12	1,22 *	1,24 *	1,55	2,39	1,23	1,86	1,23	1,38
Total partiel des régimes étatiques ¹	10,45	9,68	12,53	11,72	12,63 *	12,59 *	12,94	13,73	12,70	12,39	12,36	12,16
Total rémunération indirecte ¹	20,46	33,23	23,81	33,30	24,79	35,42	26,69 *	26,79 *	24,54	37,88	24,27	33,24
Total des avantages sociaux¹	20,94	33,52	24,80	33,80	25,72	35,92	27,81 *	27,17 *	25,27	38,29	25,17	33,68
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,24	8,05	8,44	8,16	8,43	8,21	8,91	8,02	8,56 *	8,51 *	8,50	8,16
Congés fériés et mobiles	4,91	5,25	4,91	5,33	4,89	5,49	4,93 *	4,78 *	4,89	5,03	4,90	5,27
Congés de maladie utilisés	3,74	3,32	2,93	2,55	2,36	2,80	1,96 *	1,66 *	3,06	1,83	2,66 *	2,56 *
Congés parentaux	0,00	0,02	0,00	0,07	0,00	0,02	0,00	0,07	0,00 *	0,18 *	0,00	0,05
Congés sociaux	0,21	0,89	0,53	0,67	0,47	0,67	0,96	0,53	0,71 *	0,67 *	0,55	0,67
Total des heures chômées payées¹	17,11	17,54	16,81 *	16,77 *	16,15	17,19	16,76	15,06	17,23	16,22	16,61 *	16,71 *
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées¹	38,05	51,06	41,62	50,57	41,87	53,10	44,57	42,23	42,50	54,52	41,79	50,39

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 2014 (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	0,48	0,08	0,99	0,12	0,93	0,16	1,12	0,18	0,77	0,48	0,91	0,16
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	7,68 *	7,69 *	7,61	6,54	7,60	6,23	7,60	3,72	7,60	4,10	7,61	5,97
Assurance-vie	0,09	0,25	0,03	0,25	0,03	0,25	0,03	0,13	0,03	0,18	0,04	0,23
Assurance maladie	0,10	1,74	0,10	1,87	0,21	1,95	0,52	1,52	0,35	1,83	0,23	1,82
Assurance-soins dentaires	0,00	0,88	0,00	0,85	0,00	0,89	0,00	0,76	0,00	0,83	0,00	0,85
Assurance-soins optiques	0,00	0,12	0,00	0,11	0,00	0,10	0,00	0,06	0,00	0,09	0,00	0,10
Assurance-salaire	1,80	0,88	3,08	0,86	3,93	0,92	5,07	0,44	3,61	0,81	3,60	0,81
Assurance-invalidité de longue durée	0,02	0,51	0,11	0,58	0,21	0,60	0,38 *	0,36 *	0,29	0,94	0,19	0,56
Total partiel des assurances ¹	2,02	4,38	3,32	4,53	4,38 *	4,70 *	6,00	3,26	4,28 *	4,68 *	4,06	4,36
Compensation pour congés parentaux	0,31	0,13	0,35	0,11	0,19	0,14	0,16	0,02	0,12	0,02	0,24	0,11
Assurance parentale du Québec	0,71	0,66	0,78	0,76	0,78	0,78	0,78 *	0,78 *	0,78 *	0,78 *	0,77	0,76
Régime de rentes du Québec	3,45	3,22	4,64	4,19	4,64	4,56	4,62	4,50	4,70	4,50	4,48	4,27
Assurance-emploi	1,17 *	1,14 *	1,63	1,55	1,73 *	1,76 *	1,73	1,97	1,73 *	1,77 *	1,63 *	1,66 *
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	0,87 *	0,82 *	1,22 *	1,30 *	1,22 *	1,21 *	1,55	1,83	1,25	2,36	1,23	1,35
Total partiel des régimes étatiques ¹	10,45	10,10	12,53	12,06	12,63 *	12,57 *	12,94	13,34	12,72	13,67	12,36 *	12,29 *
Total rémunération indirecte ¹	20,46	22,30	23,81 *	23,24 *	24,79 *	23,65 *	26,69	20,35	24,71	22,47	24,27	22,73
Total des avantages sociaux¹	20,94	22,37	24,80	23,36	25,72	23,81	27,81	20,54	25,48	22,94	25,18	22,89
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,24	6,84	8,44	6,93	8,43	6,82	8,91	6,06	8,58	6,47	8,50	6,70
Congés fériés et mobiles	4,91	4,51	4,91	4,53	4,89	4,53	4,93	3,82	4,89	4,38	4,90	4,39
Congés de maladie utilisés	3,74	0,98	2,93	0,94	2,36	0,92	1,96	0,88	2,76	0,68	2,65	0,92
Congés parentaux	0,00	0,03	0,00	0,03	0,00	0,03	0,00	0,02	0,00	0,03	0,00	0,03
Congés sociaux	0,21 *	0,19 *	0,53	0,17	0,47	0,18	0,96	0,10	0,72	0,13	0,55	0,16
Total des heures chômées payées¹	17,11	12,55	16,81	12,60	16,15	12,47	16,76	10,87	16,96	11,69	16,60	12,20
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées¹	38,05	34,93	41,62	35,97	41,87	36,28	44,57	31,41	42,44	34,64	41,78	35,09

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 2014
 (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 *	0,59 *	0,99	0,42	0,94	0,35	1,12	0,30	0,80	0,25	0,92	0,38
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	7,68	18,79	7,61	16,14	7,60	11,85	7,60 *	8,19 *	7,59	14,25	7,61	13,25
Assurance-vie	0,09	0,44	0,03	0,39	0,03	0,37	0,03	0,22	0,03	0,36	0,04	0,35
Assurance maladie	0,10	2,51	0,10	2,23	0,21	2,45	0,52	1,62	0,36	2,02	0,23	2,23
Assurance-soins dentaires	0,00	1,08	0,00	1,04	0,00	1,19	0,00	0,48	0,00	1,07	0,00	1,01
Assurance-soins optiques	0,00	0,14	0,00	0,15	0,00	0,19	0,00	0,10	0,00	0,14	0,00	0,15
Assurance-salaire	1,79	1,27	3,08	1,43	3,94	1,58	5,08	0,92	3,68	1,22	3,65	1,37
Assurance-invalidité de longue durée	0,02	1,00	0,11	0,85	0,21	0,60	0,38 *	0,46 *	0,30	0,57	0,20	0,68
Total partiel des assurances ¹	2,01	6,42	3,32	6,08	4,39	6,38	6,01	3,79	4,37	5,38	4,12	5,80
Compensation pour congés parentaux	0,31	0,12	0,35	0,21	0,19 *	0,16 *	0,16	0,01	0,13	0,01	0,24	0,14
Assurance parentale du Québec	0,70	0,63	0,78	0,75	0,78	0,78	0,78	0,78	0,78	0,75	0,77	0,75
Régime de rentes du Québec	3,43	2,96	4,64	3,90	4,64	4,43	4,62	4,39	4,70	3,78	4,50	4,08
Assurance-emploi	1,16	1,06	1,63	1,40	1,73	1,62	1,73	1,84	1,72	1,38	1,64	1,53
Assurance maladie du Québec	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *
CSST	0,86	0,61	1,22 *	1,19 *	1,22 *	1,53 *	1,55	2,78	1,28	1,91	1,24	1,57
Total partiel des régimes étatiques ¹	10,41	9,51	12,53	11,50	12,63 *	12,63 *	12,94	14,05	12,74	12,07	12,41	12,19
Total rémunération indirecte ¹	20,41	34,84	23,81	33,93	24,80	31,01	26,70 *	26,05 *	24,83	31,71	24,37	31,38
Total des avantages sociaux¹	20,88	35,43	24,80	34,35	25,74	31,36	27,82 *	26,34 *	25,63	31,96	25,30	31,76
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,24 *	8,12 *	8,44 *	8,67 *	8,43 *	8,40 *	8,91	8,10	8,60 *	8,72 *	8,50 *	8,40 *
Congés fériés et mobiles	4,91	5,49	4,91 *	4,94 *	4,89 *	5,03 *	4,93	4,61	4,90	4,76	4,90 *	4,97 *
Congés de maladie utilisés	3,76	0,78	2,93	1,22	2,36	1,27	1,96	1,26	2,59	0,83	2,61	1,17
Congés parentaux	0,00	0,02	0,00 *	0,17 *	0,00	0,06	0,00	0,09	0,01 *	0,29 *	0,00	0,10
Congés sociaux	0,21	0,36	0,53	0,36	0,47	0,34	0,96	0,36	0,74	0,44	0,56	0,35
Total des heures chômées payées¹	17,11	14,77	16,81	15,35	16,15	15,09	16,76	14,42	16,83	15,04	16,58	15,00
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées¹	37,99	50,20	41,62	49,71	41,89	46,45	44,58	40,77	42,46	47,00	41,87	46,76

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 2014 (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	0,48	0,05	0,99	0,10	0,93	0,13	1,12	0,08	0,79	0,17	0,91	0,10
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	7,68 *	6,85 *	7,61	5,86	7,60	5,72	7,60	3,13	7,59	2,37	7,61	5,30
Assurance-vie	0,09	0,25	0,03	0,25	0,03	0,25	0,03	0,13	0,03	0,21	0,04	0,23
Assurance maladie	0,10	1,77	0,10	1,89	0,21	1,95	0,52	1,48	0,36	1,76	0,23	1,82
Assurance-soins dentaires	0,00	0,91	0,00	0,87	0,00	0,91	0,00	0,78	0,00	0,83	0,00	0,88
Assurance-soins optiques	0,00	0,13	0,00	0,12	0,00	0,10	0,00	0,06	0,00	0,09	0,00	0,10
Assurance-salaire	1,80	0,88	3,08	0,85	3,93	0,90	5,07	0,37	3,68	0,63	3,60	0,78
Assurance-invalidité de longue durée	0,02	0,51	0,11	0,58	0,21	0,58	0,38	0,27	0,30	0,77	0,19	0,53
Total partiel des assurances ¹	2,02	4,45	3,32	4,57	4,38 *	4,69 *	6,00	3,08	4,37 *	4,28 *	4,06 *	4,33 *
Compensation pour congés parentaux	0,31	0,11	0,35	0,08	0,19	0,12	0,16	0,00	0,13	0,00	0,24	0,08
Assurance parentale du Québec	0,71	0,66	0,78	0,76	0,78	0,78	0,78 *	0,78 *	0,78 *	0,78 *	0,77	0,76
Régime de rentes du Québec	3,45	3,23	4,64	4,20	4,64	4,56	4,62	4,50	4,70	4,50	4,48	4,27
Assurance-emploi	1,17 *	1,15 *	1,63	1,55	1,73 *	1,77 *	1,73	1,98	1,73	1,81	1,63	1,67
Assurance maladie du Québec	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *
CSST	0,87 *	0,82 *	1,22 *	1,32 *	1,22 *	1,21 *	1,55	1,85	1,27	2,44	1,23	1,36
Total partiel des régimes étatiques ¹	10,45	10,12	12,53	12,09	12,63 *	12,58 *	12,94	13,37	12,73	13,78	12,36 *	12,31 *
Total rémunération indirecte ¹	20,46 *	21,54 *	23,81 *	22,62 *	24,79	23,11	26,69	19,59	24,82	20,43	24,28	22,03
Total des avantages sociaux¹	20,94 *	21,59 *	24,80	22,72	25,72	23,24	27,81	19,67	25,62	20,60	25,19	22,13
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,24	6,73	8,44	6,86	8,43	6,72	8,91	5,82	8,59	6,04	8,50	6,57
Congés fériés et mobiles	4,91	4,45	4,91	4,47	4,89	4,47	4,93	3,72	4,89	4,11	4,90	4,32
Congés de maladie utilisés	3,74	0,90	2,93	0,86	2,36	0,86	1,96	0,87	2,59	0,61	2,64	0,86
Congés parentaux	0,00	0,03	0,00	0,03	0,00	0,03	0,00	0,02	0,01	0,03	0,00	0,03
Congés sociaux	0,21 *	0,18 *	0,53	0,16	0,47	0,17	0,96	0,07	0,74	0,07	0,55	0,15
Total des heures chômées payées¹	17,11	12,29	16,81	12,37	16,15	12,25	16,76	10,51	16,81	10,86	16,59	11,92
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées¹	38,05	33,88	41,62	35,09	41,87	35,49	44,57	30,18	42,43	31,46	41,78	34,05

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 2014

[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	67	45 996	54 543	-18,6	234	309	46 230	54 852	-18,7	10 601	15 500
Professionnel communic. 2	715	66 872	69 272	-3,6 *	432	168	67 304	69 440	-3,2 *	14 190	18 050
Professionnel communic. 3	106	78 739	94 865	-20,5	79	75	78 818	94 940	-20,5	15 300	29 809
Professionnel gest. fin. 1	23	45 710	48 036	-5,1 *	467	7	46 176	48 043	-4,0 *	10 984	10 245
Professionnel gest. fin. 2	483	65 716	71 302	-8,5	971	84	66 687	71 386	-7,0	14 804	16 623
Professionnel gest. fin. 3	17	74 117	95 035	-28,2	74	125	74 191	95 160	-28,3	14 603	31 559
Analyste proc. adm./inform. 1	328	46 814	58 150	-24,2	123	58	46 937	58 208	-24,0	10 383	14 523
Analyste proc. adm./inform. 2	3 460	67 649	74 532	-10,2	341	83	67 990	74 615	-9,7	14 001	18 867
Analyste proc. adm./inform. 3	957	79 857	93 957	-17,7	171	65	80 028	94 022	-17,5	15 476	25 474
Ingénieur 1	171	47 924	58 201	-21,4	48	39	47 972	58 240	-21,4	10 381	13 924
Ingénieur 2	461	74 037	81 800	-10,5	96	68	74 133	81 868	-10,4	14 546	22 451
Ingénieur 3	382	89 294	109 607	-22,7	89	68	89 383	109 675	-22,7	16 680	28 071
Professionnel sc. phys. 1	33	46 691	53 391	-14,4	394	9	47 085	53 401	-13,4	10 984	12 109
Professionnel sc. phys. 2	434	73 160	76 138	-4,1 *	954	102	74 114	76 240	-2,9 *	15 422	21 296
Professionnel sc. phys. 3	108	81 049	101 673	-25,4	81	115	81 130	101 787	-25,5	15 558	33 211
Avocat et notaire 1	47	63 165	86 184	-36,4	89	54	63 255	86 238	-36,3	13 058	23 389
Avocat et notaire 2	410	95 346	101 978	-7,0	595	288	95 941	102 266	-6,6	18 205	28 234
Avocat et notaire 3	257	123 592	126 372	-2,2	124	266	123 716	126 639	-2,4	21 787	35 419
Biologiste 1	26	47 149	46 632	1,1 *	47	137	47 196	46 769	0,9 *	10 331	9 644
Biologiste 2	127	67 657	68 205	-0,8 *	68	130	67 724	68 336	-0,9 *	13 620	17 253
Biologiste 3	40	81 225	93 130	-14,7	81	329	81 306	93 459	-14,9	15 526	27 361
Moyenne	...	71 916	79 635	-10,7	339	109	72 255	79 743	-10,4	14 585	20 940
Techniciens											
Technicien en administration 1-2	7 834	47 647	52 377	-9,9	436	131	48 083	52 508	-9,2	11 411	14 897
Technicien en administration 3	121	54 151	62 291	-15,0	38	140	54 189	62 431	-15,2	12 026	14 379
Techn. documentation 1-2	742	47 347	49 984	-5,6	318	371	47 665	50 355	-5,6	11 299	17 112
Techn. laboratoire 1-2	1 978	53 505	50 977	4,7 *	934	91	54 439	51 068	6,2 *	13 008	14 477
Techn. laboratoire 3	479	57 578	53 971	6,3 *	1 010	42	58 588	54 013	7,8 *	13 693	12 272
Technicien en droit 1-2	421	44 223	60 581	-37,0	31	143	44 254	60 724	-37,2	10 015	16 430
Technicien en droit 3	13	54 387	90 591	-66,6	38	0	54 425	90 591	-66,5	12 068	17 257
Technicien génie 1-2	1 351	46 538	66 529	-43,0	293	201	46 831	66 730	-42,5	10 846	20 642
Technicien génie 3	254	54 221	82 007	-51,2	38	96	54 259	82 102	-51,3	11 982	30 263
Techn. informatique 1-2	2 075	49 166	51 579	-4,9	360	84	49 526	51 663	-4,3	11 494	12 668
Techn. informatique 3	890	54 900	65 174	-18,7	620	243	55 520	65 417	-17,8	12 698	14 157
Technicien en loisir 1-2	469	47 707	53 495	-12,1	570	700	48 277	54 195	-12,3	11 670	21 029
Techn. hygiène du trav. 1-2	172	46 528	63 538	-36,6	847	182	47 375	63 720	-34,5	11 721	17 584
Moyenne	...	49 016	55 068	-12,3	491	163	49 508	55 232	-11,6	11 670	15 629
Employés de bureau											
Préposé photocopie 2	11	32 435	34 591	-6,6 *	23	61	32 458	34 653	-6,8 *	7 105	8 468
Magasinier 1	212	33 365	39 157	-17,4 *	304	105	33 669	39 263	-16,6 *	8 312	12 145
Magasinier 2	935	37 035	51 538	-39,2	433	355	37 468	51 893	-38,5	9 303	18 245
Magasinier 3	28	44 862	60 393	-34,6	213	510	45 076	60 903	-35,1	10 659	24 834
Op. duplicateur 1-2	85	36 035	45 773	-27,0	231	41	36 267	45 814	-26,3	8 991	12 631
Personnel soutien adm. 1	4 227	35 677	37 351	-4,7	503	198	36 180	37 549	-3,8	9 207	11 732
Personnel soutien adm. 2	8 237	38 848	43 586	-12,2	398	82	39 246	43 668	-11,3	9 658	13 334
Personnel soutien adm. 3	3 966	42 986	51 634	-20,1	519	86	43 505	51 720	-18,9	10 649	15 020
Personnel secrétariat 1	1 274	37 228	42 780	-14,9	177	162	37 405	42 942	-14,8	9 129	10 866
Personnel secrétariat 2	5 263	40 969	47 476	-15,9	128	180	41 098	47 656	-16,0	9 787	14 100
Préposé aux renseign. 2	687	41 468	40 390	2,6 *	25	171	41 493	40 562	2,2 *	9 736	11 181
Préposé aux renseign. 3	43	47 096	51 323	-9,0 *	28	148	47 124	51 471	-9,2 *	11 076	12 696
Préposé télécomm. 1-2	4	34 498	45 613	-32,2	24	361	34 522	45 974	-33,2	7 566	12 443
Téléphoniste-récept. 2	928	33 794	37 111	-9,8	501	90	34 295	37 201	-8,5	8 842	8 938
Acheteur 2	60	43 346	51 715	-19,3	221	209	43 567	51 924	-19,2	10 395	13 464
Moyenne	...	39 049	44 480	-13,9	359	138	39 407	44 618	-13,2	9 667	13 230

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
56 831	70 352	-23,8	1 514,3	1 649,3	-8,9	37,53	42,66	-13,7	Professionnel communic. 1
81 494	87 490	-7,4 *	1 521,8	1 599,7	-5,1	53,55	54,69	-2,1 *	Professionnel communic. 2
94 118	124 749	-32,5	1 501,1	1 602,4	-6,7	62,70	77,85	-24,2	Professionnel communic. 3
57 160	58 288	-2,0 *	1 528,7	1 723,8	-12,8	37,39	33,81	9,6 *	Professionnel gest. fin. 1
81 491	88 009	-8,0	1 545,3	1 687,4	-9,2	52,74	52,16	1,1 *	Professionnel gest. fin. 2
88 794	126 719	-42,7	1 501,1	1 582,5	-5,4	59,15	80,08	-35,4	Professionnel gest. fin. 3
57 320	72 731	-26,9	1 505,8	1 669,8	-10,9	38,06	43,56	-14,4	Analyste proc. adm./inform. 1
81 991	93 482	-14,0	1 515,1	1 669,2	-10,2	54,11	56,01	-3,5 *	Analyste proc. adm./inform. 2
95 504	119 496	-25,1	1 504,4	1 637,7	-8,9	63,48	72,97	-14,9	Analyste proc. adm./inform. 3
58 353	72 164	-23,7	1 501,1	1 761,3	-17,3	38,87	40,97	-5,4	Ingénieur 1
88 679	104 319	-17,6	1 504,7	1 729,7	-15,0	58,94	60,31	-2,3 *	Ingénieur 2
106 064	137 746	-29,9	1 501,1	1 706,6	-13,7	70,66	80,71	-14,2	Ingénieur 3
58 069	65 510	-12,8	1 521,3	1 782,5	-17,2	38,17	36,75	3,7 *	Professionnel sc. phys. 1
89 536	97 535	-8,9	1 532,8	1 669,6	-8,9	58,41	58,42	0,0 *	Professionnel sc. phys. 2
96 688	134 998	-39,6	1 501,1	1 625,9	-8,3	64,41	83,03	-28,9	Professionnel sc. phys. 3
76 313	109 628	-43,7	1 502,2	1 620,5	-7,9	50,80	67,65	-33,2	Avocat et notaire 1
114 146	130 500	-14,3	1 514,5	1 627,5	-7,5	75,37	80,18	-6,4	Avocat et notaire 2
145 502	162 057	-11,4	1 501,1	1 595,7	-6,3	96,93	101,56	-4,8	Avocat et notaire 3
57 528	56 413	1,9 *	1 501,1	1 729,8	-15,2	38,32	32,61	14,9	Biologiste 1
81 345	85 589	-5,2 *	1 501,1	1 654,6	-10,2	54,19	51,73	4,5 *	Biologiste 2
96 832	120 820	-24,8	1 501,1	1 617,6	-7,8	64,51	74,69	-15,8	Biologiste 3
86 840	100 683	-15,9	1 513,5	1 661,7	-9,8	57,39	60,71	-5,8	Moyenne
									Techniciens
59 494	67 405	-13,3	1 513,0	1 645,4	-8,7	39,32	40,97	-4,2	Technicien en administration 1-2
66 215	76 809	-16,0	1 480,9	1 634,0	-10,3	44,71	47,01	-5,1	Technicien en administration 3
58 965	67 467	-14,4	1 535,9	1 512,4	1,5	38,39	44,61	-16,2	Techn. documentation 1-2
67 447	65 545	2,8 *	1 532,4	1 706,9	-11,4	44,01	38,40	12,8	Techn. laboratoire 1-2
72 281	66 284	8,3 *	1 532,9	1 656,1	-8,0	47,15	40,03	15,1 *	Techn. laboratoire 3
54 269	77 153	-42,2	1 480,9	1 603,5	-8,3	36,65	48,12	-31,3	Technicien en droit 1-2
66 493	107 847	-62,2	1 480,9	1 560,6	-5,4	44,90	69,11	-53,9	Technicien en droit 3
57 677	87 372	-51,5	1 526,6	1 725,9	-13,1	37,78	50,62	-34,0	Technicien génie 1-2
66 241	112 365	-69,6	1 480,9	1 616,2	-9,1	44,73	69,53	-55,4	Technicien génie 3
61 020	64 331	-5,4	1 522,3	1 699,0	-11,6	40,08	37,86	5,5 *	Techn. informatique 1-2
68 218	79 574	-16,6	1 536,1	1 668,5	-8,6	44,41	47,69	-7,4 *	Techn. informatique 3
59 946	75 224	-25,5	1 542,7	1 563,9	-1,4 *	38,86	48,10	-23,8	Technicien en loisir 1-2
59 096	81 304	-37,6	1 535,1	1 771,2	-15,4	38,50	45,90	-19,2	Techn. hygiène du trav. 1-2
61 178	70 861	-15,8	1 520,3	1 660,4	-9,2	40,23	42,70	-6,1	Moyenne
									Employés de bureau
39 563	43 121	-9,0 *	1 537,4	1 665,7	-8,3	25,73	25,89	-0,6 *	Préposé photocopie 2
41 982	51 407	-22,5 *	1 554,3	1 778,5	-14,4	27,01	28,90	-7,0 *	Magasinier 1
46 771	70 138	-50,0	1 540,1	1 699,9	-10,4	30,37	41,26	-35,9	Magasinier 2
55 735	85 737	-53,8	1 556,6	1 697,8	-9,1	35,80	50,50	-41,0	Magasinier 3
45 258	58 444	-29,1 *	1 542,8	1 692,1	-9,7	29,33	34,54	-17,7 *	Op. duplicateur 1-2
45 388	49 281	-8,6	1 535,4	1 656,4	-7,9	29,56	29,75	-0,6 *	Personnel soutien adm. 1
48 904	57 002	-16,6	1 530,6	1 632,6	-6,7	31,95	34,91	-9,3	Personnel soutien adm. 2
54 153	66 740	-23,2	1 537,1	1 619,6	-5,4	35,23	41,21	-17,0	Personnel soutien adm. 3
46 535	53 808	-15,6	1 548,8	1 588,5	-2,6	30,04	33,87	-12,7	Personnel secrétariat 1
50 884	61 756	-21,4	1 524,4	1 594,7	-4,6	33,38	38,73	-16,0	Personnel secrétariat 2
51 229	51 742	-1,0 *	1 489,3	1 709,3	-14,8	34,40	30,27	12,0	Préposé aux renseign. 2
58 200	64 167	-10,3 *	1 489,3	1 641,9	-10,2	39,08	39,08	0,0 *	Préposé aux renseign. 3
42 088	58 417	-38,8	1 647,2	1 744,2	-5,9	25,55	33,49	-31,1	Préposé télécomm. 1-2
43 137	46 138	-7,0	1 533,7	1 685,2	-9,9	28,13	27,38	2,7 *	Téléphoniste-récept. 2
53 962	65 387	-21,2	1 553,6	1 687,3	-8,6	34,73	38,75	-11,6	Acheteur 2
49 074	57 848	-17,9	1 533,0	1 635,7	-6,7	32,02	35,42	-10,6	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 2014

[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	635	36 825	44 771	-21,6 *	464	108	37 289	44 879	-20,4 *	9 934	12 739
Concierge	2 171	38 426	47 438	-23,5	223	249	38 649	47 687	-23,4	9 858	17 262
Cuisinier 1	11	40 662	32 078	21,1	236	83	40 898	32 161	21,4	10 354	5 835
Cuisinier 2	943	42 542	39 277	7,7 *	506	146	43 048	39 423	8,4 *	11 083	9 822
Cuisinier 3	21	44 241	54 362	-22,9	190	119	44 431	54 480	-22,6	10 585	13 710
Gardien 2	291	34 856	34 076	2,2	346	211	35 203	34 287	2,6	9 063	5 638
Journalier/préposé terr. 2	167	34 815	46 565	-33,8	439	404	35 254	46 969	-33,2	9 490	15 149
Préposé cuisine/café. 2	2 412	36 575	26 885	26,5	456	59	37 031	26 945	27,2	9 860	5 576
Préposé entretien lourd 2	843	34 030	34 994	-2,8 *	429	109	34 459	35 103	-1,9 *	9 319	7 832
Ouvrier entret. mainten. 2	406	38 438	51 242	-33,3	484	137	38 922	51 380	-32,0	10 284	16 202
Préposé entretien léger 2	3 713	35 728	31 265	12,5	449	70	36 177	31 334	13,4	9 690	6 702
Moyenne	...	37 020	36 506	1,4 *	412	124	37 432	36 630	2,1 *	9 873	9 738
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	121	37 374	45 907	-22,8	374	74	37 749	45 981	-21,8	9 741	15 086
Conducteur véh. lourds 2	135	40 702	46 860	-15,1	348	125	41 050	46 986	-14,5	10 496	11 047
Électricien entretien 2	357	46 919	66 802	-42,4	353	132	47 273	66 934	-41,6	11 576	26 477
Électricien entretien 3	71	49 195	66 729	-35,6	564	79	49 759	66 807	-34,3	12 431	22 176
Mécanicien véh. motor. 1	21	43 837	49 059	-11,9 *	130	160	43 967	49 219	-11,9 *	10 067	13 777
Mécanicien véh. motor. 2	143	46 283	58 403	-26,2	84	336	46 367	58 738	-26,7	10 387	18 894
Mécanicien entret. Millwright 2	257	46 386	61 355	-32,3	579	91	46 965	61 446	-30,8	11 991	20 613
Menuisier entretien 2	298	44 728	55 646	-24,4	475	583	45 203	56 229	-24,4	11 483	19 543
Ouvrier de voirie 2	129	37 388	48 048	-28,5	41	361	37 429	48 409	-29,3	8 158	20 878
Ouvrier cert. entretien 2	934	44 224	58 907	-33,2	341	216	44 566	59 122	-32,7	11 051	22 539
Peintre entretien 2	120	41 046	56 642	-38,0	383	362	41 429	57 004	-37,6	10 565	18 375
Machiniste 2	46	46 283	55 378	-19,6	379	148	46 662	55 526	-19,0	11 634	13 542
Conducteur d'équip. lourds 2	190	41 087	53 888	-31,2	45	372	41 132	54 260	-31,9	8 982	22 803
Moyenne	...	44 559	57 566	-29,2	327	234	44 886	57 799	-28,8	10 939	21 027
Ensemble des emplois repères											
Moyenne	...	46 000	51 296	-11,5	397	143	46 397	51 439	-10,9	10 949	14 716

1. Le nombre d'emplois dans ce tableau peut être moindre que celui dans l'annexe D-1 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									
47 222	57 618	-22,0 *	1 675,8	1 704,9	-1,7 *	28,18	33,80	-19,9 *	Préposé buanderie 2
48 507	64 949	-33,9	1 716,9	1 717,4	0,0 *	28,25	37,82	-33,9	Concierge
51 251	37 996	25,9	1 717,0	1 843,1	-7,3	29,85	20,61	30,9	Cuisinier 1
54 131	49 245	9,0 *	1 672,9	1 774,5	-6,1	32,36	27,75	14,2	Cuisinier 2
55 017	68 191	-23,9	1 677,7	1 797,6	-7,2	32,79	37,93	-15,7 *	Cuisinier 3
44 266	39 925	9,8	1 678,4	1 873,5	-11,6	26,37	21,31	19,2	Gardien 2
44 743	62 118	-38,8	1 658,2	1 756,0	-5,9	26,98	35,37	-31,1	Journalier/préposé terr. 2
46 891	32 520	30,6	1 675,3	1 802,4	-7,6	27,99	18,04	35,5	Préposé cuisine/café. 2
43 778	42 936	1,9 *	1 675,7	1 745,3	-4,2	26,12	24,60	5,8	Préposé entretien lourd 2
49 206	67 582	-37,3	1 675,7	1 738,0	-3,7	29,36	38,88	-32,4	Ouvrier entret. mainten. 2
45 867	38 036	17,1	1 676,0	1 738,6	-3,7	27,37	21,88	20,1	Préposé entretien léger 2
47 305	46 368	2,0 *	1 682,8	1 752,8	-4,2	28,11	26,55	5,5 *	Moyenne
Ouvriers									
47 489	61 067	-28,6	1 683,7	1 777,5	-5,6	28,21	34,36	-21,8	Conducteur véh. légers 2
51 546	58 033	-12,6	1 700,3	2 002,2	-17,8	30,31	28,98	4,4 *	Conducteur véh. lourds 2
58 848	93 411	-58,7	1 697,3	1 744,9	-2,8	34,67	53,53	-54,4	Électricien entretien 2
62 190	88 983	-43,1	1 668,3	1 715,9	-2,9	37,28	51,86	-39,1	Électricien entretien 3
54 034	62 996	-16,6 *	1 636,6	1 843,1	-12,6	33,02	34,18	-3,5 *	Mécanicien véh. motor. 1
56 754	77 632	-36,8	1 626,0	1 765,0	-8,5	34,90	43,98	-26,0	Mécanicien véh. motor. 2
58 956	82 059	-39,2	1 676,5	1 764,4	-5,2	35,17	46,51	-32,3	Mécanicien entret. Millwright 2
56 686	75 773	-33,7	1 686,2	1 734,7	-2,9	33,62	43,68	-29,9	Menuisier entretien 2
45 587	69 287	-52,0	1 600,3	1 674,3	-4,6	28,49	41,38	-45,3	Ouvrier de voirie 2
55 616	81 661	-46,8	1 702,4	1 698,6	0,2 *	32,67	48,08	-47,2	Ouvrier cert. entretien 2
51 994	75 379	-45,0	1 694,6	1 705,3	-0,6 *	30,68	44,20	-44,1	Peintre entretien 2
58 297	69 068	-18,5	1 701,2	1 779,3	-4,6	34,27	38,82	-13,3 *	Machiniste 2
50 114	77 063	-53,8	1 600,3	1 652,3	-3,2	31,31	46,64	-48,9	Conducteur d'équip. lourds 2
55 825	78 827	-41,2	1 673,6	1 729,2	-3,3	33,36	45,81	-37,3	Moyenne
Ensemble des emplois repères									
57 347	66 155	-15,4	1 560,6	1 670,8	-7,1	36,95	39,75	-7,6	Moyenne

Annexe C-2

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé, en 2014

[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	67	45 996	50 306	-9,4	234	5	46 230	50 310	-8,8	10 601	11 690
Professionnel communic. 2	715	66 872	64 062	4,2 *	432	80	67 304	64 142	4,7 *	14 190	14 744
Professionnel communic. 3	106	78 739	104 802	-33,1	79	198	78 818	105 000	-33,2	15 300	32 948
Professionnel gest. fin. 1	23	45 710	46 232	-1,1 *	467	3	46 176	46 235	-0,1 *	10 984	9 265
Professionnel gest. fin. 2	483	65 716	71 185	-8,3	971	23	66 687	71 208	-6,8	14 804	15 428
Professionnel gest. fin. 3	17	74 117	99 797	-34,6	74	134	74 191	99 931	-34,7	14 603	25 963
Analyste proc. adm./inform. 1	328	46 814	55 581	-18,7	123	3	46 937	55 584	-18,4	10 383	12 095
Analyste proc. adm./inform. 2	3 460	67 649	73 422	-8,5	341	21	67 990	73 443	-8,0	14 001	16 152
Analyste proc. adm./inform. 3	957	79 857	94 603	-18,5	171	39	80 028	94 642	-18,3	15 476	19 868
Ingénieur 1	171	47 924	58 110	-21,3	48	38	47 972	58 148	-21,2	10 381	13 773
Ingénieur 2	461	74 037	79 656	-7,6	96	11	74 133	79 667	-7,5	14 546	18 693
Ingénieur 3	382	89 294	109 409	-22,5	89	36	89 383	109 445	-22,4	16 680	24 521
Professionnel sc. phys. 1	33	46 691	52 698	-12,9	394	10	47 085	52 708	-11,9	10 984	11 712
Professionnel sc. phys. 2	434	73 160	67 044	8,4	954	133	74 114	67 177	9,4	15 422	14 143
Professionnel sc. phys. 3	108	81 049	93 692	-15,6	81	256	81 130	93 948	-15,8	15 558	16 801
Avocat et notaire 1	47	63 165	65 901	-4,3 *	89	197	63 255	66 098	-4,5 *	13 058	16 162
Avocat et notaire 2	410	95 346	91 905	3,6 *	595	40	95 941	91 945	4,2 *	18 205	26 215
Avocat et notaire 3	257	123 592	126 519	-2,4 *	124	442	123 716	126 961	-2,6 *	21 787	33 644
Biologiste 1	26	47 149	45 763	2,9 *	47	111	47 196	45 874	2,8 *	10 331	9 052
Biologiste 2	127	67 657	56 389	16,7	68	70	67 724	56 459	16,6	13 620	11 421
Moyenne	...	71 916	76 748	-6,7	339	64	72 255	76 812	-6,3	14 585	17 186
Techniciens											
Technicien en administration 1-2	7 834	47 647	50 313	-5,6	436	73	48 083	50 385	-4,8	11 411	12 696
Technicien en administration 3	121	54 151	63 018	-16,4	38	37	54 189	63 055	-16,4	12 026	13 508
Techn. documentation 1-2	742	47 347	48 533	-2,5 *	318	162	47 665	48 695	-2,2 *	11 299	14 587
Techn. laboratoire 1-2	1 978	53 505	49 386	7,7 *	934	44	54 439	49 430	9,2 *	13 008	13 052
Techn. laboratoire 3	479	57 578	47 720	17,1 *	1 010	0	58 588	47 720	18,5 *	13 693	9 310
Technicien en droit 1-2	421	44 223	62 038	-40,3	31	77	44 254	62 115	-40,4	10 015	14 057
Technicien en droit 3	13	54 387	91 003	-67,3	38	0	54 425	91 003	-67,2	12 068	17 270
Technicien génie 1-2	1 351	46 538	66 643	-43,2	293	154	46 831	66 797	-42,6	10 846	19 299
Technicien génie 3	254	54 221	84 722	-56,3	38	54	54 259	84 776	-56,2	11 982	18 744
Techn. informatique 1-2	2 075	49 166	50 872	-3,5 *	360	35	49 526	50 908	-2,8 *	11 494	11 780
Techn. informatique 3	890	54 900	66 182	-20,6	620	105	55 520	66 287	-19,4	12 698	14 176
Technicien en loisir 1-2	469	47 707	53 167	-11,4 *	570	476	48 277	53 644	-11,1 *	11 670	9 690
Techn. hygiène du trav. 1-2	172	46 528	63 324	-36,1	847	26	47 375	63 350	-33,7	11 721	17 519
Moyenne	...	49 015	53 788	-9,7	491	88	49 506	53 876	-8,8	11 670	13 405
Employés de bureau											
Préposé photocopie 2	11	32 435	33 452	-3,1 *	23	51	32 458	33 503	-3,2 *	7 105	7 842
Magasinier 1	212	33 365	37 700	-13,0 *	304	33	33 669	37 733	-12,1 *	8 312	10 142
Magasinier 2	935	37 035	51 928	-40,2	433	473	37 468	52 401	-39,9	9 303	16 824
Magasinier 3	28	44 862	60 541	-34,9	213	439	45 076	60 980	-35,3	10 659	21 459
Personnel soutien adm. 1	4 227	35 677	36 350	-1,9 *	503	83	36 180	36 433	-0,7 *	9 207	9 100
Personnel soutien adm. 2	8 237	38 848	41 332	-6,4	398	56	39 246	41 389	-5,5	9 658	10 730
Personnel soutien adm. 3	3 966	42 986	49 292	-14,7	519	57	43 505	49 349	-13,4	10 649	10 767
Personnel secrétariat 1	1 274	37 228	42 162	-13,3	177	67	37 405	42 229	-12,9	9 129	9 332
Personnel secrétariat 2	5 263	40 969	46 851	-14,4	128	76	41 098	46 927	-14,2	9 787	11 761
Préposé aux renseign. 2	687	41 468	39 412	5,0 *	25	116	41 493	39 528	4,7 *	9 736	9 690
Préposé aux renseign. 3	43	47 096	51 277	-8,9 *	28	57	47 124	51 334	-8,9 *	11 076	11 976
Préposé télécomm. 1-2	4	34 498	41 430	-20,1	24	138	34 522	41 569	-20,4	7 566	8 926
Téléphoniste-récept. 2	928	33 794	36 021	-6,6	501	61	34 295	36 081	-5,2 *	8 842	8 055
Acheteur 2	60	43 346	51 658	-19,2	221	90	43 567	51 747	-18,8	10 395	12 691
Moyenne	...	39 049	43 016	-10,2	359	81	39 407	43 097	-9,4	9 667	10 658

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									
56 831	62 001	-9,1	1 514,3	1 708,4	-12,8	37,53	36,29	3,3 *	Professionnel communic. 1
81 494	78 886	3,2 *	1 521,8	1 643,6	-8,0	53,55	48,00	10,4	Professionnel communic. 2
94 118	137 948	-46,6	1 501,1	1 650,3	-9,9	62,70	83,59	-33,3	Professionnel communic. 3
57 160	55 500	2,9 *	1 528,7	1 756,0	-14,9	37,39	31,61	15,5	Professionnel gest. fin. 1
81 491	86 635	-6,3	1 545,3	1 730,4	-12,0	52,74	50,07	5,1	Professionnel gest. fin. 2
88 794	125 895	-41,8	1 501,1	1 655,2	-10,3	59,15	76,06	-28,6	Professionnel gest. fin. 3
57 320	67 680	-18,1	1 505,8	1 738,4	-15,4	38,06	38,93	-2,3 *	Analyste proc. adm./inform. 1
81 991	89 595	-9,3	1 515,1	1 729,2	-14,1	54,11	51,81	4,3 *	Analyste proc. adm./inform. 2
95 504	114 510	-19,9	1 504,4	1 698,4	-12,9	63,48	67,42	-6,2	Analyste proc. adm./inform. 3
58 353	71 921	-23,3	1 501,1	1 764,0	-17,5	38,87	40,77	-4,9	Ingénieur 1
88 679	98 359	-10,9	1 504,7	1 772,1	-17,8	58,94	55,51	5,8	Ingénieur 2
106 064	133 966	-26,3	1 501,1	1 740,2	-15,9	70,66	76,98	-9,0	Ingénieur 3
58 069	64 420	-10,9	1 521,3	1 797,7	-18,2	38,17	35,83	6,1 *	Professionnel sc. phys. 1
89 536	81 319	9,2	1 532,8	1 756,0	-14,6	58,41	46,31	20,7	Professionnel sc. phys. 2
96 688	110 749	-14,5	1 501,1	1 729,8	-15,2	64,41	64,02	0,6 *	Professionnel sc. phys. 3
76 313	82 260	-7,8 *	1 502,2	1 717,5	-14,3	50,80	47,89	5,7 *	Avocat et notaire 1
114 146	118 160	-3,5	1 514,5	1 702,0	-12,4	75,37	69,43	7,9	Avocat et notaire 2
145 502	160 606	-10,4	1 501,1	1 666,8	-11,0	96,93	96,36	0,6 *	Avocat et notaire 3
57 528	54 926	4,5 *	1 501,1	1 736,4	-15,7	38,32	31,63	17,5	Biologiste 1
81 345	67 880	16,6	1 501,1	1 736,2	-15,7	54,19	39,10	27,9	Biologiste 2
86 840	93 998	-8,2	1 513,5	1 721,1	-13,7	57,39	54,70	4,7	Moyenne
Techniciens									
59 494	63 082	-6,0	1 513,0	1 711,4	-13,1	39,32	36,86	6,3	Technicien en administration 1-2
66 215	76 563	-15,6	1 480,9	1 689,7	-14,1	44,71	45,31	-1,3 *	Technicien en administration 3
58 965	63 282	-7,3 *	1 535,9	1 566,2	-2,0 *	38,39	40,40	-5,2 *	Techn. documentation 1-2
67 447	62 482	7,4 *	1 532,4	1 765,6	-15,2	44,01	35,39	19,6	Techn. laboratoire 1-2
72 281	57 030	21,1 *	1 532,9	1 755,1	-14,5	47,15	32,49	31,1	Techn. laboratoire 3
54 269	76 172	-40,4	1 480,9	1 641,9	-10,9	36,65	46,39	-26,6	Technicien en droit 1-2
66 493	108 273	-62,8	1 480,9	1 559,3	-5,3	44,90	69,44	-54,6	Technicien en droit 3
57 677	86 096	-49,3	1 526,6	1 759,4	-15,2	37,78	48,93	-29,5	Technicien génie 1-2
66 241	103 520	-56,3	1 480,9	1 736,6	-17,3	44,73	59,61	-33,3	Technicien génie 3
61 020	62 688	-2,7 *	1 522,3	1 737,0	-14,1	40,08	36,09	10,0	Techn. informatique 1-2
68 218	80 463	-17,9	1 536,1	1 723,0	-12,2	44,41	46,70	-5,2 *	Techn. informatique 3
59 946	63 334	-5,7 *	1 542,7	1 605,0	-4,0 *	38,86	39,46	-1,6 *	Technicien en loisir 1-2
59 096	80 868	-36,8	1 535,1	1 822,3	-18,7	38,50	44,38	-15,3 *	Techn. hygiène du trav. 1-2
61 177	67 282	-10,0	1 520,3	1 717,8	-13,0	40,23	39,16	2,7 *	Moyenne
Employés de bureau									
39 563	41 344	-4,5 *	1 537,4	1 690,0	-9,9	25,73	24,46	4,9 *	Préposé photocopie 2
41 982	47 875	-14,0 *	1 554,3	1 811,2	-16,5	27,01	26,43	2,1 *	Magasinier 1
46 771	69 225	-48,0	1 540,1	1 774,0	-15,2	30,37	39,02	-28,5	Magasinier 2
55 735	82 439	-47,9	1 556,6	1 844,4	-18,5	35,80	44,70	-24,8	Magasinier 3
45 388	45 533	-0,3 *	1 535,4	1 723,6	-12,3	29,56	26,42	10,6	Personnel soutien adm. 1
48 904	52 119	-6,6	1 530,6	1 702,9	-11,3	31,95	30,61	4,2 *	Personnel soutien adm. 2
54 153	60 116	-11,0 *	1 537,1	1 728,9	-12,5	35,23	34,77	1,3 *	Personnel soutien adm. 3
46 535	51 561	-10,8	1 548,8	1 677,9	-8,3	30,04	30,73	-2,3 *	Personnel secrétariat 1
50 884	58 688	-15,3	1 524,4	1 669,3	-9,5	33,38	35,16	-5,3	Personnel secrétariat 2
51 229	49 217	3,9 *	1 489,3	1 746,8	-17,3	34,40	28,18	18,1	Préposé aux renseign. 2
58 200	63 309	-8,8 *	1 489,3	1 706,8	-14,6	39,08	37,09	5,1 *	Préposé aux renseign. 3
42 088	50 495	-20,0	1 647,2	1 833,9	-11,3	25,55	27,53	-7,8 *	Préposé télécomm. 1-2
43 137	44 136	-2,3 *	1 533,7	1 726,6	-12,6	28,13	25,56	9,1	Téléphoniste-récept. 2
53 962	64 438	-19,4	1 553,6	1 747,5	-12,5	34,73	36,87	-6,2 *	Acheteur 2
49 074	53 756	-9,5	1 533,0	1 710,4	-11,6	32,02	31,44	1,8 *	Moyenne

Annexe C-2

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé, en 2014

[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		
		\$		%	\$		\$		%	\$	
Employés de service											
Préposé buanderie 2	635	36 825	42 708	-16,0 *	464	132	37 289	42 840	-14,9 *	9 934	11 798
Concierge 2	2 171	38 426	48 030	-25,0	223	105	38 649	48 134	-24,5	9 858	17 524
Cuisinier 1	11	40 662	31 146	23,4	236	87	40 898	31 233	23,6	10 354	5 353
Cuisinier 2	943	42 542	35 062	17,6	506	75	43 048	35 138	18,4	11 083	8 227
Gardien 2	291	34 856	33 641	3,5	346	210	35 203	33 851	3,8	9 063	5 238
Journalier/préposé terr. 2	167	34 815	45 814	-31,6	439	77	35 254	45 891	-30,2	9 490	13 790
Préposé cuisine/café. 2	2 412	36 575	26 375	27,9	456	59	37 031	26 433	28,6	9 860	5 301
Préposé entretien lourd 2	843	34 030	33 547	1,4 *	429	98	34 459	33 645	2,4 *	9 319	6 834
Ouvrier entret. mainten. 2	406	38 438	50 897	-32,4	484	88	38 922	50 985	-31,0	10 284	15 306
Préposé entretien léger 2	3 713	35 728	30 212	15,4	449	44	36 177	30 257	16,4	9 690	6 196
Moyenne	...	37 020	35 597	3,8 *	412	76	37 432	35 674	4,7 *	9 873	9 240
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	121	37 374	43 096	-15,3	374	68	37 749	43 164	-14,3 *	9 741	11 654
Conducteur véh. lourds 2	135	40 702	46 512	-14,3	348	106	41 050	46 618	-13,6	10 496	10 570
Électricien entretien 2	357	46 919	68 882	-46,8	353	50	47 273	68 932	-45,8	11 576	25 944
Électricien entretien 3	71	49 195	69 034	-40,3	564	70	49 759	69 104	-38,9	12 431	23 248
Mécanicien véh. motor. 1	21	43 837	45 451	-3,7 *	130	159	43 967	45 610	-3,7 *	10 067	11 562
Mécanicien véh. motor. 2	143	46 283	56 625	-22,3	84	96	46 367	56 721	-22,3	10 387	14 713
Mécanicien entret. Millwright 2	257	46 386	61 423	-32,4	579	63	46 965	61 487	-30,9	11 991	20 746
Menuisier entretien 2	298	44 728	53 751	-20,2	475	330	45 203	54 082	-19,6	11 483	15 587
Ouvrier cert. entretien 2	934	44 224	59 791	-35,2	341	182	44 566	59 973	-34,6	11 051	16 422
Peintre entretien 2	120	41 046	65 064	-58,5	383	0	41 429	65 064	-57,0	10 565	22 687
Machiniste 2	46	46 283	59 091	-27,7	379	202	46 662	59 294	-27,1	11 634	16 165
Conducteur d'équip. lourds 2	190	41 087	56 425	-37,3	45	60	41 132	56 485	-37,3	8 982	15 372
Moyenne	...	44 702	58 986	-32,0	358	136	45 060	59 122	-31,2	11 101	17 618
Ensemble des emplois repères											
Moyenne	...	46 015	49 890	-8,4	399	83	46 414	49 972	-7,7	10 957	12 354

1. Le nombre d'emplois dans ce tableau peut être moindre que celui dans l'annexe D-1 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
47 222	54 638	-15,7 *	1 675,8	1 703,2	-1,6 *	28,18	32,08	-13,8 *	Préposé buanderie 2
48 507	65 658	-35,4	1 716,9	1 720,4	-0,2 *	28,25	38,17	-35,1	Concierge
51 251	36 586	28,6	1 717,0	1 850,0	-7,7	29,85	19,78	33,7	Cuisinier 1
54 131	43 365	19,9	1 672,9	1 853,3	-10,8	32,36	23,40	27,7	Cuisinier 2
44 266	39 089	11,7	1 678,4	1 880,1	-12,0	26,37	20,79	21,2	Gardien 2
44 743	59 681	-33,4	1 658,2	1 828,7	-10,3	26,98	32,64	-21,0 *	Journalier/préposé terr. 2
46 891	31 734	32,3	1 675,3	1 806,4	-7,8	27,99	17,57	37,2	Préposé cuisine/café. 2
43 778	40 479	7,5	1 675,7	1 760,5	-5,1	26,12	22,99	12,0	Préposé entretien lourd 2
49 206	66 291	-34,7 *	1 675,7	1 762,5	-5,2	29,36	37,61	-28,1 *	Ouvrier entret. mainten. 2
45 867	36 452	20,5	1 676,0	1 759,4	-5,0	27,37	20,72	24,3	Préposé entretien léger 2
47 305	44 914	5,1 *	1 682,8	1 770,8	-5,2	28,11	25,48	9,4	Moyenne
									Ouvriers
47 489	54 818	-15,4	1 683,7	1 840,6	-9,3	28,21	29,78	-5,6 *	Conducteur véh. légers 2
51 546	57 188	-10,9	1 700,3	2 029,2	-19,3	30,31	28,18	7,0 *	Conducteur véh. lourds 2
58 848	94 876	-61,2	1 697,3	1 777,2	-4,7	34,67	53,38	-54,0	Électricien entretien 2
62 190	92 352	-48,5	1 668,3	1 724,1	-3,3	37,28	53,56	-43,7	Électricien entretien 3
54 034	57 172	-5,8 *	1 636,6	1 870,7	-14,3	33,02	30,56	7,4 *	Mécanicien véh. motor. 1
56 754	71 434	-25,9	1 626,0	1 839,7	-13,1	34,90	38,83	-11,2 *	Mécanicien véh. motor. 2
58 956	82 232	-39,5	1 676,5	1 764,4	-5,2	35,17	46,61	-32,5	Mécanicien entret. Millwright 2
56 686	69 669	-22,9 *	1 686,2	1 805,7	-7,1	33,62	38,58	-14,8 *	Menuisier entretien 2
55 616	76 395	-37,4	1 702,4	1 791,3	-5,2	32,67	42,65	-30,5	Ouvrier cert. entretien 2
51 994	87 751	-68,8	1 694,6	1 691,7	0,2 *	30,68	51,87	-69,1	Peintre entretien 2
58 297	75 458	-29,4	1 701,2	1 750,1	-2,9	34,27	43,12	-25,8	Machiniste 2
50 114	71 856	-43,4	1 600,3	1 791,8	-12,0	31,31	40,10	-28,1	Conducteur d'équip. lourds 2
56 160	76 740	-36,6	1 681,7	1 794,2	-6,7	33,40	42,92	-28,5	Moyenne
									Ensemble des emplois repères
57 371	62 326	-8,6	1 560,4	1 728,4	-10,8	36,98	36,13	2,3 *	Moyenne

Annexe C-3

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et « autre public », en 2014

[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	67	45 996	61 621	-34,0	234	817	46 230	62 437	-35,1	10 601	21 863
Professionnel communic. 2	715	66 872	75 046	-12,2	432	265	67 304	75 311	-11,9	14 190	21 713
Professionnel communic. 3	106	78 739	91 489	-16,2	79	33	78 818	91 522	-16,1	15 300	28 743
Professionnel gest. fin. 2	483	65 716	71 752	-9,2	971	318	66 687	72 070	-8,1	14 804	21 209
Professionnel gest. fin. 3	17	74 117	91 556	-23,5	74	118	74 191	91 674	-23,6	14 603	35 647
Analyste proc. adm./inform. 1	328	46 814	61 964	-32,4	123	140	46 937	62 104	-32,3	10 383	18 127
Analyste proc. adm./inform. 2	3 460	67 649	77 079	-13,9	341	226	67 990	77 304	-13,7	14 001	25 097
Analyste proc. adm./inform. 3	957	79 857	92 965	-16,4	171	105	80 028	93 069	-16,3	15 476	34 095
Ingénieur 1	171	47 924	64 566	-34,7	48	78	47 972	64 643	-34,8	10 381	24 560
Ingénieur 2	461	74 037	90 792	-22,6	96	309	74 133	91 100	-22,9	14 546	38 215
Ingénieur 3	382	89 294	110 552	-23,8	89	222	89 383	110 773	-23,9	16 680	44 993
Professionnel sc. phys. 2	434	73 160	84 991	-16,2	954	71	74 114	85 062	-14,8	15 422	28 259
Avocat et notaire 2	410	95 346	110 743	-16,1	595	505	95 941	111 247	-16,0	18 205	29 991
Avocat et notaire 3	257	123 592	126 254	-2,2	124	125	123 716	126 379	-2,2	21 787	36 847
Biologiste 2	127	67 657	79 243	-17,1	68	187	67 724	79 430	-17,3	13 620	22 701
Biologiste 3	40	81 225	100 929	-24,3	81	203	81 306	101 131	-24,4	15 526	42 076
Moyenne	...	71 916	83 777	-16,5	339	219	72 255	83 996	-16,2	14 585	27 925
Techniciens											
Technicien en administration 1-2	7 834	47 647	55 128	-15,7	436	208	48 083	55 336	-15,1	11 411	17 830
Technicien en administration 3	121	54 151	60 738	-12,2	38	359	54 189	61 098	-12,7	12 026	16 238
Techn. documentation 1-2	742	47 347	50 413	-6,5	318	433	47 665	50 846	-6,7	11 299	17 860
Techn. laboratoire 1-2	1 978	53 505	55 517	-3,8	934	225	54 439	55 743	-2,4	13 008	18 545
Techn. laboratoire 3	479	57 578	64 003	-11,2	1 010	108	58 588	64 111	-9,4	13 693	17 024
Technicien en droit 1-2	421	44 223	59 019	-33,5	31	213	44 254	59 232	-33,8	10 015	18 973
Technicien génie 1-2	1 351	46 538	65 960	-41,7	293	434	46 831	66 394	-41,8	10 846	27 386
Technicien génie 3	254	54 221	79 921	-47,4	38	128	54 259	80 049	-47,5	11 982	39 109
Techn. informatique 1-2	2 075	49 166	55 026	-11,9	360	321	49 526	55 347	-11,8	11 494	16 997
Techn. informatique 3	890	54 900	62 322	-13,5	620	634	55 520	62 956	-13,4	12 698	14 103
Technicien en loisir 1-2	469	47 707	53 608	-12,4	570	777	48 277	54 385	-12,7	11 670	24 934
Techn. hygiène du trav. 1-2	172	46 528	64 792	-39,3	847	1 098	47 375	65 890	-39,1	11 721	17 966
Moyenne	...	49 016	57 243	-16,8	491	326	49 507	57 569	-16,3	11 670	18 951
Employés de bureau											
Préposé photocopie 2	11	32 435	39 375	-21,4	23	105	32 458	39 480	-21,6	7 105	11 098
Magasinier 1	212	33 365	47 106	-41,2	304	501	33 669	47 607	-41,4	8 312	23 066
Magasinier 2	935	37 035	51 050	-37,8	433	207	37 468	51 256	-36,8	9 303	20 025
Magasinier 3	28	44 862	60 262	-34,3	213	574	45 076	60 835	-35,0	10 659	27 835
Op. duplicateur 1-2	85	36 035	52 324	-45,2	231	86	36 267	52 410	-44,5	8 991	18 055
Personnel soutien adm. 1	4 227	35 677	39 774	-11,5	503	475	36 180	40 250	-11,2	9 207	18 106
Personnel soutien adm. 2	8 237	38 848	47 062	-21,1	398	122	39 246	47 185	-20,2	9 658	17 350
Personnel soutien adm. 3	3 966	42 986	52 381	-21,9	519	95	43 505	52 476	-20,6	10 649	16 377
Personnel secrétariat 1	1 274	37 228	43 517	-16,9	177	276	37 405	43 792	-17,1	9 129	12 696
Personnel secrétariat 2	5 263	40 969	48 313	-17,9	128	319	41 098	48 632	-18,3	9 787	17 232
Préposé aux renseign. 2	687	41 468	45 631	-10,0	25	468	41 493	46 099	-11,1	9 736	19 169
Préposé aux renseign. 3	43	47 096	51 429	-9,2	28	360	47 124	51 789	-9,9	11 076	14 360
Préposé télécomm. 1-2	4	34 498	51 974	-50,7	24	700	34 522	52 673	-52,6	7 566	17 792
Téléphoniste-récept. 2	928	33 794	41 049	-21,5	501	193	34 295	41 243	-20,3	8 842	12 126
Acheteur 2	60	43 346	51 829	-19,6	221	446	43 567	52 275	-20,0	10 395	15 004
Moyenne	...	39 049	46 753	-19,7	359	245	39 407	46 998	-19,3	9 667	17 037

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		%	
56 831	84 300	-48,3	1 514,3	1 550,6	-2,4	37,53	54,37	-44,9	Professionnels
81 494	97 024	-19,1	1 521,8	1 551,0	-1,9	53,55	62,56	-16,8	Professionnel communic. 1
94 118	120 265	-27,8	1 501,1	1 586,1	-5,7	62,70	75,83	-20,9	Professionnel communic. 2
81 491	93 279	-14,5	1 545,3	1 522,1	1,5	52,74	61,28	-16,2	Professionnel communic. 3
88 794	127 321	-43,4	1 501,1	1 529,4	-1,9	59,15	83,25	-40,7	Professionnel gest. fin. 2
57 320	80 232	-40,0	1 505,8	1 567,8	-4,1	38,06	51,17	-34,4	Professionnel gest. fin. 3
81 991	102 402	-24,9	1 515,1	1 531,3	-1,1	54,11	66,87	-23,6	Analyste proc. adm./inform. 1
95 504	127 164	-33,2	1 504,4	1 544,3	-2,7	63,48	82,34	-29,7	Analyste proc. adm./inform. 2
58 353	89 204	-52,9	1 501,1	1 577,1	-5,1	38,87	56,56	-45,5	Analyste proc. adm./inform. 3
88 679	129 315	-45,8	1 504,7	1 552,0	-3,1	58,94	83,32	-41,4	Ingénieur 1
106 064	155 767	-46,9	1 501,1	1 546,1	-3,0	70,66	100,74	-42,6	Ingénieur 2
89 536	113 321	-26,6	1 532,8	1 585,4	-3,4	58,41	71,48	-22,4	Ingénieur 3
114 146	141 238	-23,7	1 514,5	1 562,7	-3,2	75,37	90,38	-19,9	Professionnel sc. phys. 2
145 502	163 225	-12,2	1 501,1	1 538,5	-2,5	96,93	106,09	-9,5	Avocat et notaire 2
81 345	102 131	-25,6	1 501,1	1 578,4	-5,1	54,19	64,71	-19,4	Avocat et notaire 3
96 832	143 207	-47,9	1 501,1	1 535,0	-2,3	64,51	93,29	-44,6	Biologiste 2
									Biologiste 3
86 840	111 921	-28,9	1 513,5	1 546,8	-2,2	57,39	72,35	-26,1	Moyenne
									Techniciens
59 494	73 166	-23,0	1 513,0	1 557,5	-2,9	39,32	46,98	-19,5	Technicien en administration 1-2
66 215	77 336	-16,8	1 480,9	1 515,0	-2,3	44,71	51,05	-14,2	Technicien en administration 3
58 965	68 706	-16,5	1 535,9	1 496,5	2,6	38,39	45,91	-19,6	Techn. documentation 1-2
67 447	74 288	-10,1	1 532,4	1 539,6	-0,5	44,01	48,25	-9,6	Techn. laboratoire 1-2
72 281	81 135	-12,2	1 532,9	1 497,1	2,3	47,15	54,20	-14,9	Techn. laboratoire 3
54 269	78 205	-44,1	1 480,9	1 562,2	-5,5	36,65	50,06	-36,6	Technicien en droit 1-2
57 677	93 780	-62,6	1 526,6	1 557,4	-2,0	37,78	60,21	-59,4	Technicien génie 1-2
66 241	119 157	-79,9	1 480,9	1 523,7	-2,9	44,73	78,20	-74,8	Technicien génie 3
61 020	72 344	-18,6	1 522,3	1 514,0	0,5 *	40,08	47,78	-19,2	Techn. informatique 1-2
68 218	77 058	-13,0	1 536,1	1 514,4	1,4	44,41	50,88	-14,6	Techn. informatique 3
59 946	79 320	-32,3	1 542,7	1 549,8	-0,5 *	38,86	51,18	-31,7	Technicien en loisir 1-2
59 096	83 856	-41,9	1 535,1	1 471,6	4,1	38,50	56,98	-48,0	Techn. hygiène du trav. 1-2
61 177	76 520	-25,1	1 520,3	1 539,8	-1,3	40,23	49,71	-23,6	Moyenne
									Employés de bureau
39 563	50 578	-27,8	1 537,4	1 563,7	-1,7	25,73	32,34	-25,7	Préposé photocopie 2
41 982	70 673	-68,3	1 554,3	1 600,2	-3,0 *	27,01	44,17	-63,5	Magasinier 1
46 771	71 282	-52,4	1 540,1	1 607,0	-4,3	30,37	44,36	-46,1	Magasinier 2
55 735	88 670	-59,1	1 556,6	1 567,4	-0,7 *	35,80	56,57	-58,0	Magasinier 3
45 258	70 465	-55,7	1 542,8	1 566,9	-1,6 *	29,33	44,97	-53,3	Op. duplicateur 1-2
45 388	58 356	-28,6	1 535,4	1 493,6	2,7	29,56	39,07	-32,2	Personnel soutien adm. 1
48 904	64 534	-32,0	1 530,6	1 524,1	0,4 *	31,95	42,34	-32,5	Personnel soutien adm. 2
54 153	68 853	-27,1	1 537,1	1 584,7	-3,1	35,23	43,45	-23,3	Personnel soutien adm. 3
46 535	56 488	-21,4	1 548,8	1 482,0	4,3	30,04	38,12	-26,9	Personnel secrétariat 1
50 884	65 864	-29,4	1 524,4	1 494,9	1,9	33,38	44,06	-32,0	Personnel secrétariat 2
51 229	65 268	-27,4	1 489,3	1 508,1	-1,3	34,40	43,28	-25,8	Préposé aux renseign. 2
58 200	66 149	-13,7	1 489,3	1 492,2	-0,2 *	39,08	44,33	-13,4	Préposé aux renseign. 3
42 088	70 465	-67,4	1 647,2	1 607,7	2,4 *	25,55	43,83	-71,5	Préposé télécomm. 1-2
43 137	53 368	-23,7	1 533,7	1 535,7	-0,1 *	28,13	34,75	-23,6	Téléphoniste-récept. 2
53 962	67 279	-24,7	1 553,6	1 567,3	-0,9 *	34,73	42,93	-23,6	Acheteur 2
49 074	64 034	-30,5	1 533,0	1 526,3	0,4	32,02	41,92	-30,9	Moyenne

Annexe C-3

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et « autre public », en 2014

[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	2 171	38 426	45 946	-19,6	223	614	38 649	46 560	-20,5	9 858	16 601
Cuisinier 3	21	44 241	53 903	-21,8	190	219	44 431	54 123	-21,8	10 585	14 158
Gardien 2	291	34 856	49 736	-42,7	346	251	35 203	49 987	-42,0	9 063	20 071
Journalier/préposé terr. 2	167	34 815	47 028	-35,1	439	605	35 254	47 632	-35,1	9 490	15 985
Préposé cuisine/café. 2	2 412	36 575	40 041	-9,5	456	76	37 031	40 117	-8,3	9 860	12 660
Préposé entretien lourd 2	843	34 030	43 404	-27,5	429	176	34 459	43 580	-26,5	9 319	13 636
Ouvrier entret. mainten. 2	406	38 438	52 356	-36,2	484	297	38 922	52 654	-35,3	10 284	19 090
Préposé entretien léger 2	3 713	35 728	39 453	-10,4	449	266	36 177	39 719	-9,8	9 690	10 639
Moyenne	...	37 020	43 453	-17,4	412	274	37 432	43 728	-16,8	9 873	13 633
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	121	37 374	50 912	-36,2	374	85	37 749	50 997	-35,1	9 741	21 199
Conducteur véh. lourds 2	135	40 702	50 970	-25,2	348	359	41 050	51 329	-25,0	10 496	16 678
Électricien entretien 2	357	46 919	60 476	-28,9	353	381	47 273	60 857	-28,7	11 576	28 099
Électricien entretien 3	71	49 195	64 949	-32,0	564	85	49 759	65 034	-30,7	12 431	21 348
Mécanicien véh. motor. 1	21	43 837	61 257	-39,7	130	163	43 967	61 420	-39,7	10 067	21 264
Mécanicien véh. motor. 2	143	46 283	59 947	-29,5	84	544	46 367	60 491	-30,5	10 387	22 526
Mécanicien entret. Millwright 2	257	46 386	59 604	-28,5	579	809	46 965	60 412	-28,6	11 991	17 196
Menuisier entretien 2	298	44 728	56 861	-27,1	475	746	45 203	57 606	-27,4	11 483	22 080
Ouvrier de voirie 2	129	37 388	48 048	-28,5	41	361	37 429	48 409	-29,3	8 158	20 878
Ouvrier cert. entretien 2	934	44 224	57 916	-31,0	341	253	44 566	58 169	-30,5	11 051	29 395
Peintre entretien 2	120	41 046	53 566	-30,5	383	495	41 429	54 060	-30,5	10 565	16 799
Conducteur d'équip. lourds 2	190	41 087	53 053	-29,1	45	475	41 132	53 528	-30,1	8 982	25 250
Moyenne	...	44 559	55 982	-25,6	327	391	44 886	56 373	-25,6	10 939	22 710
Ensemble des emplois repères											
Moyenne	...	46 000	54 388	-18,2	397	275	46 397	54 663	-17,8	10 949	18 730

1. Le nombre d'emplois dans ce tableau peut être moindre que celui dans l'annexe D-1 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									
48 507	63 161	-30,2	1 716,9	1 709,7	0,4 *	28,25	36,94	-30,8	Concierge
55 017	68 281	-24,1	1 677,7	1 662,2	0,9 *	32,79	41,08	-25,3	Cuisinier 3
44 266	70 058	-58,3	1 678,4	1 635,2	2,6	26,37	42,84	-62,4	Gardien 2
44 743	63 617	-42,2	1 658,2	1 711,3	-3,2	26,98	37,17	-37,8	Journalier/préposé terr. 2
46 891	52 777	-12,6	1 675,3	1 699,1	-1,4	27,99	31,06	-11,0	Préposé cuisine/café. 2
43 778	57 215	-30,7	1 675,7	1 657,0	1,1 *	26,12	34,53	-32,2	Préposé entretien lourd 2
49 206	71 743	-45,8	1 675,7	1 659,1	1,0 *	29,36	43,24	-47,3	Ouvrier entret. mainten. 2
45 867	50 358	-9,8	1 676,0	1 576,9	5,9	27,37	31,93	-16,7	Préposé entretien léger 2
47 305	57 361	-21,3	1 682,8	1 654,5	1,7	28,11	34,62	-23,2	Moyenne
Ouvriers									
47 489	72 196	-52,0	1 683,7	1 665,1	1,1	28,21	43,36	-53,7	Conducteur véh. légers 2
51 546	68 007	-31,9	1 700,3	1 683,5	1,0	30,31	40,40	-33,3	Conducteur véh. lourds 2
58 848	88 955	-51,2	1 697,3	1 646,5	3,0	34,67	54,03	-55,8	Électricien entretien 2
62 190	86 382	-38,9	1 668,3	1 709,5	-2,5	37,28	50,53	-35,5	Électricien entretien 3
54 034	82 684	-53,0	1 636,6	1 750,1	-6,9	33,02	47,25	-43,1	Mécanicien véh. motor. 1
56 754	83 017	-46,3	1 626,0	1 700,1	-4,6	34,90	48,83	-39,9	Mécanicien véh. motor. 2
58 956	77 608	-31,6	1 676,5	1 762,7	-5,1	35,17	44,03	-25,2	Mécanicien entret. Millwright 2
56 686	79 686	-40,6	1 686,2	1 689,2	-0,2 *	33,62	47,17	-40,3	Menuisier entretien 2
45 587	69 287	-52,0	1 600,3	1 674,3	-4,6	28,49	41,38	-45,3	Ouvrier de voirie 2
55 616	87 564	-57,4	1 702,4	1 594,8	6,3	32,67	54,91	-68,1	Ouvrier cert. entretien 2
51 994	70 860	-36,3	1 694,6	1 710,3	-0,9	30,68	41,43	-35,0	Peintre entretien 2
50 114	78 778	-57,2	1 600,3	1 606,4	-0,4 *	31,31	49,04	-56,6	Conducteur d'équip. lourds 2
55 825	79 083	-41,7	1 673,6	1 675,8	-0,1 *	33,36	47,59	-42,7	Moyenne
Ensemble des emplois repères									
57 346	73 393	-28,0	1 560,6	1 562,8	-0,1 *	36,95	47,09	-27,4	Moyenne

Annexe C-4

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et administration municipale, en 2014

[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	715	66 872	72 117	-7,8	432	486	67 304	72 603	-7,9	14 190	23 722
Professionnel gest. fin. 2	483	65 716	79 425	-20,9	971	1 725	66 687	81 150	-21,7	14 804	30 524
Analyste proc. adm./inform. 2	3 460	67 649	80 964	-19,7	341	1 982	67 990	82 947	-22,0	14 001	31 708
Ingénieur 2	461	74 037	78 656	-6,2	96	1 835	74 133	80 491	-8,6	14 546	31 646
Ingénieur 3	382	89 294	92 193	-3,2	89	2 363	89 383	94 555	-5,8	16 680	38 429
Professionnel sc. phys. 2	434	73 160	75 869	-3,7	954	1 934	74 114	77 803	-5,0	15 422	32 456
Avocat et notaire 1	47	63 165	63 848	-1,1	89	178	63 255	64 025	-1,2	13 058	19 620
Avocat et notaire 2	410	95 346	90 028	5,6	595	1 581	95 941	91 608	4,5	18 205	33 306
Avocat et notaire 3	257	123 592	90 849	26,5	124	2 229	123 716	93 079	24,8	21 787	32 990
Moyenne	...	71 872	81 998	-14,1	344	1 837	72 216	83 835	-16,1	14 585	31 822
Techniciens											
Technicien en administration 1-2	7 834	47 647	55 525	-16,5	436	659	48 083	56 184	-16,8	11 411	25 408
Technicien en administration 3	121	54 151	69 620	-28,6	38	1 062	54 189	70 682	-30,4	12 026	22 878
Techn. documentation 1-2	742	47 347	49 719	-5,0	318	883	47 665	50 602	-6,2	11 299	21 917
Techn. laboratoire 1-2	1 978	53 505	53 499	0,0 *	934	850	54 439	54 349	0,2 *	13 008	29 852
Technicien en droit 1-2	421	44 223	51 802	-17,1	31	540	44 254	52 342	-18,3	10 015	22 407
Technicien génie 1-2	1 351	46 538	61 899	-33,0	293	685	46 831	62 584	-33,6	10 846	26 954
Technicien génie 3	254	54 221	73 191	-35,0	38	789	54 259	73 980	-36,3	11 982	24 124
Techn. informatique 1-2	2 075	49 166	59 117	-20,2	360	584	49 526	59 702	-20,5	11 494	24 068
Techn. informatique 3	890	54 900	74 417	-35,5	620	1 594	55 520	76 010	-36,9	12 698	22 328
Technicien en loisir 1-2	469	47 707	54 105	-13,4	570	824	48 277	54 929	-13,8	11 670	25 950
Techn. hygiène du trav. 1-2	172	46 528	65 898	-41,6	847	1 225	47 375	67 124	-41,7	11 721	18 355
Moyenne	...	49 009	57 673	-17,7	492	793	49 501	58 465	-18,1	11 670	25 098
Employés de bureau											
Magasinier 1	212	33 365	48 158	-44,3	304	688	33 669	48 846	-45,1	8 312	26 992
Magasinier 2	935	37 035	51 698	-39,6	433	447	37 468	52 145	-39,2	9 303	16 092
Personnel soutien adm. 1	4 227	35 677	39 709	-11,3	503	611	36 180	40 321	-11,4	9 207	21 296
Personnel soutien adm. 2	8 237	38 848	46 798	-20,5	398	483	39 246	47 282	-20,5	9 658	17 053
Personnel soutien adm. 3	3 966	42 986	51 872	-20,7	519	716	43 505	52 587	-20,9	10 649	23 124
Personnel secrétariat 1	1 274	37 228	43 361	-16,5	177	573	37 405	43 934	-17,5	9 129	14 448
Personnel secrétariat 2	5 263	40 969	47 912	-16,9	128	552	41 098	48 464	-17,9	9 787	21 213
Préposé aux renseign. 2	687	41 468	48 672	-17,4	25	842	41 493	49 514	-19,3	9 736	28 792
Préposé télécomm. 1-2	4	34 498	49 889	-44,6	24	853	34 522	50 742	-47,0	7 566	18 360
Téléphoniste-récept. 2	928	33 794	38 213	-13,1	501	358	34 295	38 570	-12,5	8 842	13 515
Acheteur 2	60	43 346	49 724	-14,7	221	1 052	43 567	50 776	-16,5	10 395	13 829
Moyenne	...	39 049	46 484	-19,0	359	566	39 407	47 050	-19,4	9 667	19 563

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									
81 494	96 325	-18,2	1 521,8	1 519,0	0,2 *	53,55	63,42	-18,4	Professionnel communic. 2
81 491	111 674	-37,0	1 545,3	1 487,7	3,7	52,74	75,07	-42,3	Professionnel gest. fin. 2
81 991	114 655	-39,8	1 515,1	1 489,3	1,7	54,11	76,99	-42,3	Analyste proc. adm./inform. 2
88 679	112 137	-26,5	1 504,7	1 531,7	-1,8	58,94	73,21	-24,2	Ingénieur 2
106 064	132 984	-25,4	1 501,1	1 519,5	-1,2	70,66	87,52	-23,9	Ingénieur 3
89 536	110 260	-23,1	1 532,8	1 534,1	-0,1	58,41	71,87	-23,0	Professionnel sc. phys. 2
76 313	83 645	-9,6	1 502,2	1 557,4	-3,7	50,80	53,71	-5,7	Avocat et notaire 1
114 146	124 914	-9,4	1 514,5	1 512,8	0,1 *	75,37	82,57	-9,6	Avocat et notaire 2
145 502	126 069	13,4	1 501,1	1 547,6	-3,1 *	96,93	81,46	16,0	Avocat et notaire 3
86 801	115 658	-33,2	1 513,7	1 501,0	0,8	57,36	77,18	-34,6	Moyenne
Techniciens									
59 494	81 591	-37,1	1 513,0	1 478,8	2,3	39,32	55,17	-40,3	Technicien en administration 1-2
66 215	93 560	-41,3	1 480,9	1 489,8	-0,6 *	44,71	62,80	-40,4	Technicien en administration 3
58 965	72 519	-23,0	1 535,9	1 454,8	5,3	38,39	49,85	-29,8	Techn. documentation 1-2
67 447	84 201	-24,8	1 532,4	1 524,2	0,5 *	44,01	55,24	-25,5	Techn. laboratoire 1-2
54 269	74 749	-37,7	1 480,9	1 482,7	-0,1 *	36,65	50,42	-37,6	Technicien en droit 1-2
57 677	89 539	-55,2	1 526,6	1 538,8	-0,8	37,78	58,19	-54,0	Technicien génie 1-2
66 241	98 104	-48,1	1 480,9	1 547,7	-4,5 *	44,73	63,39	-41,7	Technicien génie 3
61 020	83 769	-37,3	1 522,3	1 494,5	1,8	40,08	56,05	-39,8	Techn. informatique 1-2
68 218	98 338	-44,2	1 536,1	1 452,6	5,4	44,41	67,70	-52,4	Techn. informatique 3
59 946	80 880	-34,9	1 542,7	1 550,3	-0,5 *	38,86	52,17	-34,3	Technicien en loisir 1-2
59 096	85 479	-44,6	1 535,1	1 467,2	4,4	38,50	58,26	-51,3	Techn. hygiène du trav. 1-2
61 171	83 564	-36,6	1 520,4	1 500,1	1,3	40,23	55,75	-38,6	Moyenne
Employés de bureau									
41 982	75 838	-80,6	1 554,3	1 556,5	-0,1 *	27,01	48,72	-80,4	Magasinier 1
46 771	68 237	-45,9	1 540,1	1 597,6	-3,7 *	30,37	42,71	-40,6	Magasinier 2
45 388	61 617	-35,8	1 535,4	1 474,2	4,0	29,56	41,80	-41,4	Personnel soutien adm. 1
48 904	64 335	-31,6	1 530,6	1 487,1	2,8	31,95	43,26	-35,4	Personnel soutien adm. 2
54 153	75 712	-39,8	1 537,1	1 473,2	4,2	35,23	51,39	-45,9	Personnel soutien adm. 3
46 535	58 381	-25,5	1 548,8	1 459,1	5,8	30,04	40,01	-33,2	Personnel secrétariat 1
50 884	69 678	-36,9	1 524,4	1 480,1	2,9	33,38	47,08	-41,0	Personnel secrétariat 2
51 229	78 306	-52,9	1 489,3	1 473,8	1,0	34,40	53,13	-54,5	Préposé aux renseign. 2
42 088	69 102	-64,2	1 647,2	1 575,0	4,4 *	25,55	43,88	-71,7	Préposé télécomm. 1-2
43 137	52 086	-20,7	1 533,7	1 495,3	2,5	28,13	34,83	-23,8	Téléphoniste-récept. 2
53 962	64 605	-19,7	1 553,6	1 517,5	2,3 *	34,73	42,57	-22,6	Acheteur 2
49 074	66 613	-35,7	1 533,0	1 486,4	3,0	32,02	44,81	-40,0	Moyenne

Annexe C-4

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et administration municipale, en 2014

[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. \$	
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts		
Employés de service											
Concierge	2 171	38 426	45 628	-18,7	223	662	38 649	46 290	-19,8	9 858	15 549
Journalier/préposé terr. 2	167	34 815	49 080	-41,0	439	736	35 254	49 816	-41,3	9 490	17 720
Préposé entretien lourd 2	843	34 030	45 623	-34,1	429	633	34 459	46 256	-34,2	9 319	15 292
Ouvrier entret. mainten. 2	406	38 438	53 729	-39,8	484	449	38 922	54 179	-39,2	10 284	21 396
Moyenne	...	37 161	47 263	-27,2	328	608	37 489	47 871	-27,7	9 757	17 296
Ouvriers											
Conducteur véh. lourds 2	135	40 702	52 020	-27,8	348	771	41 050	52 792	-28,6	10 496	17 460
Électricien entretien 2	357	46 919	61 303	-30,7	353	374	47 273	61 677	-30,5	11 576	32 611
Mécanicien véh. motor. 2	143	46 283	56 466	-22,0	84	336	46 367	56 801	-22,5	10 387	23 674
Mécanicien entret. Millwright 2	257	46 386	58 408	-25,9	579	880	46 965	59 288	-26,2	11 991	16 942
Menuisier entretien 2	298	44 728	56 892	-27,2	475	965	45 203	57 857	-28,0	11 483	24 107
Ouvrier de voirie 2	129	37 388	48 086	-28,6	41	362	37 429	48 448	-29,4	8 158	20 902
Ouvrier cert. entretien 2	934	44 224	59 175	-33,8	341	419	44 566	59 594	-33,7	11 051	27 956
Peintre entretien 2	120	41 046	52 879	-28,8	383	450	41 429	53 329	-28,7	10 565	17 563
Conducteur d'équip. lourds 2	190	41 087	53 101	-29,2	45	486	41 132	53 587	-30,3	8 982	25 380
Moyenne	...	44 559	55 895	-25,4	327	471	44 886	56 366	-25,6	10 939	23 568
Ensemble des emplois repères											
Moyenne	...	47 039	55 654	-18,3	391	819	47 429	56 473	-19,1	11 063	23 081

1. Le nombre d'emplois dans ce tableau peut être moindre que celui dans l'annexe D-1 en raison de l'application des règles de confidentialité.
 2. 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		%	
48 507	61 839	-27,5	1 716,9	1 703,4	0,8 *	28,25	36,30	-28,5	Employés de service
44 743	67 537	-50,9	1 658,2	1 703,7	-2,7	26,98	39,64	-46,9	Concierger
43 778	61 548	-40,6	1 675,7	1 660,4	0,9 *	26,12	37,07	-41,9	Journalier/préposé terr. 2
49 206	75 575	-53,6	1 675,7	1 624,8	3,0	29,36	46,51	-58,4	Préposé entretien lourd 2
47 246	65 167	-37,9	1 696,4	1 672,6	1,4	27,85	39,05	-40,2	Ouvrier entret. mainten. 2
									Moyenne
51 546	70 252	-36,3	1 700,3	1 661,0	2,3	30,31	42,30	-39,5	Ouvriers
58 848	94 288	-60,2	1 697,3	1 592,2	6,2	34,67	59,22	-70,8	Conducteur véh. lourds 2
56 754	80 475	-41,8	1 626,0	1 680,8	-3,4	34,90	47,88	-37,2	Électricien entretien 2
58 956	76 230	-29,3	1 676,5	1 754,2	-4,6	35,17	43,45	-23,6	Mécanicien véh. motor. 2
56 686	81 963	-44,6	1 686,2	1 686,3	0,0 *	33,62	48,61	-44,6	Mécanicien entret. Millwright 2
45 587	69 350	-52,1	1 600,3	1 674,7	-4,6	28,49	41,41	-45,4	Menuisier entretien 2
55 616	87 550	-57,4	1 702,4	1 622,7	4,7	32,67	53,95	-65,2	Ouvrier de voirie 2
51 994	70 892	-36,3	1 694,6	1 707,5	-0,8 *	30,68	41,52	-35,3	Ouvrier cert. entretien 2
50 114	78 967	-57,6	1 600,3	1 605,0	-0,3 *	31,31	49,20	-57,1	Peintre entretien 2
55 825	79 934	-43,2	1 673,6	1 669,6	0,2 *	33,36	48,29	-44,8	Conducteur d'équip. lourds 2
									Moyenne
58 493	79 554	-36,0	1 546,4	1 516,7	1,9	37,97	52,62	-38,6	Ensemble des emplois repères
									Moyenne

Annexe C-5

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2014

[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	67	45 996	48 837	-6,2	234	238	46 230	49 075	-6,2	10 601	12 797
Professionnel communic. 2	715	66 872	76 169	-13,9	432	685	67 304	76 853	-14,2	14 190	24 217
Professionnel communic. 3	106	78 739	94 562	-20,1	79	17	78 818	94 579	-20,0	15 300	37 646
Professionnel gest. fin. 2	483	65 716	66 987	-1,9	971	180	66 687	67 167	-0,7 *	14 804	19 271
Analyste proc. adm./inform. 1	328	46 814	50 902	-8,7	123	57	46 937	50 959	-8,6	10 383	13 837
Analyste proc. adm./inform. 2	3 460	67 649	75 218	-11,2	341	205	67 990	75 423	-10,9	14 001	28 306
Analyste proc. adm./inform. 3	957	79 857	91 007	-14,0	171	180	80 028	91 188	-13,9	15 476	40 673
Ingénieur 1	171	47 924	57 896	-20,8	48	13	47 972	57 908	-20,7	10 381	29 713
Ingénieur 2	461	74 037	89 852	-21,4	96	34	74 133	89 886	-21,2	14 546	45 810
Ingénieur 3	382	89 294	106 980	-19,8	89	63	89 383	107 043	-19,8	16 680	56 720
Avocat et notaire 1	47	63 165	64 443	-2,0	89	40	63 255	64 483	-1,9	13 058	20 027
Avocat et notaire 2	410	95 346	96 682	-1,4	595	289	95 941	96 970	-1,1 *	18 205	18 871
Avocat et notaire 3	257	123 592	118 187	4,4	124	89	123 716	118 276	4,4	21 787	36 792
Moyenne	...	72 323	81 343	-12,5	342	236	72 665	81 579	-12,3	14 651	32 190
Techniciens											
Technicien en administration 1-2	7 834	47 647	53 661	-12,6	436	453	48 083	54 114	-12,5	11 411	17 314
Technicien en administration 3	121	54 151	57 865	-6,9	38	309	54 189	58 174	-7,4	12 026	15 434
Techn. documentation 1-2	742	47 347	49 364	-4,3 *	318	121	47 665	49 486	-3,8 *	11 299	15 233
Techn. laboratoire 1-2	1 978	53 505	59 602	-11,4	934	476	54 439	60 078	-10,4	13 008	23 750
Technicien en droit 1-2	421	44 223	53 337	-20,6	31	336	44 254	53 673	-21,3	10 015	12 106
Technicien génie 1-2	1 351	46 538	70 901	-52,3	293	530	46 831	71 431	-52,5	10 846	35 309
Techn. informatique 1-2	2 075	49 166	51 355	-4,5	360	383	49 526	51 738	-4,5	11 494	12 706
Moyenne	...	49 116	56 192	-14,4	477	450	49 593	56 642	-14,2	11 668	18 544
Employés de bureau											
Préposé photocopie 2	11	32 435	36 434	-12,3	23	190	32 458	36 623	-12,8	7 105	7 017
Magasinier 2	935	37 035	51 663	-39,5	433	302	37 468	51 965	-38,7	9 303	23 739
Personnel soutien adm. 1	4 227	35 677	40 394	-13,2	503	316	36 180	40 710	-12,5	9 207	11 749
Personnel soutien adm. 2	8 237	38 848	47 471	-22,2	398	139	39 246	47 611	-21,3	9 658	23 595
Personnel soutien adm. 3	3 966	42 986	44 815	-4,3	519	312	43 505	45 127	-3,7	10 649	10 322
Personnel secrétariat 1	1 274	37 228	45 728	-22,8	177	432	37 405	46 160	-23,4	9 129	12 113
Personnel secrétariat 2	5 263	40 969	47 976	-17,1	128	299	41 098	48 275	-17,5	9 787	16 859
Préposé aux renseign. 2	687	41 468	43 535	-5,0	25	241	41 493	43 776	-5,5	9 736	11 060
Préposé aux renseign. 3	43	47 096	47 771	-1,4 *	28	309	47 124	48 080	-2,0 *	11 076	10 140
Préposé télécomm. 1-2	4	34 498	56 305	-63,2	24	381	34 522	56 687	-64,2	7 566	16 610
Téléphoniste-récept. 2	928	33 794	37 885	-12,1	501	296	34 295	38 180	-11,3	8 842	10 178
Moyenne	...	39 042	45 452	-16,4	361	263	39 403	45 716	-16,0	9 671	16 555
Employés de service											
Gardien 2	291	34 856	51 796	-48,6	346	230	35 203	52 026	-47,8	9 063	22 156
Journalier/préposé terr. 2	167	34 815	42 712	-22,7	439	494	35 254	43 206	-22,6	9 490	12 872
Préposé entretien lourd 2	843	34 030	43 249	-27,1	429	95	34 459	43 344	-25,8	9 319	14 170
Ouvrier entret. mainten. 2	406	38 438	53 328	-38,7	484	153	38 922	53 482	-37,4	10 284	17 980
Moyenne	...	37 028	43 035	-16,2	409	211	37 437	43 246	-15,5	9 869	15 184

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		%	
56 831	61 872	-8,9	1 514,3	1 552,1	-2,5	37,53	39,86	-6,2	Professionnels
81 494	101 070	-24,0	1 521,8	1 521,8	0,0 *	53,55	66,41	-24,0	Professionnel communic. 1
94 118	132 225	-40,5	1 501,1	1 533,6	-2,2	62,70	86,22	-37,5	Professionnel communic. 2
81 491	86 438	-6,1	1 545,3	1 502,3	2,8	52,74	57,54	-9,1	Professionnel communic. 3
57 320	64 796	-13,0	1 505,8	1 542,7	-2,4	38,06	42,00	-10,3	Professionnel gest. fin. 2
81 991	103 729	-26,5	1 515,1	1 510,7	0,3	54,11	68,66	-26,9	Analyste proc. adm./inform. 1
95 504	131 861	-38,1	1 504,4	1 503,5	0,1 *	63,48	87,70	-38,2	Analyste proc. adm./inform. 2
58 353	87 621	-50,2	1 501,1	1 518,7	-1,2	38,87	57,70	-48,4	Analyste proc. adm./inform. 3
88 679	135 696	-53,0	1 504,7	1 533,4	-1,9	58,94	88,49	-50,1	Ingénieur 1
106 064	163 763	-54,4	1 501,1	1 504,0	-0,2 *	70,66	108,89	-54,1	Ingénieur 2
76 313	84 510	-10,7	1 502,2	1 574,0	-4,8	50,80	53,69	-5,7	Ingénieur 3
114 146	115 842	-1,5 *	1 514,5	1 564,4	-3,3	75,37	74,05	1,7 *	Avocat et notaire 1
145 502	155 068	-6,6	1 501,1	1 517,6	-1,1	96,93	102,18	-5,4	Avocat et notaire 2
87 316	113 768	-30,3	1 513,7	1 516,8	-0,2 *	57,70	75,07	-30,1	Avocat et notaire 3
59 494	71 428	-20,1	1 513,0	1 522,2	-0,6 *	39,32	46,92	-19,3	Moyenne
66 215	73 608	-11,2	1 480,9	1 536,3	-3,7	44,71	47,91	-7,2	Techniciens
58 965	64 719	-9,8 *	1 535,9	1 562,6	-1,7	38,39	41,42	-7,9 *	Technicien en administration 1-2
67 447	83 827	-24,3	1 532,4	1 518,0	0,9	44,01	55,22	-25,5	Technicien en administration 3
54 269	65 780	-21,2	1 480,9	1 552,9	-4,9	36,65	42,36	-15,6	Techn. documentation 1-2
57 677	106 741	-85,1	1 526,6	1 555,6	-1,9	37,78	68,62	-81,6	Techn. laboratoire 1-2
61 020	64 444	-5,6	1 522,3	1 533,2	-0,7	40,08	42,03	-4,9	Technicien en droit 1-2
61 261	75 186	-22,7	1 519,7	1 526,4	-0,4 *	40,30	49,29	-22,3	Technicien génie 1-2
39 563	43 640	-10,3	1 537,4	1 553,6	-1,1 *	25,73	28,09	-9,2	Techn. informatique 1-2
46 771	75 705	-61,9	1 540,1	1 559,8	-1,3 *	30,37	48,54	-59,8	Moyenne
45 388	52 459	-15,6	1 535,4	1 562,4	-1,8	29,56	33,58	-13,6	Employés de bureau
48 904	71 205	-45,6	1 530,6	1 449,9	5,3	31,95	49,11	-53,7	Préposé photocopie 2
54 153	55 448	-2,4 *	1 537,1	1 505,2	2,1	35,23	36,84	-4,6	Magasinier 2
46 535	58 273	-25,2	1 548,8	1 564,9	-1,0 *	30,04	37,24	-23,9	Personnel soutien adm. 1
50 884	65 134	-28,0	1 524,4	1 498,1	1,7	33,38	43,48	-30,3	Personnel soutien adm. 2
51 229	54 836	-7,0	1 489,3	1 556,3	-4,5	34,40	35,23	-2,4 *	Personnel soutien adm. 3
58 200	58 221	0,0 *	1 489,3	1 507,7	-1,2	39,08	38,62	1,2 *	Personnel secrétariat 1
42 088	73 297	-74,2	1 647,2	1 675,9	-1,7 *	25,55	43,74	-71,2	Personnel secrétariat 2
43 137	48 358	-12,1	1 533,7	1 677,1	-9,4	28,13	28,83	-2,5 *	Préposé aux renseign. 2
49 075	62 271	-26,9	1 531,8	1 512,8	1,2	32,04	41,40	-29,2	Préposé aux renseign. 3
44 266	74 182	-67,6	1 678,4	1 632,4	2,7	26,37	45,44	-72,3	Préposé télécomm. 1-2
44 743	56 078	-25,3	1 658,2	1 735,8	-4,7	26,98	32,31	-19,7	Téléphoniste-récept. 2
43 778	57 515	-31,4	1 675,7	1 757,9	-4,9	26,12	32,72	-25,2	Moyenne
49 206	71 461	-45,2	1 675,7	1 711,6	-2,1 *	29,36	41,75	-42,2	Employés de service
47 306	58 431	-23,5	1 683,2	1 667,5	0,9	28,10	34,85	-24,0	Gardien 2
									Journalier/préposé terr. 2
									Préposé entretien lourd 2
									Ouvrier entret. mainten. 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 2014

[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. lourds 2	135	40 702	50 976	-25,2	348	145	41 050	51 121	-24,5	10 496	16 571
Mécanicien véh. motor. 2	143	46 283	62 430	-34,9	84	768	46 367	63 198	-36,3	10 387	22 282
Moyenne	...	44 394	59 188	-33,3	351	454	44 745	59 642	-33,3	11 001	24 873
Ensemble des emplois repères											
Moyenne	...	46 112	53 359	-15,7	395	307	46 507	53 666	-15,4	10 961	19 369

1. Le nombre d'emplois dans ce tableau peut être moindre que celui dans l'annexe D-1 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		%	
51 546	67 692	-31,3	1 700,3	1 695,8	0,3	30,31	39,92	-31,7	Ouvriers
56 754	85 480	-50,6	1 626,0	1 712,9	-5,3	34,90	49,90	-43,0	Conducteur véh. lourds 2
55 746	84 515	-51,6	1 679,6	1 683,5	-0,2 *	33,19	50,52	-52,2	Mécanicien véh. motor. 2
									Moyenne
									Ensemble des emplois repères
57 468	73 035	-27,1	1 558,3	1 550,5	0,5	37,08	47,37	-27,7	Moyenne

Annexe C-6

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur universitaire, en 2014

[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	715	66 872	72 315	-8,1	432	0	67 304	72 315	-7,4	14 190	15 579
Professionnel communic. 3	106	78 739	88 012	-11,8 *	79	0	78 818	88 012	-11,7 *	15 300	18 650
Professionnel gest. fin. 2	483	65 716	76 014	-15,7	971	0	66 687	76 014	-14,0	14 804	16 526
Professionnel gest. fin. 3	17	74 117	80 944	-9,2 *	74	0	74 191	80 944	-9,1 *	14 603	16 287
Analyste proc. adm./inform. 1	328	46 814	56 978	-21,7	123	0	46 937	56 978	-21,4	10 383	13 482
Analyste proc. adm./inform. 2	3 460	67 649	77 220	-14,1	341	0	67 990	77 220	-13,6	14 001	16 297
Analyste proc. adm./inform. 3	957	79 857	97 635	-22,3	171	0	80 028	97 635	-22,0	15 476	21 590
Ingénieur 2	461	74 037	82 492	-11,4	96	0	74 133	82 492	-11,3	14 546	17 278
Professionnel sc. phys. 2	434	73 160	74 714	-2,1	954	0	74 114	74 714	-0,8 *	15 422	17 777
Avocat et notaire 2	410	95 346	89 433	6,2 *	595	0	95 941	89 433	6,8 *	18 205	19 210
Moyenne	...	72 084	78 903	-9,5	349	0	72 432	78 903	-8,9	14 625	17 088
Techniciens											
Technicien en administration 1-2	7 834	47 647	51 423	-7,9	436	53	48 083	51 476	-7,1	11 411	13 602
Techn. documentation 1-2	742	47 347	50 175	-6,0	318	17	47 665	50 192	-5,3	11 299	13 327
Techn. laboratoire 1-2	1 978	53 505	52 858	1,2 *	934	55	54 439	52 913	2,8	13 008	13 557
Techn. laboratoire 3	479	57 578	63 608	-10,5	1 010	12	58 588	63 620	-8,6	13 693	18 119
Technicien génie 1-2	1 351	46 538	52 669	-13,2	293	104	46 831	52 773	-12,7	10 846	13 566
Technicien génie 3	254	54 221	59 333	-9,4	38	38	54 259	59 370	-9,4	11 982	13 614
Techn. informatique 1-2	2 075	49 166	54 260	-10,4	360	48	49 526	54 308	-9,7	11 494	14 136
Moyenne	...	49 009	53 046	-8,2	492	46	49 501	53 092	-7,3	11 670	13 649
Employés de bureau											
Préposé photocopie 2	11	32 435	40 527	-24,9	23	9	32 458	40 536	-24,9	7 105	12 487
Magasinier 2	935	37 035	44 001	-18,8	433	1	37 468	44 002	-17,4	9 303	10 379
Personnel soutien adm. 1	4 227	35 677	39 266	-10,1	503	35	36 180	39 301	-8,6	9 207	11 263
Personnel soutien adm. 2	8 237	38 848	44 634	-14,9	398	21	39 246	44 656	-13,8	9 658	11 911
Personnel soutien adm. 3	3 966	42 986	49 114	-14,3	519	12	43 505	49 126	-12,9	10 649	12 335
Personnel secrétariat 1	1 274	37 228	42 476	-14,1	177	15	37 405	42 491	-13,6	9 129	11 862
Personnel secrétariat 2	5 263	40 969	49 105	-19,9	128	51	41 098	49 157	-19,6	9 787	12 659
Préposé aux renseign. 2	687	41 468	43 008	-3,7	25	98	41 493	43 105	-3,9	9 736	13 119
Téléphoniste-récept. 2	928	33 794	44 732	-32,4	501	2	34 295	44 734	-30,4	8 842	11 244
Moyenne	...	39 027	45 224	-15,9	361	28	39 388	45 252	-14,9	9 668	11 959
Employés de service											
Gardien 2	291	34 856	47 187	-35,4	346	162	35 203	47 349	-34,5	9 063	12 246
Préposé entretien lourd 2	843	34 030	39 742	-16,8	429	84	34 459	39 826	-15,6	9 319	11 765
Moyenne	...	36 700	38 317	-4,4	453	36	37 153	38 353	-3,2	9 872	10 655

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									
81 494	87 894	-7,9	1 521,8	1 506,7	1,0	53,55	58,34	-8,9	Professionnel communic. 2
94 118	106 662	-13,3 *	1 501,1	1 520,7	-1,3	62,70	70,14	-11,9 *	Professionnel communic. 3
81 491	92 540	-13,6	1 545,3	1 497,7	3,1	52,74	61,79	-17,2	Professionnel gest. fin. 2
88 794	97 230	-9,5 *	1 501,1	1 495,6	0,4 *	59,15	65,01	-9,9 *	Professionnel gest. fin. 3
57 320	70 460	-22,9	1 505,8	1 497,0	0,6 *	38,06	47,07	-23,7	Analyste proc. adm./inform. 1
81 991	93 517	-14,1	1 515,1	1 498,9	1,1	54,11	62,39	-15,3	Analyste proc. adm./inform. 2
95 504	119 225	-24,8	1 504,4	1 507,6	-0,2 *	63,48	79,08	-24,6	Analyste proc. adm./inform. 3
88 679	99 770	-12,5	1 504,7	1 515,6	-0,7 *	58,94	65,83	-11,7	Ingénieur 2
89 536	92 491	-3,3	1 532,8	1 519,4	0,9	58,41	60,87	-4,2	Professionnel sc. phys. 2
114 146	108 644	4,8 *	1 514,5	1 514,8	0,0 *	75,37	71,72	4,8 *	Avocat et notaire 2
87 058	95 991	-10,3	1 514,0	1 504,9	0,6	57,52	63,75	-10,8	Moyenne
Techniciens									
59 494	65 078	-9,4	1 513,0	1 503,4	0,6 *	39,32	43,29	-10,1	Technicien en administration 1-2
58 965	63 519	-7,7	1 535,9	1 503,5	2,1 *	38,39	42,25	-10,0	Techn. documentation 1-2
67 447	66 470	1,4 *	1 532,4	1 524,4	0,5	44,01	43,60	0,9 *	Techn. laboratoire 1-2
72 281	81 739	-13,1	1 532,9	1 522,8	0,7 *	47,15	53,68	-13,8	Techn. laboratoire 3
57 677	66 339	-15,0	1 526,6	1 535,6	-0,6 *	37,78	43,20	-14,3	Technicien génie 1-2
66 241	72 984	-10,2	1 480,9	1 490,4	-0,6 *	44,73	48,97	-9,5	Technicien génie 3
61 020	68 444	-12,2	1 522,3	1 516,4	0,4 *	40,08	45,14	-12,6	Techn. informatique 1-2
61 171	66 741	-9,1	1 520,4	1 512,9	0,5 *	40,23	44,12	-9,7	Moyenne
Employés de bureau									
39 563	53 023	-34,0	1 537,4	1 577,2	-2,6	25,73	33,62	-30,6	Préposé photocopie 2
46 771	54 381	-16,3	1 540,1	1 494,4	3,0	30,37	36,39	-19,8	Magasinier 2
45 388	50 564	-11,4	1 535,4	1 493,3	2,7	29,56	33,86	-14,5	Personnel soutien adm. 1
48 904	56 566	-15,7	1 530,6	1 494,9	2,3	31,95	37,84	-18,4	Personnel soutien adm. 2
54 153	61 462	-13,5	1 537,1	1 501,2	2,3	35,23	40,94	-16,2	Personnel soutien adm. 3
46 535	54 353	-16,8	1 548,8	1 453,1	6,2	30,04	37,40	-24,5	Personnel secrétariat 1
50 884	61 816	-21,5	1 524,4	1 509,1	1,0 *	33,38	40,96	-22,7	Personnel secrétariat 2
51 229	56 225	-9,8	1 489,3	1 500,3	-0,7 *	34,40	37,48	-8,9	Préposé aux renseign. 2
43 137	55 978	-29,8	1 533,7	1 538,9	-0,3 *	28,13	36,37	-29,3	Téléphoniste-récept. 2
49 056	57 210	-16,6	1 531,8	1 499,9	2,1	32,03	38,14	-19,1	Moyenne
Employés de service									
44 266	59 595	-34,6	1 678,4	1 673,6	0,3 *	26,37	35,61	-35,0	Gardien 2
43 778	51 591	-17,8	1 675,7	1 667,6	0,5 *	26,12	30,94	-18,4	Préposé entretien lourd 2
47 026	49 007	-4,2	1 675,2	1 607,8	4,0	28,07	30,45	-8,5	Moyenne

Annexe C-6

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur universitaire, en 2014

[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		
		\$		%	\$		\$		%	\$	
Ouvriers											
Électricien entretien 2	357	46 919	51 167	-9,1	353	92	47 273	51 258	-8,4	11 576	16 607
Menuisier entretien 2	298	44 728	50 875	-13,7	475	122	45 203	50 997	-12,8	11 483	16 329
Ouvrier cert. entretien 2	934	44 224	49 492	-11,9	341	0	44 566	49 492	-11,1	11 051	15 430
Peintre entretien 2	120	41 046	43 839	-6,8	383	73	41 429	43 912	-6,0	10 565	13 102
Moyenne	...	44 212	48 998	-10,8	397	35	44 610	49 034	-9,9	11 132	15 166
Ensemble des emplois repères											
Moyenne	...	46 258	51 255	-10,8	409	31	46 667	51 285	-9,9	10 995	13 085

1. Le nombre d'emplois dans ce tableau peut être moindre que celui dans l'annexe D-1 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		%	
58 848	67 866	-15,3	1 697,3	1 643,0	3,2	34,67	41,31	-19,1	Ouvriers
56 686	67 326	-18,8	1 686,2	1 677,9	0,5 *	33,62	40,13	-19,4	Électricien entretien 2
55 616	64 922	-16,7	1 702,4	1 603,7	5,8	32,67	40,48	-23,9	Menuisier entretien 2
51 994	57 014	-9,7	1 694,6	1 664,3	1,8	30,68	34,26	-11,7	Ouvrier cert. entretien 2
55 741	64 199	-15,2	1 687,9	1 630,4	3,4	33,02	39,40	-19,3	Peintre entretien 2
									Moyenne
									Ensemble des emplois repères
57 662	64 370	-11,6	1 552,7	1 524,6	1,8	37,32	42,33	-13,4	Moyenne

Annexe C-7

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et administration fédérale¹, en 2014

[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
		\$		%	\$		\$		%	\$	
Professionnels											
Professionnel communic. 1	67	45 996	58 536	-27,3	234	0	46 230	58 536	-26,6	10 601	17 373
Professionnel communic. 2	715	66 872	76 392	-14,2	432	0	67 304	76 392	-13,5	14 190	22 394
Professionnel communic. 3	106	78 739	90 892	-15,4	79	0	78 818	90 892	-15,3	15 300	26 249
Professionnel gest. fin. 1	23	45 710	66 502	-45,5	467	0	46 176	66 502	-44,0	10 984	19 404
Professionnel gest. fin. 2	483	65 716	79 335	-20,7	971	0	66 687	79 335	-19,0	14 804	22 613
Professionnel gest. fin. 3	17	74 117	99 061	-33,7	74	0	74 191	99 061	-33,5	14 603	27 727
Analyste proc. adm./inform. 1	328	46 814	66 283	-41,6	123	0	46 937	66 283	-41,2	10 383	19 057
Analyste proc. adm./inform. 2	3 460	67 649	79 430	-17,4	341	0	67 990	79 430	-16,8	14 001	22 678
Analyste proc. adm./inform. 3	957	79 857	95 193	-19,2	171	0	80 028	95 193	-18,9	15 476	26 724
Ingénieur 1	171	47 924	70 049	-46,2	48	0	47 972	70 049	-46,0	10 381	20 551
Ingénieur 2	461	74 037	100 615	-35,9	96	0	74 133	100 615	-35,7	14 546	27 754
Ingénieur 3	382	89 294	119 679	-34,0	89	0	89 383	119 679	-33,9	16 680	32 285
Professionnel sc. phys. 1	33	46 691	63 540	-36,1	394	0	47 085	63 540	-34,9	10 984	18 325
Professionnel sc. phys. 2	434	73 160	84 651	-15,7	954	0	74 114	84 651	-14,2	15 422	23 996
Professionnel sc. phys. 3	108	81 049	105 402	-30,0	81	0	81 130	105 402	-29,9	15 558	29 213
Avocat et notaire 1	47	63 165	96 647	-53,0	89	0	63 255	96 647	-52,8	13 058	26 433
Avocat et notaire 2	410	95 346	133 786	-40,3	595	0	95 941	133 786	-39,4	18 205	35 635
Avocat et notaire 3	257	123 592	151 694	-22,7	124	0	123 716	151 694	-22,6	21 787	39 906
Biologiste 2	127	67 657	83 455	-23,4	68	0	67 724	83 455	-23,2	13 620	23 678
Biologiste 3	40	81 225	97 093	-19,5	81	0	81 306	97 093	-19,4	15 526	27 288
Moyenne	...	71 916	88 215	-22,7	339	0	72 255	88 215	-22,1	14 585	24 845
Techniciens											
Technicien en administration 1-2	7 834	47 647	56 647	-18,9	436	0	48 083	56 647	-17,8	11 411	17 194
Techn. documentation 1-2	742	47 347	55 238	-16,7	318	0	47 665	55 238	-15,9	11 299	16 424
Techn. laboratoire 1-2	1 978	53 505	58 237	-8,8	934	0	54 439	58 237	-7,0	13 008	17 864
Technicien en droit 1-2	421	44 223	64 719	-46,3	31	0	44 254	64 719	-46,2	10 015	18 763
Technicien génie 1-2	1 351	46 538	70 459	-51,4	293	0	46 831	70 459	-50,5	10 846	20 860
Technicien génie 3	254	54 221	80 825	-49,1	38	0	54 259	80 825	-49,0	11 982	22 865
Moyenne	...	48 408	59 116	-22,1	466	0	48 874	59 116	-21,0	11 544	17 825
Employés de bureau											
Magasinier 1	212	33 365	46 759	-40,1	304	0	33 669	46 759	-38,9	8 312	14 349
Magasinier 2	935	37 035	50 774	-37,1	433	0	37 468	50 774	-35,5	9 303	15 540
Magasinier 3	28	44 862	58 494	-30,4	213	0	45 076	58 494	-29,8	10 659	17 979
Personnel soutien adm. 1	4 227	35 677	38 426	-7,7	503	0	36 180	38 426	-6,2	9 207	11 891
Personnel soutien adm. 2	8 237	38 848	47 741	-22,9	398	0	39 246	47 741	-21,6	9 658	14 589
Personnel soutien adm. 3	3 966	42 986	53 181	-23,7	519	0	43 505	53 181	-22,2	10 649	16 149
Personnel secrétariat 1	1 274	37 228	45 834	-23,1	177	0	37 405	45 834	-22,5	9 129	14 215
Personnel secrétariat 2	5 263	40 969	47 820	-16,7	128	0	41 098	47 820	-16,4	9 787	14 830
Acheteur 2	60	43 346	52 339	-20,7	221	0	43 567	52 339	-20,1	10 395	15 488
Moyenne	...	39 270	47 082	-19,9	365	0	39 635	47 082	-18,8	9 723	14 452

Rémunération annuelle (C+D)=(E)			Heures de présence au travail ⁴ (F)			Rémunération globale ⁵ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	n		%	\$/heure		%	
56 831	75 909	-33,6	1 514,3	1 607,8	-6,2	37,53	47,21	-25,8	Professionnels
81 494	98 786	-21,2	1 521,8	1 607,8	-5,6	53,55	61,44	-14,7	Professionnel communic. 1
94 118	117 141	-24,5	1 501,1	1 607,8	-7,1	62,70	72,86	-16,2	Professionnel communic. 2
57 160	85 906	-50,3	1 528,7	1 602,1	-4,8	37,39	53,62	-43,4	Professionnel communic. 3
81 491	101 948	-25,1	1 545,3	1 602,1	-3,7	52,74	63,63	-20,7	Professionnel gest. fin. 1
88 794	126 788	-42,8	1 501,1	1 601,9	-6,7	59,15	79,15	-33,8	Professionnel gest. fin. 2
57 320	85 340	-48,9	1 505,8	1 593,7	-5,8	38,06	53,55	-40,7	Professionnel gest. fin. 3
81 991	102 108	-24,5	1 515,1	1 593,7	-5,2	54,11	64,07	-18,4	Analyste proc. adm./inform. 1
95 504	121 916	-27,7	1 504,4	1 593,7	-5,9	63,48	76,50	-20,5	Analyste proc. adm./inform. 2
58 353	90 600	-55,3	1 501,1	1 605,9	-7,0	38,87	56,42	-45,1	Analyste proc. adm./inform. 3
88 679	128 369	-44,8	1 504,7	1 605,9	-6,7	58,94	79,94	-35,6	Ingénieur 1
106 064	151 964	-43,3	1 501,1	1 605,9	-7,0	70,66	94,63	-33,9	Ingénieur 2
58 069	81 865	-41,0	1 521,3	1 604,4	-5,5	38,17	51,03	-33,7	Ingénieur 3
89 536	108 647	-21,3	1 532,8	1 604,4	-4,7	58,41	67,72	-15,9	Professionnel sc. phys. 1
96 688	134 614	-39,2	1 501,1	1 604,4	-6,9	64,41	83,90	-30,3	Professionnel sc. phys. 2
76 313	123 080	-61,3	1 502,2	1 595,4	-6,2	50,80	77,15	-51,9	Professionnel sc. phys. 3
114 146	169 421	-48,4	1 514,5	1 595,4	-5,3	75,37	106,20	-40,9	Avocat et notaire 1
145 502	191 600	-31,7	1 501,1	1 595,4	-6,3	96,93	120,10	-23,9	Avocat et notaire 2
81 345	107 133	-31,7	1 501,1	1 604,4	-6,9	54,19	66,77	-23,2	Avocat et notaire 3
96 832	124 381	-28,5	1 501,1	1 604,4	-6,9	64,51	77,53	-20,2	Biologiste 2
86 840	113 060	-30,2	1 513,5	1 598,7	-5,6	57,39	70,72	-23,2	Biologiste 3
59 494	73 841	-24,1	1 513,0	1 607,8	-6,3	39,32	45,93	-16,8	Moyenne
58 965	71 663	-21,5	1 535,9	1 611,6	-4,9	38,39	44,47	-15,8	Techniciens
67 447	76 100	-12,8	1 532,4	1 601,6	-4,5	44,01	47,52	-8,0	Techniciens en administration 1-2
54 269	83 482	-53,8	1 480,9	1 611,6	-8,8	36,65	51,80	-41,4	Techn. documentation 1-2
57 677	91 319	-58,3	1 526,6	1 602,2	-5,0	37,78	56,99	-50,9	Techn. laboratoire 1-2
66 241	103 690	-56,5	1 480,9	1 603,8	-8,3	44,73	64,65	-44,5	Technicien en droit 1-2
60 418	76 941	-27,3	1 516,8	1 606,5	-5,9	39,83	47,90	-20,3	Technicien génie 1-2
41 982	61 108	-45,6	1 554,3	1 712,9	-10,2	27,01	35,68	-32,1	Technicien génie 3
46 771	66 315	-41,8	1 540,1	1 712,9	-11,2	30,37	38,71	-27,5	Moyenne
55 735	76 472	-37,2	1 556,6	1 712,9	-10,0	35,80	44,64	-24,7	Employés de bureau
45 388	50 317	-10,9	1 535,4	1 607,8	-4,7	29,56	31,30	-5,9	Magasinier 1
48 904	62 331	-27,5	1 530,6	1 607,8	-5,0	31,95	38,77	-21,3	Magasinier 2
54 153	69 330	-28,0	1 537,1	1 607,8	-4,6	35,23	43,12	-22,4	Magasinier 3
46 535	60 049	-29,0	1 548,8	1 607,8	-3,8	30,04	37,35	-24,3	Personnel soutien adm. 1
50 884	62 650	-23,1	1 524,4	1 607,8	-5,5	33,38	38,97	-16,7	Personnel soutien adm. 2
53 962	67 828	-25,7	1 553,6	1 598,1	-2,9	34,73	42,44	-22,2	Personnel soutien adm. 3
49 358	61 535	-24,7	1 532,9	1 612,8	-5,2	32,20	38,15	-18,5	Personnel secrétariat 1
									Personnel secrétariat 2
									Acheteur 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 2014

[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	635	36 825	54 305	-47,5	464	0	37 289	54 305	-45,6	9 934	17 085
Cuisinier 1	11	40 662	54 743	-34,6	236	0	40 898	54 743	-33,9	10 354	16 940
Cuisinier 2	943	42 542	55 852	-31,3	506	0	43 048	55 852	-29,7	11 083	17 217
Cuisinier 3	21	44 241	59 537	-34,6	190	0	44 431	59 537	-34,0	10 585	17 599
Journalier/préposé terr. 2	167	34 815	44 375	-27,5	439	0	35 254	44 375	-25,9	9 490	13 031
Préposé cuisine/café. 2	2 412	36 575	40 971	-12,0	456	0	37 031	40 971	-10,6	9 860	14 145
Préposé entretien lourd 2	843	34 030	50 696	-49,0	429	0	34 459	50 696	-47,1	9 319	16 748
Préposé entretien léger 2	3 713	35 728	39 925	-11,7	449	0	36 177	39 925	-10,4	9 690	13 159
Moyenne	...	36 622	44 164	-20,6	455	0	37 077	44 164	-19,1	9 868	14 513
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	121	37 374	46 320	-23,9	374	0	37 749	46 320	-22,7	9 741	14 158
Conducteur véh. lourds 2	135	40 702	48 560	-19,3	348	0	41 050	48 560	-18,3	10 496	14 255
Électricien entretien 2	357	46 919	63 708	-35,8	353	0	47 273	63 708	-34,8	11 576	18 317
Électricien entretien 3	71	49 195	66 367	-34,9	564	0	49 759	66 367	-33,4	12 431	19 146
Mécanicien véh. motor. 1	21	43 837	58 662	-33,8	130	0	43 967	58 662	-33,4	10 067	17 324
Mécanicien véh. motor. 2	143	46 283	60 857	-31,5	84	0	46 367	60 857	-31,3	10 387	17 600
Menuisier entretien 2	298	44 728	60 936	-36,2	475	0	45 203	60 936	-34,8	11 483	17 694
Machiniste 2	46	46 283	58 174	-25,7	379	0	46 662	58 174	-24,7	11 634	16 845
Conducteur d'équip. lourds 2	190	41 087	50 567	-23,1	45	0	41 132	50 567	-22,9	8 982	14 923
Moyenne	...	44 509	58 177	-30,7	312	0	44 821	58 177	-29,8	10 906	16 916
Ensemble des emplois repères											
Moyenne	...	46 471	56 494	-21,6	395	0	46 866	56 494	-20,5	10 994	17 014

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 l'annexe D-1 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 ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	n		%	\$/heure		%	
									Employés de service
47 222	71 390	-51,2	1 675,8	1 712,9	-2,2	28,18	41,68	-47,9	Préposé buanderie 2
51 251	71 683	-39,9	1 717,0	1 712,9	0,2	29,85	41,85	-40,2	Cuisinier 1
54 131	73 069	-35,0	1 672,9	1 712,9	-2,4	32,36	42,66	-31,8	Cuisinier 2
55 017	77 136	-40,2	1 677,7	1 712,9	-2,1	32,79	45,03	-37,3	Cuisinier 3
44 743	57 406	-28,3	1 658,2	1 712,9	-3,3	26,98	33,51	-24,2	Journalier/préposé terr. 2
46 891	55 117	-17,5	1 675,3	1 712,9	-2,2	27,99	32,18	-15,0	Préposé cuisine/café. 2
43 778	67 444	-54,1	1 675,7	1 605,8	4,2	26,12	42,00	-60,8	Préposé entretien lourd 2
45 867	53 084	-15,7	1 676,0	1 712,9	-2,2	27,37	30,99	-13,2	Préposé entretien léger 2
46 945	58 677	-25,0	1 675,1	1 702,6	-1,6	28,03	34,51	-23,1	Moyenne
									Ouvriers
47 489	60 477	-27,3	1 683,7	1 712,9	-1,7	28,21	35,31	-25,2	Conducteur véh. légers 2
51 546	62 815	-21,9	1 700,3	1 712,9	-0,7	30,31	36,67	-21,0	Conducteur véh. lourds 2
58 848	82 025	-39,4	1 697,3	1 712,9	-0,9	34,67	47,89	-38,1	Électricien entretien 2
62 190	85 513	-37,5	1 668,3	1 712,9	-2,7	37,28	49,92	-33,9	Électricien entretien 3
54 034	75 986	-40,6	1 636,6	1 712,9	-4,7	33,02	44,36	-34,4	Mécanicien véh. motor. 1
56 754	78 456	-38,2	1 626,0	1 712,9	-5,3	34,90	45,80	-31,2	Mécanicien véh. motor. 2
56 686	78 630	-38,7	1 686,2	1 712,9	-1,6	33,62	45,90	-36,6	Menuisier entretien 2
58 297	75 019	-28,7	1 701,2	1 712,9	-0,7	34,27	43,80	-27,8	Machiniste 2
50 114	65 490	-30,7	1 600,3	1 712,9	-7,0	31,31	38,23	-22,1	Conducteur d'équip. lourds 2
55 727	75 093	-34,8	1 673,4	1 712,9	-2,4	33,30	43,84	-31,7	Moyenne
									Ensemble des emplois repères
57 860	73 507	-27,0	1 552,8	1 626,3	-4,7	37,46	45,34	-21,0	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 2014

[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	67	45 996	64 975	-41,3	234	1 018	46 230	65 994	-42,8	10 601	24 699
Professionnel communic. 2	715	66 872	75 397	-12,7	432	311	67 304	75 709	-12,5	14 190	22 259
Professionnel communic. 3	106	78 739	92 360	-17,3	79	75	78 818	92 435	-17,3	15 300	27 755
Professionnel gest. fin. 2	483	65 716	72 046	-9,6	971	329	66 687	72 375	-8,5	14 804	21 556
Professionnel gest. fin. 3	17	74 117	93 700	-26,4	74	207	74 191	93 907	-26,6	14 603	35 732
Analyste proc. adm./inform. 1	328	46 814	62 277	-33,0	123	147	46 937	62 425	-33,0	10 383	18 178
Analyste proc. adm./inform. 2	3 460	67 649	76 684	-13,4	341	244	67 990	76 928	-13,1	14 001	25 158
Analyste proc. adm./inform. 3	957	79 857	93 219	-16,7	171	153	80 028	93 372	-16,7	15 476	34 713
Ingénieur 1	171	47 924	63 726	-33,0	48	82	47 972	63 807	-33,0	10 381	24 301
Ingénieur 2	461	74 037	90 416	-22,1	96	242	74 133	90 658	-22,3	14 546	37 191
Ingénieur 3	382	89 294	112 911	-26,4	89	139	89 383	113 050	-26,5	16 680	40 295
Professionnel sc. phys. 2	434	73 160	85 238	-16,5	954	70	74 114	85 308	-15,1	15 422	28 461
Avocat et notaire 2	410	95 346	106 238	-11,4	595	357	95 941	106 595	-11,1	18 205	32 065
Avocat et notaire 3	257	123 592	130 833	-5,9	124	457	123 716	131 290	-6,1	21 787	33 895
Moyenne	...	71 916	83 782	-16,5	339	229	72 255	84 010	-16,3	14 585	27 953
Techniciens											
Technicien en administration 1-2	7 834	47 647	55 489	-16,5	436	223	48 083	55 713	-15,9	11 411	17 971
Technicien en administration 3	121	54 151	57 365	-5,9	38	232	54 189	57 597	-6,3	12 026	13 984
Techn. documentation 1-2	742	47 347	50 588	-6,8	318	428	47 665	51 016	-7,0	11 299	17 878
Techn. laboratoire 1-2	1 978	53 505	58 975	-10,2	934	120	54 439	59 095	-8,6	13 008	20 386
Techn. laboratoire 3	479	57 578	64 707	-12,4	1 010	71	58 588	64 778	-10,6	13 693	17 574
Technicien en droit 1-2	421	44 223	60 383	-36,5	31	265	44 254	60 648	-37,0	10 015	20 013
Technicien génie 1-2	1 351	46 538	69 198	-48,7	293	360	46 831	69 558	-48,5	10 846	25 588
Technicien génie 3	254	54 221	79 956	-47,5	38	104	54 259	80 060	-47,6	11 982	39 112
Techn. informatique 1-2	2 075	49 166	55 249	-12,4	360	238	49 526	55 487	-12,0	11 494	17 408
Techn. informatique 3	890	54 900	66 893	-21,8	620	698	55 520	67 591	-21,7	12 698	17 610
Technicien en loisir 1-2	469	47 707	52 377	-9,8	570	736	48 277	53 113	-10,0	11 670	22 628
Techn. hygiène du trav. 1-2	172	46 528	70 602	-51,7	847	745	47 375	71 347	-50,6	11 721	24 784
Moyenne	...	49 010	58 507	-19,4	492	293	49 502	58 800	-18,8	11 670	19 518
Employés de bureau											
Préposé photocopie 2	11	32 435	42 323	-30,5	23	230	32 458	42 553	-31,1	7 105	13 244
Magasinier 1	212	33 365	48 986	-46,8	304	183	33 669	49 169	-46,0	8 312	18 950
Magasinier 2	935	37 035	53 124	-43,4	433	419	37 468	53 543	-42,9	9 303	20 219
Magasinier 3	28	44 862	59 709	-33,1	213	601	45 076	60 310	-33,8	10 659	26 915
Op. duplicateur 1-2	85	36 035	52 324	-45,2	231	86	36 267	52 410	-44,5	8 991	18 055
Personnel soutien adm. 1	4 227	35 677	40 559	-13,7	503	394	36 180	40 953	-13,2	9 207	16 893
Personnel soutien adm. 2	8 237	38 848	47 394	-22,0	398	121	39 246	47 516	-21,1	9 658	17 152
Personnel soutien adm. 3	3 966	42 986	52 536	-22,2	519	86	43 505	52 621	-21,0	10 649	16 315
Personnel secrétariat 1	1 274	37 228	43 491	-16,8	177	287	37 405	43 778	-17,0	9 129	12 908
Personnel secrétariat 2	5 263	40 969	47 660	-16,3	128	305	41 098	47 966	-16,7	9 787	17 059
Préposé aux renseign. 2	687	41 468	46 612	-12,4	25	375	41 493	46 987	-13,2	9 736	15 104
Préposé aux renseign. 3	43	47 096	54 200	-15,1	28	232	47 124	54 432	-15,5	11 076	13 741
Préposé télécomm. 1-2	4	34 498	50 519	-46,4	24	676	34 522	51 195	-48,3	7 566	16 807
Téléphoniste-récept. 2	928	33 794	42 016	-24,3	501	155	34 295	42 171	-23,0	8 842	11 702
Acheteur 2	60	43 346	52 551	-21,2	221	377	43 567	52 928	-21,5	10 395	14 818
Moyenne	...	39 049	47 053	-20,5	359	229	39 407	47 282	-20,0	9 667	16 605

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		%	
56 831	90 693	-59,6	1 514,3	1 564,7	-3,3	37,53	57,96	-54,4	Professionnels
81 494	97 967	-20,2	1 521,8	1 555,5	-2,2	53,55	62,98	-17,6	Professionnel communic. 1
94 118	120 189	-27,7	1 501,1	1 588,0	-5,8	62,70	75,68	-20,7	Professionnel communic. 2
81 491	93 931	-15,3	1 545,3	1 525,6	1,3	52,74	61,57	-16,8	Professionnel communic. 3
88 794	129 639	-46,0	1 501,1	1 530,0	-1,9	59,15	84,73	-43,2	Professionnel gest. fin. 2
57 320	80 602	-40,6	1 505,8	1 574,3	-4,5	38,06	51,20	-34,5	Professionnel gest. fin. 3
81 991	102 086	-24,5	1 515,1	1 537,8	-1,5	54,11	66,38	-22,7	Analyste proc. adm./inform. 1
95 504	128 085	-34,1	1 504,4	1 543,3	-2,6	63,48	82,99	-30,7	Analyste proc. adm./inform. 2
58 353	88 109	-51,0	1 501,1	1 612,7	-7,4	38,87	54,63	-40,5	Analyste proc. adm./inform. 3
88 679	127 849	-44,2	1 504,7	1 569,6	-4,3	58,94	81,45	-38,2	Ingénieur 1
106 064	153 345	-44,6	1 501,1	1 600,0	-6,6	70,66	95,84	-35,6	Ingénieur 2
89 536	113 769	-27,1	1 532,8	1 586,3	-3,5	58,41	71,72	-22,8	Ingénieur 3
114 146	138 660	-21,5	1 514,5	1 601,2	-5,7	75,37	86,60	-14,9	Professionnel sc. phys. 2
145 502	165 185	-13,5	1 501,1	1 542,8	-2,8	96,93	107,07	-10,5	Avocat et notaire 2
86 840	111 963	-28,9	1 513,5	1 555,7	-2,8	57,39	71,94	-25,3	Avocat et notaire 3
59 494	73 684	-23,9	1 513,0	1 574,1	-4,0	39,32	46,81	-19,0	Moyenne
66 215	71 581	-8,1	1 480,9	1 506,1	-1,7	44,71	47,53	-6,3	Techniciens
58 965	68 894	-16,8	1 535,9	1 490,8	2,9	38,39	46,21	-20,4	Technicien en administration 1-2
67 447	79 481	-17,8	1 532,4	1 615,2	-5,4	44,01	49,21	-11,8	Technicien en administration 3
72 281	82 353	-13,9	1 532,9	1 492,5	2,6	47,15	55,18	-17,0	Techn. documentation 1-2
54 269	80 662	-48,6	1 480,9	1 562,0	-5,5	36,65	51,64	-40,9	Techn. laboratoire 1-2
57 677	95 146	-65,0	1 526,6	1 679,0	-10,0	37,78	56,67	-50,0	Techn. laboratoire 3
66 241	119 172	-79,9	1 480,9	1 528,4	-3,2	44,73	77,97	-74,3	Technicien en droit 1-2
61 020	72 895	-19,5	1 522,3	1 591,7	-4,6	40,08	45,80	-14,2	Technicien génie 1-2
68 218	85 201	-24,9	1 536,1	1 568,3	-2,1 *	44,41	54,33	-22,3	Technicien génie 3
59 946	75 742	-26,3	1 542,7	1 554,7	-0,8 *	38,86	48,72	-25,4	Techn. informatique 1-2
59 096	96 131	-62,7	1 535,1	1 561,1	-1,7 *	38,50	61,58	-60,0	Techn. informatique 3
61 172	78 318	-28,0	1 520,4	1 580,0	-3,9	40,23	49,55	-23,2	Technicien en loisir 1-2
39 563	55 797	-41,0	1 537,4	1 551,1	-0,9 *	25,73	35,97	-39,8	Techn. hygiène du trav. 1-2
41 982	68 119	-62,3	1 554,3	1 710,3	-10,0	27,01	39,83	-47,5	Moyenne
46 771	73 761	-57,7	1 540,1	1 670,1	-8,4	30,37	44,17	-45,4	Employés de bureau
55 735	87 226	-56,5	1 556,6	1 680,4	-8,0 *	35,80	51,91	-45,0	Préposé photocopie 2
45 258	70 465	-55,7	1 542,8	1 566,9	-1,6 *	29,33	44,97	-53,3	Magasinier 1
45 388	57 845	-27,4	1 535,4	1 529,9	0,4 *	29,56	37,81	-27,9	Magasinier 2
48 904	64 668	-32,2	1 530,6	1 545,0	-0,9 *	31,95	41,86	-31,0	Magasinier 3
54 153	68 936	-27,3	1 537,1	1 586,6	-3,2	35,23	43,45	-23,3	Op. duplicateur 1-2
46 535	56 686	-21,8	1 548,8	1 481,7	4,3	30,04	38,26	-27,3	Personnel soutien adm. 1
50 884	65 025	-27,8	1 524,4	1 502,1	1,5	33,38	43,29	-29,7	Personnel soutien adm. 2
51 229	62 091	-21,2	1 489,3	1 604,8	-7,8	34,40	38,69	-12,5	Personnel soutien adm. 3
58 200	68 173	-17,1	1 489,3	1 567,4	-5,2 *	39,08	43,49	-11,3 *	Personnel secrétariat 1
42 088	68 002	-61,6	1 647,2	1 633,5	0,8 *	25,55	41,63	-62,9	Personnel secrétariat 2
43 137	53 874	-24,9	1 533,7	1 560,7	-1,8 *	28,13	34,52	-22,7	Préposé aux renseign. 2
53 962	67 745	-25,5	1 553,6	1 597,5	-2,8 *	34,73	42,41	-22,1	Préposé aux renseign. 3
49 074	63 887	-30,2	1 533,0	1 547,4	-0,9	32,02	41,26	-28,9	Préposé télécomm. 1-2
									Téléphoniste-récept. 2
									Acheteur 2
									Moyenne

Annexe C-8

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2014

[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
		\$		%	\$		\$		%	\$	
Employés de service											
Préposé buanderie 2	635	36 825	45 048	-22,3 *	464	111	37 289	45 159	-21,1 *	9 934	12 910
Concierge	2 171	38 426	49 929	-29,9	223	263	38 649	50 192	-29,9	9 858	19 637
Cuisinier 1	11	40 662	31 869	21,6	236	82	40 898	31 951	21,9	10 354	5 718
Cuisinier 2	943	42 542	44 605	-4,8 *	506	231	43 048	44 836	-4,2 *	11 083	11 803
Gardien 2	291	34 856	33 869	2,8	346	217	35 203	34 086	3,2	9 063	5 576
Journalier/préposé terr. 2	167	34 815	46 672	-34,1	439	405	35 254	47 076	-33,5	9 490	15 240
Préposé cuisine/café. 2	2 412	36 575	29 571	19,1	456	101	37 031	29 672	19,9	9 860	6 399
Préposé entretien lourd 2	843	34 030	34 882	-2,5 *	429	100	34 459	34 983	-1,5 *	9 319	7 777
Ouvrier entret. mainten. 2	406	38 438	59 130	-53,8	484	187	38 922	59 317	-52,4	10 284	22 017
Préposé entretien léger 2	3 713	35 728	33 351	6,7 *	449	104	36 177	33 455	7,5 *	9 690	7 352
Moyenne	...	37 020	39 067	-5,5 *	412	155	37 432	39 221	-4,8 *	9 873	11 065
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	121	37 374	48 607	-30,1	374	81	37 749	48 688	-29,0	9 741	16 610
Conducteur véh. lourds 2	135	40 702	49 918	-22,6	348	160	41 050	50 078	-22,0	10 496	12 633
Électricien entretien 2	357	46 919	67 676	-44,2	353	144	47 273	67 820	-43,5	11 576	27 923
Électricien entretien 3	71	49 195	66 729	-35,6	564	79	49 759	66 807	-34,3	12 431	22 176
Mécanicien véh. motor. 1	21	43 837	55 916	-27,6 *	130	250	43 967	56 166	-27,7	10 067	17 307
Mécanicien véh. motor. 2	143	46 283	61 619	-33,1	84	398	46 367	62 017	-33,8	10 387	21 617
Mécanicien entret. Millwright 2	257	46 386	63 326	-36,5	579	85	46 965	63 410	-35,0	11 991	22 837
Menuisier entretien 2	298	44 728	60 167	-34,5	475	527	45 203	60 694	-34,3	11 483	22 958
Ouvrier de voirie 2	129	37 388	48 056	-28,5	41	339	37 429	48 396	-29,3	8 158	20 930
Ouvrier cert. entretien 2	934	44 224	59 688	-35,0	341	225	44 566	59 913	-34,4	11 051	23 487
Peintre entretien 2	120	41 046	57 914	-41,1	383	389	41 429	58 303	-40,7	10 565	19 237
Machiniste 2	46	46 283	56 166	-21,4	379	167	46 662	56 333	-20,7	11 634	13 976
Conducteur d'équip. lourds 2	190	41 087	54 269	-32,1	45	344	41 132	54 613	-32,8	8 982	23 207
Moyenne	...	44 559	59 110	-32,7	327	240	44 886	59 350	-32,2	10 939	22 400
Ensemble des emplois repères											
Moyenne	...	45 998	54 243	-17,9	397	233	46 395	54 476	-17,4	10 949	18 254

1. Le nombre d'emplois dans ce tableau peut être moindre que celui dans l'annexe D-1 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		%	
47 222	58 069	-23,0 *	1 675,8	1 700,7	-1,5 *	28,18	34,14	-21,2 *	Employés de service
48 507	69 828	-44,0	1 716,9	1 702,5	0,8 *	28,25	41,01	-45,2	Préposé buanderie 2
51 251	37 669	26,5	1 717,0	1 844,4	-7,4	29,85	20,42	31,6	Concierge
54 131	56 639	-4,6 *	1 672,9	1 700,7	-1,7 *	32,36	33,30	-2,9 *	Cuisinier 1
44 266	39 662	10,4	1 678,4	1 874,1	-11,7	26,37	21,16	19,8	Cuisinier 2
44 743	62 317	-39,3	1 658,2	1 756,1	-5,9	26,98	35,49	-31,5	Gardien 2
46 891	36 071	23,1	1 675,3	1 827,8	-9,1	27,99	19,73	29,5	Journalier/préposé terr. 2
43 778	42 760	2,3 *	1 675,7	1 717,6	-2,5	26,12	24,90	4,7 *	Préposé cuisine/café. 2
49 206	81 334	-65,3	1 675,7	1 678,8	-0,2 *	29,36	48,45	-65,0	Préposé entretien lourd 2
45 867	40 808	11,0	1 676,0	1 681,6	-0,3 *	27,37	24,27	11,3	Ouvrier entret. mainten. 2
47 305	50 286	-6,3 *	1 682,8	1 725,6	-2,5	28,11	29,30	-4,2 *	Préposé entretien léger 2
47 489	65 297	-37,5	1 683,7	1 763,1	-4,7	28,21	37,03	-31,3	Moyenne
51 546	62 710	-21,7	1 700,3	1 944,5	-14,4	30,31	32,25	-6,4 *	Ouvriers
58 848	95 743	-62,7	1 697,3	1 729,4	-1,9	34,67	55,36	-59,7	Conducteur véh. légers 2
62 190	88 983	-43,1	1 668,3	1 715,9	-2,9	37,28	51,86	-39,1	Conducteur véh. lourds 2
54 034	73 473	-36,0 *	1 636,6	1 803,7	-10,2	33,02	40,74	-23,4 *	Électricien entretien 2
56 754	83 634	-47,4	1 626,0	1 733,1	-6,6	34,90	48,26	-38,3	Électricien entretien 3
58 956	86 247	-46,3	1 676,5	1 751,5	-4,5	35,17	49,24	-40,0	Mécanicien véh. motor. 1
56 686	83 651	-47,6	1 686,2	1 702,2	-0,9 *	33,62	49,14	-46,2	Mécanicien véh. motor. 2
45 587	69 325	-52,1	1 600,3	1 673,5	-4,6	28,49	41,42	-45,4	Mécanicien entret. Millwright 2
55 616	83 400	-50,0	1 702,4	1 686,3	0,9 *	32,67	49,46	-51,4	Menuisier entretien 2
51 994	77 540	-49,1	1 694,6	1 693,7	0,1 *	30,68	45,78	-49,2	Ouvrier de voirie 2
58 297	70 310	-20,6	1 701,2	1 776,3	-4,4	34,27	39,58	-15,5 *	Ouvrier cert. entretien 2
50 114	77 820	-55,3	1 600,3	1 647,2	-2,9	31,31	47,25	-50,9	Peintre entretien 2
55 825	81 749	-46,4	1 673,6	1 714,2	-2,4	33,36	47,86	-43,5	Machiniste 2
57 344	72 729	-26,8	1 560,6	1 596,6	-2,3	36,95	45,84	-24,1	Conducteur d'équip. lourds 2
									Moyenne
									Ensemble des emplois repères
									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 2014

[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	67	45 996	50 065	-8,8	234	4	46 230	50 069	-8,3	10 601	11 551
Professionnel communic. 2	715	66 872	64 631	3,4 *	432	59	67 304	64 690	3,9 *	14 190	14 860
Professionnel communic. 3	106	78 739	100 845	-28,1	79	75	78 818	100 920	-28,0	15 300	34 714
Professionnel gest. fin. 1	23	45 710	46 328	-1,4 *	467	3	46 176	46 331	-0,3 *	10 984	9 385
Professionnel gest. fin. 2	483	65 716	71 126	-8,2	971	26	66 687	71 152	-6,7	14 804	15 455
Professionnel gest. fin. 3	17	74 117	96 788	-30,6	74	16	74 191	96 804	-30,5	14 603	26 084
Analyste proc. adm./inform. 1	328	46 814	55 619	-18,8	123	4	46 937	55 622	-18,5	10 383	12 281
Analyste proc. adm./inform. 2	3 460	67 649	73 708	-9,0	341	21	67 990	73 729	-8,4	14 001	16 458
Analyste proc. adm./inform. 3	957	79 857	94 425	-18,2	171	9	80 028	94 434	-18,0	15 476	19 625
Ingénieur 1	171	47 924	58 093	-21,2	48	38	47 972	58 131	-21,2	10 381	13 722
Ingénieur 2	461	74 037	79 499	-7,4	96	22	74 133	79 520	-7,3	14 546	18 515
Ingénieur 3	382	89 294	108 517	-21,5	89	45	89 383	108 561	-21,5	16 680	24 036
Professionnel sc. phys. 1	33	46 691	52 945	-13,4	394	10	47 085	52 954	-12,5	10 984	11 805
Professionnel sc. phys. 2	434	73 160	67 217	8,1	954	133	74 114	67 349	9,1	15 422	14 272
Professionnel sc. phys. 3	108	81 049	93 710	-15,6	81	254	81 130	93 964	-15,8	15 558	16 847
Avocat et notaire 1	47	63 165	63 390	-0,4 *	89	0	63 255	63 390	-0,2 *	13 058	15 411
Avocat et notaire 2	410	95 346	96 203	-0,9 *	595	195	95 941	96 399	-0,5 *	18 205	23 043
Avocat et notaire 3	257	123 592	121 908	1,4 *	124	76	123 716	121 984	1,4 *	21 787	36 943
Biologiste 1	26	47 149	45 763	2,9 *	47	111	47 196	45 874	2,8 *	10 331	9 052
Biologiste 2	127	67 657	57 026	15,7	68	99	67 724	57 125	15,7	13 620	11 635
Biologiste 3	40	81 225	87 104	-7,2	81	566	81 306	87 669	-7,8	15 526	13 510
Moyenne	...	71 916	76 911	-6,9	339	58	72 255	76 969	-6,5	14 585	17 271
Techniciens											
Technicien en administration 1-2	7 834	47 647	49 435	-3,8	436	43	48 083	49 478	-2,9 *	11 411	11 991
Technicien en administration 3	121	54 151	63 744	-17,7	38	113	54 189	63 857	-17,8	12 026	14 495
Techn. documentation 1-2	742	47 347	47 929	-1,2 *	318	176	47 665	48 105	-0,9 *	11 299	14 508
Techn. laboratoire 1-2	1 978	53 505	44 676	16,5	934	68	54 439	44 745	17,8	13 008	9 822
Techn. laboratoire 3	479	57 578	47 042	18,3 *	1 010	23	58 588	47 065	19,7 *	13 693	8 849
Technicien en droit 1-2	421	44 223	60 792	-37,5	31	11	44 254	60 804	-37,4	10 015	12 592
Technicien en droit 3	13	54 387	90 591	-66,6	38	0	54 425	90 591	-66,5	12 068	17 257
Technicien génie 1-2	1 351	46 538	64 039	-37,6	293	51	46 831	64 090	-36,9	10 846	16 026
Technicien génie 3	254	54 221	84 729	-56,3	38	85	54 259	84 814	-56,3	11 982	18 514
Techn. informatique 1-2	2 075	49 166	50 082	-1,9 *	360	21	49 526	50 103	-1,2 *	11 494	10 735
Techn. informatique 3	890	54 900	64 429	-17,4	620	46	55 520	64 475	-16,1	12 698	12 661
Technicien en loisir 1-2	469	47 707	60 545	-26,9 *	570	475	48 277	61 019	-26,4 *	11 670	10 940
Techn. hygiène du trav. 1-2	172	46 528	61 603	-32,4	847	28	47 375	61 631	-30,1	11 721	15 612
Moyenne	...	49 015	52 640	-7,4	491	65	49 506	52 706	-6,5	11 670	12 199
Employés de bureau											
Préposé photocopie 2	11	32 435	31 949	1,5 *	23	4	32 458	31 953	1,6 *	7 105	6 836
Magasinier 1	212	33 365	29 324	12,1 *	304	28	33 669	29 352	12,8 *	8 312	5 336
Magasinier 2	935	37 035	45 440	-22,7	433	110	37 468	45 549	-21,6	9 303	10 657
Magasinier 3	28	44 862	63 577	-41,7	213	86	45 076	63 663	-41,2	10 659	15 148
Personnel soutien adm. 1	4 227	35 677	35 295	1,1 *	503	72	36 180	35 368	2,2 *	9 207	8 425
Personnel soutien adm. 2	8 237	38 848	40 236	-3,6	398	48	39 246	40 284	-2,6 *	9 658	9 974
Personnel soutien adm. 3	3 966	42 986	48 111	-11,9	519	86	43 505	48 197	-10,8	10 649	9 965
Personnel secrétariat 1	1 274	37 228	42 163	-13,3	177	54	37 405	42 218	-12,9	9 129	9 096
Personnel secrétariat 2	5 263	40 969	47 346	-15,6	128	92	41 098	47 438	-15,4	9 787	12 016
Préposé aux renseign. 2	687	41 468	35 709	13,9	25	18	41 493	35 727	13,9	9 736	8 229
Préposé aux renseign. 3	43	47 096	49 890	-5,9 *	28	106	47 124	49 996	-6,1 *	11 076	12 176
Préposé télécomm. 1-2	4	34 498	40 650	-17,8	24	43	34 522	40 693	-17,9	7 566	8 028
Téléphoniste-récept. 2	928	33 794	35 049	-3,7 *	501	62	34 295	35 111	-2,4 *	8 842	7 775
Acheteur 2	60	43 346	51 020	-17,7	221	69	43 567	51 089	-17,3	10 395	12 338
Moyenne	...	39 049	41 987	-7,5	359	68	39 407	42 055	-6,7	9 667	9 920

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									
56 831	61 621	-8,4	1 514,3	1 685,6	-11,3	37,53	36,56	2,6 *	Professionnel communic. 1
81 494	79 549	2,4 *	1 521,8	1 633,1	-7,3	53,55	48,71	9,0	Professionnel communic. 2
94 118	135 634	-44,1	1 501,1	1 636,6	-9,0	62,70	82,88	-32,2	Professionnel communic. 3
57 160	55 716	2,5 *	1 528,7	1 754,3	-14,8	37,39	31,76	15,1	Professionnel gest. fin. 1
81 491	86 606	-6,3	1 545,3	1 725,7	-11,7	52,74	50,19	4,8	Professionnel gest. fin. 2
88 794	122 888	-38,4	1 501,1	1 651,3	-10,0	59,15	74,42	-25,8	Professionnel gest. fin. 3
57 320	67 904	-18,5	1 505,8	1 728,3	-14,8	38,06	39,29	-3,2 *	Analyste proc. adm./inform. 1
81 991	90 187	-10,0	1 515,1	1 719,5	-13,5	54,11	52,45	3,1 *	Analyste proc. adm./inform. 2
95 504	114 059	-19,4	1 504,4	1 697,4	-12,8	63,48	67,20	-5,8	Analyste proc. adm./inform. 3
58 353	71 852	-23,1	1 501,1	1 764,3	-17,5	38,87	40,73	-4,8	Ingénieur 1
88 679	98 035	-10,5	1 504,7	1 772,5	-17,8	58,94	55,31	6,2	Ingénieur 2
106 064	132 598	-25,0	1 501,1	1 741,7	-16,0	70,66	76,13	-7,7	Ingénieur 3
58 069	64 759	-11,5	1 521,3	1 793,6	-17,9	38,17	36,11	5,4 *	Professionnel sc. phys. 1
89 536	81 621	8,8	1 532,8	1 751,2	-14,2	58,41	46,61	20,2	Professionnel sc. phys. 2
96 688	110 811	-14,6	1 501,1	1 728,3	-15,1	64,41	64,12	0,5 *	Professionnel sc. phys. 3
76 313	78 801	-3,3 *	1 502,2	1 715,5	-14,2	50,80	45,93	9,6	Avocat et notaire 1
114 146	119 442	-4,6	1 514,5	1 663,2	-9,8	75,37	71,82	4,7	Avocat et notaire 2
145 502	158 927	-9,2	1 501,1	1 648,7	-9,8	96,93	96,40	0,5 *	Avocat et notaire 3
57 528	54 926	4,5 *	1 501,1	1 736,4	-15,7	38,32	31,63	17,5	Biologiste 1
81 345	68 760	15,5	1 501,1	1 727,0	-15,0	54,19	39,82	26,5	Biologiste 2
96 832	101 179	-4,5 *	1 501,1	1 675,9	-11,6	64,51	60,37	6,4	Biologiste 3
86 840	94 240	-8,5	1 513,5	1 712,3	-13,1	57,39	55,13	3,9	Moyenne
Techniciens									
59 494	61 469	-3,3 *	1 513,0	1 712,8	-13,2	39,32	35,89	8,7	Technicien en administration 1-2
66 215	78 352	-18,3	1 480,9	1 671,7	-12,9	44,71	46,87	-4,8 *	Technicien en administration 3
58 965	62 613	-6,2 *	1 535,9	1 586,1	-3,3	38,39	39,48	-2,8 *	Techn. documentation 1-2
67 447	54 566	19,1	1 532,4	1 779,2	-16,1	44,01	30,67	30,3	Techn. laboratoire 1-2
72 281	55 914	22,6	1 532,9	1 761,6	-14,9	47,15	31,74	32,7	Techn. laboratoire 3
54 269	73 396	-35,2	1 480,9	1 647,9	-11,3	36,65	44,54	-21,5	Technicien en droit 1-2
66 493	107 847	-62,2	1 480,9	1 560,6	-5,4	44,90	69,11	-53,9	Technicien en droit 3
57 677	80 116	-38,9	1 526,6	1 769,6	-15,9	37,78	45,27	-19,8	Technicien génie 1-2
66 241	103 327	-56,0	1 480,9	1 732,6	-17,0	44,73	59,64	-33,3	Technicien génie 3
61 020	60 838	0,3 *	1 522,3	1 742,8	-14,5	40,08	34,91	12,9	Techn. informatique 1-2
68 218	77 137	-13,1	1 536,1	1 711,9	-11,4	44,41	45,06	-1,5 *	Techn. informatique 3
59 946	71 960	-20,0 *	1 542,7	1 621,9	-5,1 *	38,86	44,37	-14,2 *	Technicien en loisir 1-2
59 096	77 243	-30,7	1 535,1	1 828,7	-19,1	38,50	42,24	-9,7 *	Techn. hygiène du trav. 1-2
61 177	64 906	-6,1	1 520,3	1 722,8	-13,3	40,23	37,71	6,3	Moyenne
Employés de bureau									
39 563	38 789	2,0 *	1 537,4	1 704,9	-10,9	25,73	22,75	11,6 *	Préposé photocopie 2
41 982	34 688	17,4 *	1 554,3	1 846,7	-18,8	27,01	18,78	30,5	Magasinier 1
46 771	56 207	-20,2	1 540,1	1 814,5	-17,8	30,37	30,98	-2,0 *	Magasinier 2
55 735	78 811	-41,4	1 556,6	1 778,4	-14,2	35,80	44,32	-23,8 *	Magasinier 3
45 388	43 792	3,5 *	1 535,4	1 737,5	-13,2	29,56	25,20	14,7	Personnel soutien adm. 1
48 904	50 258	-2,8 *	1 530,6	1 709,6	-11,7	31,95	29,40	8,0	Personnel soutien adm. 2
54 153	58 161	-7,4 *	1 537,1	1 748,4	-13,7	35,23	33,27	5,6 *	Personnel soutien adm. 3
46 535	51 314	-10,3	1 548,8	1 681,1	-8,5	30,04	30,52	-1,6 *	Personnel secrétariat 1
50 884	59 454	-16,8	1 524,4	1 659,9	-8,9	33,38	35,82	-7,3	Personnel secrétariat 2
51 229	43 956	14,2	1 489,3	1 787,9	-20,0	34,40	24,59	28,5	Préposé aux renseign. 2
58 200	62 172	-6,8 *	1 489,3	1 679,1	-12,7	39,08	37,03	5,2 *	Préposé aux renseign. 3
42 088	48 721	-15,8	1 647,2	1 856,1	-12,7	25,55	26,25	-2,7 *	Préposé télécomm. 1-2
43 137	42 887	0,6 *	1 533,7	1 737,5	-13,3	28,13	24,68	12,2	Téléphoniste-récept. 2
53 962	63 427	-17,5	1 553,6	1 762,0	-13,4	34,73	36,00	-3,6 *	Acheteur 2
49 074	51 975	-5,9	1 533,0	1 719,2	-12,1	32,02	30,28	5,4	Moyenne

Annexe C-9

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2014

[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	2 171	38 426	38 071	0,9 *	223	198	38 649	38 269	1,0 *	9 858	8 330
Cuisinier 2	943	42 542	31 244	26,6	506	18	43 048	31 261	27,4	11 083	6 836
Cuisinier 3	21	44 241	54 361	-22,9 *	190	77	44 431	54 438	-22,5 *	10 585	13 016
Gardien 2	291	34 856	36 769	-5,5 *	346	138	35 203	36 907	-4,8 *	9 063	6 452
Préposé cuisine/café. 2	2 412	36 575	25 211	31,1	456	34	37 031	25 245	31,8	9 860	5 063
Préposé entretien lourd 2	843	34 030	35 315	-3,8 *	429	135	34 459	35 450	-2,9 *	9 319	7 990
Ouvrier entret. mainten. 2	406	38 438	39 547	-2,9 *	484	64	38 922	39 611	-1,8 *	10 284	7 580
Préposé entretien léger 2	3 713	35 728	27 037	24,3	449	0	36 177	27 037	25,3	9 690	5 383
Moyenne	...	37 020	31 112	16,0	412	66	37 432	31 178	16,7	9 873	6 365
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	121	37 374	29 731	20,5	374	33	37 749	29 763	21,2	9 741	5 960
Conducteur véh. lourds 2	135	40 702	41 436	-1,8 *	348	64	41 050	41 500	-1,1 *	10 496	8 235
Électricien entretien 2	357	46 919	58 585	-24,9	353	14	47 273	58 599	-24,0	11 576	12 880
Mécanicien véh. motor. 2	143	46 283	47 472	-2,6 *	84	123	46 367	47 595	-2,6 *	10 387	9 639
Mécanicien entret. Millwright 2	257	46 386	53 506	-15,3	579	117	46 965	53 623	-14,2	11 991	11 751
Menuisier entretien 2	298	44 728	45 022	-0,7 *	475	716	45 203	45 738	-1,2 *	11 483	11 520
Ouvrier cert. entretien 2	934	44 224	48 673	-10,1	341	92	44 566	48 765	-9,4	11 051	10 125
Machiniste 2	46	46 283	49 368	-6,7	379	5	46 662	49 373	-5,8	11 634	10 227
Conducteur d'équip. lourds 2	190	41 087	46 067	-12,1 *	45	944	41 132	47 011	-14,3 *	8 982	14 507
Moyenne	...	44 342	48 452	-9,3	342	223	44 684	48 675	-8,9	10 966	10 894
Ensemble des emplois repères											
Moyenne	...	45 996	47 923	-4,2	398	74	46 394	47 997	-3,5	10 951	10 941

1. Le nombre d'emplois dans ce tableau peut être moindre que celui dans l'annexe D-1 en raison de l'application des règles de confidentialité.
2. L'effectif présenté est celui de l'emploi. Dans le cas des emplois choisis à l'étape probabiliste de la sélection, leur poids dans la moyenne de la catégorie est supérieur à leur propre effectif (voir la section *La méthodologie* pour plus de détails).
3. Les heures de présence au travail sont obtenues en déduisant les heures chômées payées des heures régulières.
4. Le taux de rémunération globale figurant ici peut différer du ratio (rémunération annuelle/nombre d'heures de présence au travail) du fait d'un effectif apparié potentiellement différent entre le volet salarial et celui de la rémunération globale.

Rémunération annuelle (C+D)=(E)			Heures de présence au travail ³ (F)			Rémunération globale ⁴ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	n		%	\$/heure		%	
Employés de service									
48 507	46 598	3,9 *	1 716,9	1 773,1	-3,3	28,25	26,28	7,0 *	Concierge
54 131	38 098	29,6	1 672,9	1 885,8	-12,7	32,36	20,20	37,6	Cuisinier 2
55 017	67 455	-22,6 *	1 677,7	1 878,6	-12,0	32,79	35,91	-9,5 *	Cuisinier 3
44 266	43 358	2,0 *	1 678,4	1 865,9	-11,2	26,37	23,24	11,9	Gardien 2
46 891	30 308	35,4	1 675,3	1 786,6	-6,6 *	27,99	16,96	39,4	Préposé cuisine/café. 2
43 778	43 441	0,8 *	1 675,7	1 824,9	-8,9	26,12	23,80	8,9 *	Préposé entretien lourd 2
49 206	47 191	4,1 *	1 675,7	1 825,8	-9,0	29,36	25,85	12,0	Ouvrier entret. mainten. 2
45 867	32 420	29,3	1 676,0	1 854,3	-10,6	27,37	17,48	36,1	Préposé entretien léger 2
47 305	37 543	20,6	1 682,8	1 825,8	-8,5	28,11	20,60	26,7	Moyenne
Ouvriers									
47 489	35 723	24,8	1 683,7	1 863,4	-10,7	28,21	19,17	32,0	Conducteur véh. légers 2
51 546	49 735	3,5 *	1 700,3	2 104,6	-23,8	30,31	23,63	22,0	Conducteur véh. lourds 2
58 848	71 479	-21,5	1 697,3	1 890,3	-11,4	34,67	37,81	-9,1 *	Électricien entretien 2
56 754	57 234	-0,8 *	1 626,0	1 873,4	-15,2	34,90	30,55	12,5	Mécanicien véh. motor. 2
58 956	65 374	-10,9 *	1 676,5	1 815,6	-8,3	35,17	36,01	-2,4 *	Mécanicien entret. Millwright 2
56 686	57 258	-1,0 *	1 686,2	1 810,9	-7,4	33,62	31,62	5,9 *	Menuisier entretien 2
55 616	58 890	-5,9 *	1 702,4	1 859,8	-9,2	32,67	31,66	3,1 *	Ouvrier cert. entretien 2
58 297	59 600	-2,2 *	1 701,2	1 802,7	-6,0	34,27	33,06	3,5 *	Machiniste 2
50 114	61 518	-22,8	1 600,3	1 758,0	-9,9	31,31	34,99	-11,7 *	Conducteur d'équip. lourds 2
55 650	59 568	-7,0	1 679,0	1 846,8	-10,0	33,14	32,34	2,4 *	Moyenne
Ensemble des emplois repères									
57 344	58 937	-2,8	1 560,4	1 744,0	-11,8	36,96	34,00	8,0	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 2014

[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	715	66 872	77 503	-15,9	432	813	67 304	78 317	-16,4	14 190	29 532
Professionnel gest. fin. 2	483	65 716	79 404	-20,8	971	537	66 687	79 940	-19,9	14 804	29 380
Analyste proc. adm./inform. 2	3 460	67 649	75 907	-12,2	341	350	67 990	76 257	-12,2	14 001	25 273
Moyenne	...	72 526	84 369	-16,3	326	529	72 851	84 898	-16,5	14 672	29 441
Techniciens											
Technicien en administration 1-2	7 834	47 647	56 361	-18,3	436	266	48 083	56 627	-17,8	11 411	18 409
Techn. documentation 1-2	742	47 347	55 730	-17,7	318	117	47 665	55 847	-17,2	11 299	20 686
Techn. laboratoire 1-2	1 978	53 505	63 946	-19,5	934	4	54 439	63 950	-17,5	13 008	22 874
Technicien génie 1-2	1 351	46 538	70 837	-52,2	293	327	46 831	71 164	-52,0	10 846	24 605
Technicien génie 3	254	54 221	76 887	-41,8	38	430	54 259	77 318	-42,5	11 982	26 932
Techn. informatique 1-2	2 075	49 166	54 886	-11,6	360	123	49 526	55 009	-11,1	11 494	17 554
Technicien en loisir 1-2	469	47 707	45 033	5,6 *	570	470	48 277	45 503	5,7 *	11 670	8 497
Moyenne	...	49 009	61 668	-25,8	492	265	49 501	61 933	-25,1	11 670	21 241
Employés de bureau											
Magasinier 1	212	33 365	49 830	-49,3	304	40	33 669	49 870	-48,1	8 312	17 103
Magasinier 2	935	37 035	55 690	-50,4	433	704	37 468	56 394	-50,5	9 303	20 447
Personnel soutien adm. 1	4 227	35 677	42 760	-19,9	503	158	36 180	42 918	-18,6	9 207	13 495
Personnel soutien adm. 2	8 237	38 848	48 214	-24,1	398	150	39 246	48 365	-23,2	9 658	15 856
Personnel soutien adm. 3	3 966	42 986	54 524	-26,8	519	72	43 505	54 596	-25,5	10 649	15 309
Personnel secrétariat 1	1 274	37 228	44 946	-20,7	177	192	37 405	45 139	-20,7	9 129	14 639
Personnel secrétariat 2	5 263	40 969	47 525	-16,0	128	156	41 098	47 681	-16,0	9 787	14 127
Préposé aux renseign. 2	687	41 468	47 089	-13,6	25	318	41 493	47 406	-14,3	9 736	12 769
Préposé aux renseign. 3	43	47 096	60 525	-28,5 *	28	58	47 124	60 583	-28,6 *	11 076	17 108
Téléphoniste-récept. 2	928	33 794	43 143	-27,7	501	144	34 295	43 288	-26,2	8 842	11 781
Acheteur 2	60	43 346	54 561	-25,9 *	221	186	43 567	54 747	-25,7 *	10 395	14 298
Moyenne	...	39 042	48 083	-23,2	361	168	39 403	48 251	-22,5	9 671	14 903

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		%	
81 494	107 848	-32,3	1 521,8	1 566,1	-2,9	53,55	68,86	-28,6	Professionnels
81 491	109 321	-34,2	1 545,3	1 631,7	-5,6	52,74	67,00	-27,0	Professionnel communic. 2
81 991	101 531	-23,8	1 515,1	1 660,8	-9,6	54,11	61,13	-13,0 *	Professionnel gest. fin. 2
									Analyste proc. adm./inform. 2
87 523	114 338	-30,6	1 513,5	1 641,2	-8,4	57,85	70,14	-21,2	Moyenne
									Techniciens
59 494	75 037	-26,1	1 513,0	1 628,5	-7,6	39,32	46,08	-17,2	Technicien en administration 1-2
58 965	76 533	-29,8	1 535,9	1 486,1	3,2 *	38,39	51,50	-34,1 *	Techn. documentation 1-2
67 447	86 823	-28,7	1 532,4	1 718,6	-12,1	44,01	50,52	-14,8 *	Techn. laboratoire 1-2
57 677	95 769	-66,0	1 526,6	1 739,7	-14,0	37,78	55,05	-45,7	Technicien génie 1-2
66 241	104 250	-57,4	1 480,9	1 704,8	-15,1	44,73	61,15	-36,7	Technicien génie 3
61 020	72 563	-18,9	1 522,3	1 677,5	-10,2	40,08	43,26	-7,9	Techn. informatique 1-2
59 946	54 000	9,9 *	1 542,7	1 583,8	-2,7 *	38,86	34,09	12,3 *	Technicien en loisir 1-2
61 171	83 174	-36,0	1 520,4	1 651,5	-8,6	40,23	50,30	-25,0	Moyenne
									Employés de bureau
41 982	66 973	-59,5	1 554,3	1 759,7	-13,2	27,01	38,06	-40,9	Magasinier 1
46 771	76 841	-64,3	1 540,1	1 750,2	-13,6	30,37	43,91	-44,6	Magasinier 2
45 388	56 413	-24,3	1 535,4	1 633,2	-6,4	29,56	34,54	-16,9	Personnel soutien adm. 1
48 904	64 220	-31,3	1 530,6	1 637,3	-7,0	31,95	39,22	-22,8	Personnel soutien adm. 2
54 153	69 905	-29,1	1 537,1	1 604,7	-4,4 *	35,23	43,56	-23,7	Personnel soutien adm. 3
46 535	59 777	-28,5	1 548,8	1 575,8	-1,7 *	30,04	37,93	-26,3	Personnel secrétariat 1
50 884	61 808	-21,5	1 524,4	1 580,0	-3,6	33,38	39,12	-17,2	Personnel secrétariat 2
51 229	60 175	-17,5	1 489,3	1 658,6	-11,4	34,40	36,28	-5,5 *	Préposé aux renseign. 2
58 200	77 692	-33,5 *	1 489,3	1 665,8	-11,8	39,08	46,64	-19,4 *	Préposé aux renseign. 3
43 137	55 068	-27,7	1 533,7	1 623,6	-5,9	28,13	33,92	-20,6	Téléphoniste-récept. 2
53 962	69 045	-28,0 *	1 553,6	1 681,5	-8,2 *	34,73	41,06	-18,2 *	Acheteur 2
49 075	63 154	-28,7	1 531,8	1 622,3	-5,9	32,04	38,93	-21,5	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 2014

[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	635	36 825	42 994	-16,8 *	464	135	37 289	43 129	-15,7 *	9 934	11 984
Concierge	2 171	38 426	51 835	-34,9	223	137	38 649	51 972	-34,5	9 858	21 152
Cuisinier 2	943	42 542	43 755	-2,9 *	506	206	43 048	43 961	-2,1 *	11 083	11 394
Gardien 2	291	34 856	33 438	4,1	346	216	35 203	33 655	4,4	9 063	5 163
Journalier/préposé terr. 2	167	34 815	45 981	-32,1	439	75	35 254	46 057	-30,6	9 490	13 907
Préposé cuisine/café. 2	2 412	36 575	28 443	22,2	456	103	37 031	28 546	22,9	9 860	5 724
Préposé entretien lourd 2	843	34 030	33 050	2,9 *	429	102	34 459	33 152	3,8	9 319	6 531
Ouvrier entret. mainten. 2	406	38 438	63 626	-65,5	484	113	38 922	63 739	-63,8	10 284	23 672
Préposé entretien léger 2	3 713	35 728	32 101	10,2 *	449	71	36 177	32 172	11,1 *	9 690	6 679
Moyenne	...	37 008	38 725	-4,6 *	412	112	37 420	38 837	-3,8 *	9 872	10 893
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	121	37 374	46 936	-25,6	374	78	37 749	47 014	-24,5	9 741	13 283
Conducteur véh. lourds 2	135	40 702	49 774	-22,3	348	135	41 050	49 908	-21,6	10 496	12 083
Électricien entretien 2	357	46 919	70 389	-50,0	353	55	47 273	70 444	-49,0	11 576	27 857
Mécanicien véh. motor. 2	143	46 283	65 111	-40,7	84	122	46 367	65 233	-40,7	10 387	19 613
Mécanicien entret. Millwright 2	257	46 386	63 509	-36,9	579	49	46 965	63 558	-35,3	11 991	23 115
Menuisier entretien 2	298	44 728	67 892	-51,8	475	400	45 203	68 292	-51,1	11 483	24 393
Ouvrier cert. entretien 2	934	44 224	61 515	-39,1	341	196	44 566	61 711	-38,5	11 051	17 399
Machiniste 2	46	46 283	60 917	-31,6	379	239	46 662	61 157	-31,1	11 634	17 280
Conducteur d'équip. lourds 2	190	41 087	57 998	-41,2	45	65	41 132	58 063	-41,2	8 982	16 049
Moyenne	...	44 702	62 829	-40,6	358	154	45 060	62 983	-39,8	11 101	20 125
Ensemble des emplois repères											
Moyenne	...	45 464	54 946	-20,9	400	225	45 865	55 171	-20,3	10 884	17 806

1. Le nombre d'emplois dans ce tableau peut être moindre que celui dans l'annexe D-1 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		%	
47 222	55 112	-16,7 *	1 675,8	1 698,0	-1,3 *	28,18	32,46	-15,2 *	Employés de service
48 507	73 124	-50,7	1 716,9	1 696,2	1,2	28,25	43,11	-52,6	Préposé buanderie 2
54 131	55 355	-2,3 *	1 672,9	1 779,4	-6,4	32,36	31,11	3,9 *	Concierge
44 266	38 817	12,3	1 678,4	1 880,8	-12,1	26,37	20,64	21,7	Cuisinier 2
44 743	59 964	-34,0	1 658,2	1 827,6	-10,2	26,98	32,81	-21,6 *	Gardien 2
46 891	34 269	26,9	1 675,3	1 841,7	-9,9	27,99	18,61	33,5	Journalier/préposé terr. 2
43 778	39 683	9,4	1 675,7	1 731,4	-3,3	26,12	22,92	12,3	Préposé cuisine/café. 2
49 206	87 411	-77,6	1 675,7	1 693,9	-1,1 *	29,36	51,60	-75,7	Préposé entretien lourd 2
45 867	38 850	15,3	1 676,0	1 703,0	-1,6 *	27,37	22,81	16,6	Ouvrier entret. mainten. 2
47 292	49 730	-5,2 *	1 682,8	1 743,2	-3,6	28,10	28,72	-2,2 *	Préposé entretien léger 2
47 489	60 297	-27,0	1 683,7	1 834,1	-8,9	28,21	32,88	-16,6	Moyenne
51 546	61 991	-20,3	1 700,3	1 980,2	-16,5	30,31	31,31	-3,3 *	Ouvriers
58 848	98 301	-67,0	1 697,3	1 760,7	-3,7	34,67	55,83	-61,0	Conducteur véh. légers 2
56 754	84 846	-49,5	1 626,0	1 805,5	-11,0	34,90	46,99	-34,6	Conducteur véh. lourds 2
58 956	86 672	-47,0	1 676,5	1 751,0	-4,4	35,17	49,50	-40,8	Électricien entretien 2
56 686	92 685	-63,5	1 686,2	1 755,7	-4,1	33,62	52,79	-57,0	Mécanicien véh. motor. 2
55 616	79 110	-42,2	1 702,4	1 780,6	-4,6	32,67	44,43	-36,0	Mécanicien entret. Millwright 2
58 297	78 436	-34,5	1 701,2	1 740,2	-2,3 *	34,27	45,07	-31,5	Menuisier entretien 2
50 114	74 112	-47,9	1 600,3	1 787,9	-11,7	31,31	41,45	-32,4	Ouvrier cert. entretien 2
56 160	83 109	-48,0	1 681,7	1 774,4	-5,5	33,40	47,00	-40,7	Machiniste 2
56 748	72 978	-28,6	1 561,1	1 661,4	-6,4	36,55	44,13	-20,7	Conducteur d'équip. lourds 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 2014

[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	715	66 872	62 916	5,9 *	432	17	67 304	62 934	6,5	14 190	13 483
Professionnel communic. 3	106	78 739	102 553	-30,2	79	0	78 818	102 553	-30,1	15 300	31 192
Professionnel gest. fin. 2	483	65 716	71 034	-8,1	971	13	66 687	71 047	-6,5	14 804	15 171
Professionnel gest. fin. 3	17	74 117	97 328	-31,3	74	9	74 191	97 337	-31,2	14 603	24 112
Analyste proc. adm./inform. 1	328	46 814	55 485	-18,5	123	3	46 937	55 488	-18,2	10 383	12 002
Analyste proc. adm./inform. 2	3 460	67 649	73 369	-8,5	341	14	67 990	73 383	-7,9	14 001	15 958
Analyste proc. adm./inform. 3	957	79 857	94 307	-18,1	171	7	80 028	94 314	-17,9	15 476	19 373
Ingénieur 1	171	47 924	58 081	-21,2	48	37	47 972	58 118	-21,2	10 381	13 712
Ingénieur 2	461	74 037	79 401	-7,2	96	11	74 133	79 412	-7,1	14 546	18 441
Ingénieur 3	382	89 294	108 492	-21,5	89	40	89 383	108 532	-21,4	16 680	23 831
Avocat et notaire 1	47	63 165	63 003	0,3 *	89	0	63 255	63 003	0,4 *	13 058	12 347
Avocat et notaire 2	410	95 346	96 386	-1,1 *	595	38	95 941	96 424	-0,5 *	18 205	22 062
Avocat et notaire 3	257	123 592	127 349	-3,0 *	124	0	123 716	127 349	-2,9 *	21 787	28 870
Biologiste 1	26	47 149	45 763	2,9 *	47	111	47 196	45 874	2,8 *	10 331	9 052
Moyenne	...	71 916	76 723	-6,7	339	38	72 255	76 761	-6,2	14 585	16 560
Techniciens											
Technicien en administration 1-2	7 834	47 647	48 950	-2,7 *	436	29	48 083	48 979	-1,9 *	11 411	11 409
Technicien en administration 3	121	54 151	63 106	-16,5	38	38	54 189	63 143	-16,5	12 026	13 293
Techn. documentation 1-2	742	47 347	46 194	2,4 *	318	176	47 665	46 370	2,7 *	11 299	12 606
Techn. laboratoire 1-2	1 978	53 505	44 475	16,9	934	58	54 439	44 533	18,2	13 008	9 739
Techn. laboratoire 3	479	57 578	46 862	18,6 *	1 010	0	58 588	46 862	20,0 *	13 693	8 684
Technicien en droit 1-2	421	44 223	60 977	-37,9	31	5	44 254	60 982	-37,8	10 015	12 598
Technicien génie 1-2	1 351	46 538	64 022	-37,6	293	46	46 831	64 068	-36,8	10 846	15 984
Technicien génie 3	254	54 221	84 997	-56,8	38	41	54 259	85 038	-56,7	11 982	18 457
Techn. informatique 1-2	2 075	49 166	50 080	-1,9 *	360	18	49 526	50 098	-1,2 *	11 494	10 641
Techn. informatique 3	890	54 900	64 140	-16,8	620	18	55 520	64 158	-15,6	12 698	12 475
Technicien en loisir 1-2	469	47 707	61 599	-29,1 *	570	483	48 277	62 081	-28,6 *	11 670	10 928
Techn. hygiène du trav. 1-2	172	46 528	61 569	-32,3	847	28	47 375	61 597	-30,0	11 721	15 637
Moyenne	...	49 015	52 355	-6,8	491	54	49 506	52 410	-5,9	11 670	11 816
Employés de bureau											
Préposé photocopie 2	11	32 435	31 874	1,7 *	23	2	32 458	31 876	1,8 *	7 105	6 774
Magasinier 1	212	33 365	29 324	12,1 *	304	28	33 669	29 352	12,8 *	8 312	5 336
Magasinier 2	935	37 035	45 212	-22,1	433	60	37 468	45 272	-20,8	9 303	10 356
Magasinier 3	28	44 862	60 889	-35,7	213	0	45 076	60 889	-35,1	10 659	14 000
Personnel soutien adm. 1	4 227	35 677	35 239	1,2 *	503	70	36 180	35 310	2,4 *	9 207	8 338
Personnel soutien adm. 2	8 237	38 848	40 087	-3,2	398	39	39 246	40 127	-2,2 *	9 658	9 803
Personnel soutien adm. 3	3 966	42 986	47 789	-11,2	519	52	43 505	47 842	-10,0	10 649	9 462
Personnel secrétariat 1	1 274	37 228	41 863	-12,5	177	53	37 405	41 917	-12,1	9 129	8 761
Personnel secrétariat 2	5 263	40 969	46 778	-14,2	128	68	41 098	46 846	-14,0	9 787	11 506
Préposé aux renseign. 2	687	41 468	35 600	14,2	25	16	41 493	35 616	14,2	9 736	8 160
Préposé aux renseign. 3	43	47 096	49 019	-4,1 *	28	56	47 124	49 075	-4,1 *	11 076	10 723
Préposé télécomm. 1-2	4	34 498	40 650	-17,8	24	43	34 522	40 693	-17,9	7 566	8 028
Téléphoniste-récept. 2	928	33 794	34 699	-2,7 *	501	45	34 295	34 744	-1,3 *	8 842	7 363
Acheteur 2	60	43 346	51 020	-17,7	221	69	43 567	51 089	-17,3	10 395	12 338
Moyenne	...	39 049	41 726	-6,9	359	52	39 407	41 778	-6,0	9 667	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									
81 494	76 417	6,2 *	1 521,8	1 650,2	-8,4	53,55	46,31	13,5	Professionnel communic. 2
94 118	133 746	-42,1	1 501,1	1 672,0	-11,4	62,70	79,99	-27,6	Professionnel communic. 3
81 491	86 218	-5,8	1 545,3	1 732,2	-12,1	52,74	49,77	5,6	Professionnel gest. fin. 2
88 794	121 448	-36,8	1 501,1	1 666,3	-11,0	59,15	72,88	-23,2	Professionnel gest. fin. 3
57 320	67 490	-17,7	1 505,8	1 738,6	-15,5	38,06	38,82	-2,0 *	Analyste proc. adm./inform. 1
81 991	89 340	-9,0	1 515,1	1 730,7	-14,2	54,11	51,62	4,6 *	Analyste proc. adm./inform. 2
95 504	113 687	-19,0	1 504,4	1 702,3	-13,2	63,48	66,78	-5,2	Analyste proc. adm./inform. 3
58 353	71 830	-23,1	1 501,1	1 764,2	-17,5	38,87	40,72	-4,7	Ingénieur 1
88 679	97 854	-10,3	1 504,7	1 774,2	-17,9	58,94	55,15	6,4	Ingénieur 2
106 064	132 362	-24,8	1 501,1	1 743,0	-16,1	70,66	75,94	-7,5	Ingénieur 3
76 313	75 350	1,3 *	1 502,2	1 752,9	-16,7	50,80	42,99	15,4	Avocat et notaire 1
114 146	118 486	-3,8 *	1 514,5	1 691,8	-11,7	75,37	70,03	7,1	Avocat et notaire 2
145 502	156 219	-7,4	1 501,1	1 712,6	-14,1	96,93	91,22	5,9	Avocat et notaire 3
57 528	54 926	4,5 *	1 501,1	1 736,4	-15,7	38,32	31,63	17,5	Biologiste 1
86 840	93 321	-7,5	1 513,5	1 724,1	-13,9	57,39	54,17	5,6	Moyenne
Techniciens									
59 494	60 388	-1,5 *	1 513,0	1 730,1	-14,3	39,32	34,91	11,2	Technicien en administration 1-2
66 215	76 436	-15,4	1 480,9	1 688,4	-14,0	44,71	45,27	-1,2 *	Technicien en administration 3
58 965	58 976	0,0 *	1 535,9	1 592,3	-3,7 *	38,39	37,04	3,5 *	Techn. documentation 1-2
67 447	54 271	19,5	1 532,4	1 781,4	-16,2	44,01	30,47	30,8	Techn. laboratoire 1-2
72 281	55 547	23,2	1 532,9	1 761,2	-14,9	47,15	31,54	33,1	Techn. laboratoire 3
54 269	73 580	-35,6	1 480,9	1 650,8	-11,5	36,65	44,57	-21,6	Technicien en droit 1-2
57 677	80 052	-38,8	1 526,6	1 771,7	-16,1	37,78	45,18	-19,6	Technicien génie 1-2
66 241	103 495	-56,2	1 480,9	1 737,7	-17,3	44,73	59,56	-33,1	Technicien génie 3
61 020	60 739	0,5 *	1 522,3	1 748,7	-14,9	40,08	34,73	13,3	Techn. informatique 1-2
68 218	76 632	-12,3	1 536,1	1 720,2	-12,0	44,41	44,55	-0,3 *	Techn. informatique 3
59 946	73 009	-21,8 *	1 542,7	1 626,9	-5,5 *	38,86	44,88	-15,5 *	Technicien en loisir 1-2
59 096	77 234	-30,7	1 535,1	1 833,6	-19,4	38,50	42,12	-9,4 *	Techn. hygiène du trav. 1-2
61 177	64 226	-5,0	1 520,3	1 732,9	-14,0	40,23	37,09	7,8	Moyenne
Employés de bureau									
39 563	38 650	2,3 *	1 537,4	1 706,0	-11,0	25,73	22,66	12,0 *	Préposé photocopie 2
41 982	34 688	17,4 *	1 554,3	1 846,7	-18,8	27,01	18,78	30,5	Magasinier 1
46 771	55 628	-18,9	1 540,1	1 816,6	-18,0	30,37	30,62	-0,8 *	Magasinier 2
55 735	74 889	-34,4	1 556,6	1 826,1	-17,3	35,80	41,01	-14,5 *	Magasinier 3
45 388	43 648	3,8 *	1 535,4	1 739,3	-13,3	29,56	25,10	15,1	Personnel soutien adm. 1
48 904	49 930	-2,1 *	1 530,6	1 714,8	-12,0	31,95	29,12	8,9	Personnel soutien adm. 2
54 153	57 303	-5,8 *	1 537,1	1 764,5	-14,8	35,23	32,48	7,8	Personnel soutien adm. 3
46 535	50 678	-8,9 *	1 548,8	1 688,9	-9,0	30,04	30,01	0,1 *	Personnel secrétariat 1
50 884	58 351	-14,7	1 524,4	1 678,9	-10,1	33,38	34,76	-4,1 *	Personnel secrétariat 2
51 229	43 776	14,5	1 489,3	1 790,6	-20,2	34,40	24,45	28,9	Préposé aux renseign. 2
58 200	59 798	-2,7 *	1 489,3	1 716,8	-15,3	39,08	34,83	10,9 *	Préposé aux renseign. 3
42 088	48 721	-15,8	1 647,2	1 856,1	-12,7	25,55	26,25	-2,7 *	Préposé télécomm. 1-2
43 137	42 108	2,4 *	1 533,7	1 745,7	-13,8	28,13	24,12	14,2	Téléphoniste-récept. 2
53 962	63 427	-17,5	1 553,6	1 762,0	-13,4	34,73	36,00	-3,6 *	Acheteur 2
49 074	51 404	-4,7	1 533,0	1 728,2	-12,7	32,02	29,78	7,0	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 2014

[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	2 171	38 426	36 838	4,1 *	223	10	38 649	36 848	4,7 *	9 858	6 850
Cuisinier 2	943	42 542	31 244	26,6	506	18	43 048	31 261	27,4	11 083	6 836
Gardien 2	291	34 856	36 290	-4,1 *	346	127	35 203	36 417	-3,4 *	9 063	6 223
Préposé cuisine/café. 2	2 412	36 575	25 211	31,1	456	34	37 031	25 245	31,8	9 860	5 063
Préposé entretien lourd 2	843	34 030	34 793	-2,2 *	429	89	34 459	34 882	-1,2 *	9 319	7 593
Ouvrier entret. mainten. 2	406	38 438	39 086	-1,7 *	484	65	38 922	39 151	-0,6 *	10 284	7 544
Préposé entretien léger 2	3 713	35 728	27 037	24,3	449	0	36 177	27 037	25,3	9 690	5 383
Moyenne	...	37 020	30 721	17,0	412	26	37 432	30 747	17,9	9 873	5 998
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	121	37 374	29 482	21,1	374	33	37 749	29 515	21,8	9 741	5 877
Conducteur véh. lourds 2	135	40 702	41 409	-1,7 *	348	60	41 050	41 470	-1,0 *	10 496	8 205
Électricien entretien 2	357	46 919	58 585	-24,9	353	14	47 273	58 599	-24,0	11 576	12 880
Mécanicien véh. motor. 2	143	46 283	47 139	-1,8 *	84	65	46 367	47 204	-1,8 *	10 387	9 235
Mécanicien entret. Millwright 2	257	46 386	53 506	-15,3	579	117	46 965	53 623	-14,2	11 991	11 751
Menuisier entretien 2	298	44 728	40 508	9,4 *	475	265	45 203	40 772	9,8 *	11 483	7 340
Ouvrier cert. entretien 2	934	44 224	48 673	-10,1	341	92	44 566	48 765	-9,4	11 051	10 125
Machiniste 2	46	46 283	49 368	-6,7	379	5	46 662	49 373	-5,8	11 634	10 227
Conducteur d'équip. lourds 2	190	41 087	37 230	9,4 *	45	0	41 132	37 230	9,5 *	8 982	7 110
Moyenne	...	44 607	47 548	-6,6	354	78	44 961	47 626	-5,9	11 073	9 787
Ensemble des emplois repères											
Moyenne	...	46 012	47 611	-3,5	399	48	46 411	47 659	-2,7	10 956	10 515

1. Le nombre d'emplois dans ce tableau peut être moindre que celui dans l'annexe D-1 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		%	
48 507	43 698	9,9	1 716,9	1 791,5	-4,3	28,25	24,39	13,7	Employés de service
54 131	38 098	29,6	1 672,9	1 885,8	-12,7	32,36	20,20	37,6	Concierge
44 266	42 640	3,7 *	1 678,4	1 871,0	-11,5	26,37	22,79	13,6	Cuisinier 2
46 891	30 308	35,4	1 675,3	1 786,6	-6,6 *	27,99	16,96	39,4	Gardien 2
43 778	42 475	3,0 *	1 675,7	1 833,2	-9,4	26,12	23,17	11,3 *	Préposé cuisine/café. 2
49 206	46 695	5,1 *	1 675,7	1 826,2	-9,0	29,36	25,57	12,9	Préposé entretien lourd 2
45 867	32 420	29,3	1 676,0	1 854,3	-10,6	27,37	17,48	36,1	Ouvrier entret. mainten. 2
47 305	36 745	22,3	1 682,8	1 832,1	-8,9	28,11	20,07	28,6	Préposé entretien léger 2
									Moyenne
47 489	35 392	25,5	1 683,7	1 863,4	-10,7	28,21	18,99	32,7	Ouvriers
51 546	49 674	3,6 *	1 700,3	2 105,9	-23,9	30,31	23,59	22,2	Conducteur véh. légers 2
58 848	71 479	-21,5	1 697,3	1 890,3	-11,4	34,67	37,81	-9,1 *	Conducteur véh. lourds 2
56 754	56 440	0,6 *	1 626,0	1 877,9	-15,5	34,90	30,05	13,9	Électricien entretien 2
58 956	65 374	-10,9 *	1 676,5	1 815,6	-8,3	35,17	36,01	-2,4 *	Mécanicien véh. motor. 2
56 686	48 112	15,1	1 686,2	1 852,4	-9,9	33,62	25,97	22,7	Mécanicien entret. Millwright 2
55 616	58 890	-5,9 *	1 702,4	1 859,8	-9,2	32,67	31,66	3,1 *	Menuisier entretien 2
58 297	59 600	-2,2 *	1 701,2	1 802,7	-6,0	34,27	33,06	3,5 *	Ouvrier cert. entretien 2
50 114	44 340	11,5 *	1 600,3	1 839,8	-15,0	31,31	24,10	23,0	Machiniste 2
56 034	57 413	-2,5 *	1 682,0	1 860,7	-10,6	33,32	30,91	7,2	Conducteur d'équip. lourds 2
									Moyenne
57 366	58 174	-1,4 *	1 560,3	1 753,3	-12,4	36,98	33,36	9,8	Ensemble des emplois repères
									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, selon le nombre d'emplois, en 2014

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	77	77	4	9	15	23	58	45
Privé	74	74	7	22	21	30	46	22
« Autre public »	76	76	1	1	1	0	74	75
Administration municipale	66	66	3	2	1	0	62	64
« Entreprises publiques »	64	64	2	4	3	5	59	55
Universitaire	61	61	6	4	6	7	49	50
Administration fédérale	55	55	0	0	0	0	55	55
Autres salariés québécois syndiqués	75	75	3	4	5	7	67	64
Autres salariés québécois non syndiqués	74	74	10	30	27	31	37	13
Privé syndiqué	61	61	4	6	8	13	49	42
Privé non syndiqué	73	73	10	36	28	26	35	11

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, selon le pourcentage de l'effectif, en 2014

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	16	11	25	79	60
Privé	100	100	12	44	21	35	67	22
« Autre public »	100	100	1	1	1	0	98	99
Administration municipale	100	100	2	1	3	0	95	99
« Entreprises publiques »	100	100	0	3	3	5	97	92
Universitaire	100	100	8	2	5	6	87	92
Administration fédérale	100	100	0	0	0	0	100	100
Autres salariés québécois syndiqués	100	100	4	9	9	4	87	86
Autres salariés québécois non syndiqués	100	100	17	58	24	29	59	13
Privé syndiqué	100	100	5	11	11	15	85	74
Privé non syndiqué	100	100	17	68	35	26	48	6

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 2014

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes		Salaires		Rémunération globale			
			Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance		
			%		%			
Professionnels								
Professionnel communic. 1	PC1	67	-18,6	(-24,6 ; -12,5)	-13,7	(-24,1 ; -3,3)		
Professionnel communic. 2	PC2	715	-3,6 *	(-9,3 ; 2,1)	-2,1 *	(-9,5 ; 5,3)		
Professionnel communic. 3	PC3	106	-20,5	(-23,9 ; -17,0)	-24,2	(-28,4 ; -19,9)		
Professionnel gest. fin. 1	FI1	23	-5,1 *	(-13,4 ; 3,2)	9,6 *	(-0,2 ; 19,4)		
Professionnel gest. fin. 2	FI2	483	-8,5	(-11,0 ; -6,0)	1,1 *	(-2,9 ; 5,1)		
Professionnel gest. fin. 3	FI3	17	-28,2	(-32,8 ; -23,7)	-35,4	(-43,3 ; -27,4)		
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	328	-24,2	(-28,9 ; -19,5)	-14,4	(-25,1 ; -3,8)		
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	3 460	-10,2	(-12,9 ; -7,4)	-3,5 *	(-7,9 ; 0,9)		
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	957	-17,7	(-20,1 ; -15,3)	-14,9	(-19,3 ; -10,6)		
Ingénieur 1	IN1	171	-21,4	(-23,7 ; -19,2)	-5,4	(-8,6 ; -2,2)		
Ingénieur 2	IN2	461	-10,5	(-13,4 ; -7,6)	-2,3 *	(-6,7 ; 2,0)		
Ingénieur 3	IN3	382	-22,7	(-25,9 ; -19,6)	-14,2	(-18,4 ; -10,1)		
Professionnel sc. phys. 1	SP1	33	-14,4	(-22,2 ; -6,5)	3,7 *	(-5,1 ; 12,6)		
Professionnel sc. phys. 2	SP2	434	-4,1 *	(-9,2 ; 1,1)	0,0 *	(-7,1 ; 7,1)		
Professionnel sc. phys. 3	SP3	108	-25,4	(-29,7 ; -21,2)	-28,9	(-38,5 ; -19,3)		
Avocat et notaire 1	AN1	47	-36,4	(-41,8 ; -31,0)	-33,2	(-40,8 ; -25,5)		
Avocat et notaire 2	AN2	410	-7,0	(-12,5 ; -1,4)	-6,4	(-10,8 ; -2,0)		
Avocat et notaire 3	AN3	257	-2,2	(-4,2 ; -0,3)	-4,8	(-7,5 ; -2,1)		
Biologiste 1	BI1	26	1,1 *	(-9,2 ; 11,4)	14,9	(7,2 ; 22,6)		
Biologiste 2	BI2	127	-0,8 *	(-11,0 ; 9,4)	4,5 *	(-8,9 ; 18,0)		
Biologiste 3	BI3	40	-14,7	(-19,1 ; -10,3)	-15,8	(-26,3 ; -5,3)		
Moyenne		..	-10,7	(-12,2 ; -9,3)	-5,8	(-8,2 ; -3,3)		
Techniciens								
Technicien en administration 1-2	TA1-2	7 834	-9,9	(-12,4 ; -7,4)	-4,2	(-7,9 ; -0,4)		
Technicien en administration 3	TA3	121	-15,0	(-19,0 ; -11,1)	-5,1	(-9,5 ; -0,7)		
Techn. documentation 1-2	TD1-2	742	-5,6	(-9,0 ; -2,1)	-16,2	(-21,3 ; -11,1)		
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	1 978	4,7 *	(-3,2 ; 12,6)	12,8	(2,8 ; 22,7)		
Techn. laboratoire 3	TL3	479	6,3 *	(-14,2 ; 26,7)	15,1 *	(-10,2 ; 40,4)		
Technicien en droit 1-2	DR1-2	421	-37,0	(-40,8 ; -33,2)	-31,3	(-35,8 ; -26,8)		
Technicien en droit 3	DR3	13	-66,6	(-79,0 ; -54,1)	-53,9	(-67,7 ; -40,1)		
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 351	-43,0	(-51,2 ; -34,8)	-34,0	(-41,2 ; -26,8)		
Technicien génie 3	TG3	254	-51,2	(-55,3 ; -47,2)	-55,4	(-63,7 ; -47,1)		
Techn. informatique 1-2	TI1-2	2 075	-4,9	(-8,8 ; -1,1)	5,5 *	(-0,1 ; 11,1)		
Techn. informatique 3	TI3	890	-18,7	(-25,5 ; -11,9)	-7,4 *	(-17,1 ; 2,4)		
Technicien en loisir 1-2	LO1-2	469	-12,1	(-19,6 ; -4,7)	-23,8	(-35,4 ; -12,2)		
Techn. hygiène du trav. 1-2	TH1-2	172	-36,6	(-53,6 ; -19,5)	-19,2	(-36,7 ; -1,7)		
Moyenne		..	-12,4	(-17,6 ; -13,6)	-6,1	(-9,0 ; -3,8)		
Employés de bureau								
Préposé photocopie 2	PP2	11	-6,6 *	(-19,2 ; 5,9)	-0,6 *	(-17,0 ; 15,8)		
Magasinier 1	MG1	212	-17,4 *	(-41,5 ; 6,8)	-7,0 *	(-38,1 ; 24,1)		
Magasinier 2	MG2	935	-39,2	(-49,7 ; -28,7)	-35,9	(-49,1 ; -22,6)		
Magasinier 3	MG3	28	-34,6	(-40,0 ; -29,2)	-41,0	(-57,1 ; -25,0)		
Op. duplicateur 1-2	OD1-2	85	-27,0	(-50,3 ; -3,7)	-17,7 *	(-54,9 ; 19,4)		
Personnel soutien adm. 1	PS1	4 227	-4,7	(-8,1 ; -1,2)	-0,6 *	(-5,2 ; 3,9)		
Personnel soutien adm. 2	PS2	8 237	-12,2	(-14,1 ; -10,3)	-9,3	(-12,2 ; -6,3)		
Personnel soutien adm. 3	PS3	3 966	-20,1	(-22,6 ; -17,7)	-17,0	(-19,9 ; -14,0)		
Personnel secrétariat 1	SE1	1 274	-14,9	(-19,9 ; -10,0)	-12,7	(-18,0 ; -7,4)		
Personnel secrétariat 2	SE2	5 263	-15,9	(-18,1 ; -13,7)	-16,0	(-19,2 ; -12,8)		
Préposé aux renseign. 2	PR2	687	2,6 *	(-5,6 ; 10,8)	12,0	(1,1 ; 22,9)		
Préposé aux renseign. 3	PR3	43	-9,0 *	(-25,3 ; 7,4)	0,0 *	(-19,5 ; 19,5)		
Préposé télécomm. 1-2	PT1-2	4	-32,2	(-44,9 ; -19,6)	-31,1	(-50,5 ; -11,7)		
Téléphoniste-récept. 2	TR2	928	-9,8	(-14,7 ; -4,9)	2,7 *	(-3,6 ; 9,0)		
Acheteur 2	AC2	60	-19,3	(-25,9 ; -12,7)	-11,6	(-22,2 ; -0,9)		
Moyenne		..	-13,9	(-15,4 ; -12,4)	-10,6	(-12,6 ; -8,7)		

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 2014

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes		Salaires			Rémunération globale		
			Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance		
							%	%
Employés de service								
Préposé buanderie 2	BU2	635	-21,6 *	(-47,0 ; 3,8)	-19,9 *	(-44,9 ; 5,1)		
Concierge	CO2	2 171	-23,5	(-37,8 ; -9,1)	-33,9	(-56,9 ; -10,8)		
Cuisinier 1	CU1	11	21,1	(9,5 ; 32,7)	30,9	(15,4 ; 46,5)		
Cuisinier 2	CU2	943	7,7 *	(-2,1 ; 17,4)	14,2	(2,3 ; 26,2)		
Cuisinier 3	CU3	21	-22,9	(-43,7 ; -2,0)	-15,7 *	(-33,6 ; 2,2)		
Gardien 2	GA2	291	2,2	(0,7 ; 3,8)	19,2	(17,1 ; 21,3)		
Journalier/préposé terr. 2	JP2	167	-33,8	(-45,3 ; -22,2)	-31,1	(-43,8 ; -18,4)		
Préposé cuisine/café. 2	CC2	2 412	26,5	(17,3 ; 35,6)	35,5	(27,1 ; 44,0)		
Préposé entretien lourd 2	PED2	843	-2,8 *	(-7,6 ; 1,9)	5,8	(1,0 ; 10,6)		
Ouvrier entret. mainten. 2	OM2	406	-33,3	(-55,8 ; -10,8)	-32,4	(-62,3 ; -2,5)		
Préposé entretien léger 2	PER2	3 713	12,5	(5,6 ; 19,4)	20,1	(12,6 ; 27,5)		
Moyenne		..	1,4 *	(-3,4 ; 6,2)	5,5 *	(-0,8 ; 11,9)		
Ouvriers								
Conducteur véh. légers 2	CR2	121	-22,8	(-30,2 ; -15,5)	-21,8	(-28,7 ; -14,9)		
Conducteur véh. lourds 2	CD2	135	-15,1	(-21,5 ; -8,8)	4,4 *	(-7,0 ; 15,8)		
Électricien entretien 2	EL2	357	-42,4	(-53,2 ; -31,5)	-54,4	(-70,5 ; -38,3)		
Électricien entretien 3	EL3	71	-35,6	(-39,1 ; -32,2)	-39,1	(-44,3 ; -33,9)		
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	21	-11,9 *	(-34,6 ; 10,8)	-3,5 *	(-32,2 ; 25,2)		
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	143	-26,2	(-31,7 ; -20,7)	-26,0	(-32,2 ; -19,8)		
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	257	-32,3	(-39,4 ; -25,1)	-32,3	(-43,9 ; -20,6)		
Menuisier entretien 2	ME2	298	-24,4	(-32,5 ; -16,3)	-29,9	(-42,1 ; -17,8)		
Ouvrier de voirie 2	VO2	129	-28,5	(-30,8 ; -26,3)	-45,3	(-46,8 ; -43,7)		
Ouvrier cert. entretien 2	OCE2	934	-33,2	(-41,7 ; -24,7)	-47,2	(-59,5 ; -34,9)		
Peintre entretien 2	PE2	120	-38,0	(-51,2 ; -24,8)	-44,1	(-60,8 ; -27,3)		
Machiniste 2	MA2	46	-19,6	(-34,6 ; -4,7)	-13,3 *	(-29,3 ; 2,8)		
Conducteur d'équip. lourds 2	CE2	190	-31,2	(-35,0 ; -27,3)	-48,9	(-54,1 ; -43,8)		
Moyenne		..	-29,2	(-33,6 ; -24,8)	-37,3	(-43,3 ; -31,4)		
Ensemble des emplois repères								
Moyenne		..	-11,5	(-12,8 ; -10,2)	-7,6	(-9,4 ; -5,7)		

1. Le nombre d'emplois dans ce tableau peut être moindre que celui dans l'annexe D-1 en raison de l'application des règles de confidentialité.

* 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 2014

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes		Salaires		Rémunération globale	
			Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
			%		%	
Professionnels						
Professionnel communic. 1	PC1	67	-9,4	(-14,9 ; -3,8)	3,3 *	(-2,2 ; 8,8)
Professionnel communic. 2	PC2	715	4,2 *	(-2,8 ; 11,2)	10,4	(2,2 ; 18,6)
Professionnel communic. 3	PC3	106	-33,1	(-40,7 ; -25,5)	-33,3	(-45,3 ; -21,3)
Professionnel gest. fin. 1	FI1	23	-1,1 *	(-9,0 ; 6,7)	15,5	(7,2 ; 23,7)
Professionnel gest. fin. 2	FI2	483	-8,3	(-11,5 ; -5,1)	5,1	(0,6 ; 9,6)
Professionnel gest. fin. 3	FI3	17	-34,6	(-44,3 ; -25,0)	-28,6	(-41,7 ; -15,5)
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	328	-18,7	(-25,5 ; -11,9)	-2,3 *	(-14,2 ; 9,7)
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	3 460	-8,5	(-12,3 ; -4,7)	4,3 *	(-0,8 ; 9,3)
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	957	-18,5	(-22,4 ; -14,5)	-6,2	(-11,4 ; -1,0)
Ingénieur 1	IN1	171	-21,3	(-23,6 ; -18,9)	-4,9	(-8,1 ; -1,7)
Ingénieur 2	IN2	461	-7,6	(-10,9 ; -4,3)	5,8	(2,2 ; 9,4)
Ingénieur 3	IN3	382	-22,5	(-26,4 ; -18,7)	-9,0	(-13,1 ; -4,8)
Professionnel sc. phys. 1	SP1	33	-12,9	(-21,0 ; -4,7)	6,1 *	(-2,6 ; 14,9)
Professionnel sc. phys. 2	SP2	434	8,4	(1,1 ; 15,6)	20,7	(13,8 ; 27,6)
Professionnel sc. phys. 3	SP3	108	-15,6	(-23,3 ; -7,9)	0,6 *	(-4,7 ; 5,9)
Avocat et notaire 1	AN1	47	-4,3 *	(-12,8 ; 4,1)	5,7 *	(-10,8 ; 22,3)
Avocat et notaire 2	AN2	410	3,6 *	(-3,8 ; 11,0)	7,9	(4,8 ; 11,0)
Avocat et notaire 3	AN3	257	-2,4 *	(-6,4 ; 1,6)	0,6 *	(-7,0 ; 8,2)
Biologiste 1	BI1	26	2,9 *	(-6,6 ; 12,5)	17,5	(11,2 ; 23,7)
Biologiste 2	BI2	127	16,7	(13,9 ; 19,4)	27,9	(25,6 ; 30,1)
Moyenne	..	..	-6,7	(-8,7 ; -4,7)	4,7	(1,8 ; 7,6)
Techniciens						
Technicien en administration 1-2	TA1-2	7 834	-5,6	(-9,6 ; -1,6)	6,3	(0,9 ; 11,6)
Technicien en administration 3	TA3	121	-16,4	(-22,1 ; -10,6)	-1,3 *	(-7,2 ; 4,5)
Techn. documentation 1-2	TD1-2	742	-2,5 *	(-13,2 ; 8,2)	-5,2 *	(-20,2 ; 9,8)
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	1 978	7,7 *	(-2,3 ; 17,7)	19,6	(8,4 ; 30,8)
Techn. laboratoire 3	TL3	479	17,1 *	(-4,3 ; 38,5)	31,1	(10,4 ; 51,7)
Technicien en droit 1-2	DR1-2	421	-40,3	(-46,6 ; -33,9)	-26,6	(-35,7 ; -17,5)
Technicien en droit 3	DR3	13	-67,3	(-79,4 ; -55,3)	-54,6	(-68,2 ; -41,1)
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 351	-43,2	(-53,0 ; -33,4)	-29,5	(-38,8 ; -20,3)
Technicien génie 3	TG3	254	-56,3	(-65,0 ; -47,5)	-33,3	(-41,5 ; -25,0)
Techn. informatique 1-2	TI1-2	2 075	-3,5 *	(-7,7 ; 0,8)	10,0	(4,5 ; 15,5)
Techn. informatique 3	TI3	890	-20,6	(-29,9 ; -11,2)	-5,2 *	(-17,6 ; 7,3)
Technicien en loisir 1-2	LO1-2	469	-11,4 *	(-37,5 ; 14,6)	-1,6 *	(-22,4 ; 19,3)
Techn. hygiène du trav. 1-2	TH1-2	172	-36,1	(-55,9 ; -16,3)	-15,3 *	(-33,7 ; 3,2)
Moyenne	..	..	-9,7	(-16,2 ; -10,6)	2,7 *	(-2,4 ; 4,3)
Employés de bureau						
Préposé photocopie 2	PP2	11	-3,1 *	(-18,1 ; 11,9)	4,9 *	(-14,3 ; 24,2)
Magasinier 1	MG1	212	-13,0 *	(-38,9 ; 13,0)	2,1 *	(-27,2 ; 31,5)
Magasinier 2	MG2	935	-40,2	(-58,3 ; -22,1)	-28,5	(-54,3 ; -2,7)
Magasinier 3	MG3	28	-34,9	(-43,4 ; -26,5)	-24,8	(-37,7 ; -12,0)
Personnel soutien adm. 1	PS1	4 227	-1,9 *	(-6,8 ; 3,1)	10,6	(4,8 ; 16,5)
Personnel soutien adm. 2	PS2	8 237	-6,4	(-9,7 ; -3,1)	4,2 *	(-0,3 ; 8,7)
Personnel soutien adm. 3	PS3	3 966	-14,7	(-24,9 ; -4,5)	1,3 *	(-8,7 ; 11,3)
Personnel secrétariat 1	SE1	1 274	-13,3	(-22,4 ; -4,1)	-2,3 *	(-10,2 ; 5,6)
Personnel secrétariat 2	SE2	5 263	-14,4	(-18,0 ; -10,7)	-5,3	(-9,7 ; -0,9)
Préposé aux renseign. 2	PR2	687	5,0 *	(-4,1 ; 14,0)	18,1	(7,5 ; 28,6)
Préposé aux renseign. 3	PR3	43	-8,9 *	(-32,2 ; 14,4)	5,1 *	(-17,3 ; 27,4)
Préposé télécomm. 1-2	PT1-2	4	-20,1	(-30,3 ; -9,9)	-7,8 *	(-20,0 ; 4,5)
Téléphoniste-récept. 2	TR2	928	-6,6	(-12,3 ; -0,9)	9,1	(2,4 ; 15,8)
Acheteur 2	AC2	60	-19,2	(-29,0 ; -9,3)	-6,2 *	(-21,0 ; 8,7)
Moyenne	..	..	-10,2	(-13,3 ; -7,0)	1,8 *	(-1,7 ; 5,3)

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 2014

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes		Salaires		Rémunération globale	
			Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
			%		%	
Employés de service						
Préposé buanderie 2	BU2	635	-16,0 *	(-43,2 ; 11,2)	-13,8 *	(-40,5 ; 12,8)
Concierge	CO2	2 171	-25,0	(-44,1 ; -5,8)	-35,1	(-66,4 ; -3,8)
Cuisinier 1	CU1	11	23,4	(13,8 ; 33,0)	33,7	(20,9 ; 46,6)
Cuisinier 2	CU2	943	17,6	(5,0 ; 30,2)	27,7	(13,6 ; 41,8)
Gardien 2	GA2	291	3,5	(2,4 ; 4,6)	21,2	(19,8 ; 22,5)
Journalier/préposé terr. 2	JP2	167	-31,6	(-61,0 ; -2,2)	-21,0 *	(-50,7 ; 8,8)
Préposé cuisine/café. 2	CC2	2 412	27,9	(18,6 ; 37,2)	37,2	(28,7 ; 45,8)
Préposé entretien lourd 2	PED2	843	1,4 *	(-3,7 ; 6,5)	12,0	(7,1 ; 16,8)
Ouvrier entret. mainten. 2	OM2	406	-32,4	(-62,1 ; -2,8)	-28,1 *	(-67,8 ; 11,7)
Préposé entretien léger 2	PER2	3 713	15,4	(7,5 ; 23,4)	24,3	(15,8 ; 32,7)
Moyenne	..		3,8 *	(-2,0 ; 9,7)	9,4	(1,3 ; 17,5)
Ouvriers						
Conducteur véh. légers 2	CR2	121	-15,3	(-30,0 ; -0,6)	-5,6 *	(-18,8 ; 7,6)
Conducteur véh. lourds 2	CD2	135	-14,3	(-21,2 ; -7,4)	7,0 *	(-5,0 ; 19,0)
Électricien entretien 2	EL2	357	-46,8	(-59,8 ; -33,8)	-54,0	(-75,0 ; -32,9)
Électricien entretien 3	EL3	71	-40,3	(-46,2 ; -34,4)	-43,7	(-53,5 ; -33,9)
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	21	-3,7 *	(-27,3 ; 19,9)	7,4 *	(-21,9 ; 36,8)
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	143	-22,3	(-34,4 ; -10,3)	-11,2 *	(-24,7 ; 2,2)
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	257	-32,4	(-39,8 ; -25,0)	-32,5	(-44,6 ; -20,4)
Menuisier entretien 2	ME2	298	-20,2	(-39,6 ; -0,7)	-14,8 *	(-40,7 ; 11,2)
Ouvrier cert. entretien 2	OCE2	934	-35,2	(-50,6 ; -19,8)	-30,5	(-52,5 ; -8,6)
Peintre entretien 2	PE2	120	-58,5	(-92,6 ; -24,5)	-69,1	(-117,2 ; -20,9)
Machiniste 2	MA2	46	-27,7	(-44,2 ; -11,1)	-25,8	(-41,5 ; -10,1)
Conducteur d'équip. lourds 2	CE2	190	-37,3	(-52,8 ; -21,9)	-28,1	(-42,8 ; -13,4)
Moyenne	..		-32,0	(-39,5 ; -24,4)	-28,5	(-39,4 ; -17,7)
Ensemble des emplois repères						
Moyenne	..		-8,4	(-10,5 ; -6,4)	2,3 *	(-0,5 ; 5,0)

1. Le nombre d'emplois dans ce tableau peut être moindre que celui dans l'annexe D-1 en raison de l'application des règles de confidentialité.

* 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 2014

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes		Salaires		Rémunération globale	
			Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
			%		%	
Professionnels						
Professionnel communic. 1	PC1	67	-34,0	(-41,3 ; -26,6)	-44,9	(-54,2 ; -35,5)
Professionnel communic. 2	PC2	715	-12,2	(-13,1 ; -11,4)	-16,8	(-18,0 ; -15,7)
Professionnel communic. 3	PC3	106	-16,2	(-16,8 ; -15,6)	-20,9	(-21,8 ; -20,1)
Professionnel gest. fin. 2	FI2	483	-9,2	(-10,2 ; -8,2)	-16,2	(-17,4 ; -15,0)
Professionnel gest. fin. 3	FI3	17	-23,5	(-24,6 ; -22,4)	-40,7	(-49,2 ; -32,2)
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	328	-32,4	(-33,0 ; -31,7)	-34,4	(-35,2 ; -33,6)
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	3 460	-13,9	(-14,7 ; -13,2)	-23,6	(-24,9 ; -22,3)
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	957	-16,4	(-16,8 ; -16,0)	-29,7	(-34,0 ; -25,4)
Ingénieur 1	IN1	171	-34,7	(-36,4 ; -33,1)	-45,5	(-47,0 ; -44,0)
Ingénieur 2	IN2	461	-22,6	(-24,3 ; -20,9)	-41,4	(-46,4 ; -36,4)
Ingénieur 3	IN3	382	-23,8	(-25,3 ; -22,3)	-42,6	(-45,1 ; -40,0)
Professionnel sc. phys. 2	SP2	434	-16,2	(-16,6 ; -15,7)	-22,4	(-22,9 ; -21,8)
Avocat et notaire 2	AN2	410	-16,1	(-17,9 ; -14,4)	-19,9	(-22,6 ; -17,2)
Avocat et notaire 3	AN3	257	-2,2	(-3,3 ; -1,0)	-9,5	(-10,7 ; -8,2)
Biologiste 2	BI2	127	-17,1	(-20,0 ; -14,2)	-19,4	(-22,2 ; -16,7)
Biologiste 3	BI3	40	-24,3	(-25,2 ; -23,4)	-44,6	(-48,8 ; -40,5)
Moyenne		..	-16,5	(-16,8 ; -16,2)	-26,1	(-26,8 ; -25,3)
Techniciens						
Technicien en administration 1-2	TA1-2	7 834	-15,7	(-16,6 ; -14,8)	-19,5	(-20,8 ; -18,2)
Technicien en administration 3	TA3	121	-12,2	(-14,5 ; -9,9)	-14,2	(-17,3 ; -11,0)
Techn. documentation 1-2	TD1-2	742	-6,5	(-9,2 ; -3,8)	-19,6	(-23,1 ; -16,0)
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	1 978	-3,8	(-4,8 ; -2,7)	-9,6	(-11,2 ; -8,0)
Techn. laboratoire 3	TL3	479	-11,2	(-13,1 ; -9,3)	-14,9	(-19,5 ; -10,4)
Technicien en droit 1-2	DR1-2	421	-33,5	(-34,6 ; -32,3)	-36,6	(-37,8 ; -35,4)
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 351	-41,7	(-43,1 ; -40,3)	-59,4	(-61,5 ; -57,3)
Technicien génie 3	TG3	254	-47,4	(-48,4 ; -46,4)	-74,8	(-80,9 ; -68,7)
Techn. informatique 1-2	TI1-2	2 075	-11,9	(-17,9 ; -5,9)	-19,2	(-26,4 ; -12,0)
Techn. informatique 3	TI3	890	-13,5	(-15,7 ; -11,4)	-14,6	(-17,7 ; -11,4)
Technicien en loisir 1-2	LO1-2	469	-12,4	(-16,9 ; -7,9)	-31,7	(-47,1 ; -16,3)
Techn. hygiène du trav. 1-2	TH1-2	172	-39,3	(-42,7 ; -35,9)	-48,0	(-51,4 ; -44,7)
Moyenne		..	-16,8	(-17,7 ; -15,9)	-23,6	(-25,0 ; -22,2)
Employés de bureau						
Préposé photocopie 2	PP2	11	-21,4	(-26,9 ; -15,9)	-25,7	(-33,5 ; -17,9)
Magasinier 1	MG1	212	-41,2	(-43,6 ; -38,8)	-63,5	(-88,5 ; -38,5)
Magasinier 2	MG2	935	-37,8	(-41,0 ; -34,7)	-46,1	(-58,7 ; -33,4)
Magasinier 3	MG3	28	-34,3	(-41,2 ; -27,5)	-58,0	(-74,2 ; -41,8)
Op. duplicateur 1-2	OD1-2	85	-45,2	(-61,2 ; -29,2)	-53,3	(-78,3 ; -28,3)
Personnel soutien adm. 1	PS1	4 227	-11,5	(-12,5 ; -10,5)	-32,2	(-33,8 ; -30,6)
Personnel soutien adm. 2	PS2	8 237	-21,1	(-21,9 ; -20,4)	-32,5	(-35,9 ; -29,1)
Personnel soutien adm. 3	PS3	3 966	-21,9	(-22,4 ; -21,4)	-23,3	(-24,2 ; -22,5)
Personnel secrétariat 1	SE1	1 274	-16,9	(-18,3 ; -15,5)	-26,9	(-28,9 ; -24,9)
Personnel secrétariat 2	SE2	5 263	-17,9	(-18,8 ; -17,1)	-32,0	(-33,8 ; -30,2)
Préposé aux renseign. 2	PR2	687	-10,0	(-11,4 ; -8,7)	-25,8	(-29,7 ; -22,0)
Préposé aux renseign. 3	PR3	43	-9,2	(-14,2 ; -4,2)	-13,4	(-23,5 ; -3,3)
Préposé télécomm. 1-2	PT1-2	4	-50,7	(-66,8 ; -34,5)	-71,5	(-81,6 ; -61,5)
Téléphoniste-récept. 2	TR2	928	-21,5	(-27,0 ; -16,0)	-23,6	(-27,9 ; -19,2)
Acheteur 2	AC2	60	-19,6	(-21,6 ; -17,6)	-23,6	(-26,4 ; -20,8)
Moyenne		..	-19,7	(-20,2 ; -19,3)	-30,9	(-32,3 ; -29,6)

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 2014

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes		Salaires		Rémunération globale	
			Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
			%		%	
Employés de service						
Concierge	CO2	2 171	-19,6	(-26,1 ; -13,0)	-30,8	(-40,8 ; -20,7)
Cuisinier 3	CU3	21	-21,8	(-26,9 ; -16,8)	-25,3	(-30,0 ; -20,5)
Gardien 2	GA2	291	-42,7	(-47,0 ; -38,4)	-62,4	(-70,7 ; -54,2)
Journalier/préposé terr. 2	JP2	167	-35,1	(-39,4 ; -30,7)	-37,8	(-43,5 ; -32,1)
Préposé cuisine/café. 2	CC2	2 412	-9,5	(-10,7 ; -8,3)	-11,0	(-12,7 ; -9,3)
Préposé entretien lourd 2	PED2	843	-27,5	(-30,3 ; -24,8)	-32,2	(-36,9 ; -27,4)
Ouvrier entret. mainten. 2	OM2	406	-36,2	(-43,0 ; -29,5)	-47,3	(-55,7 ; -38,9)
Préposé entretien léger 2	PER2	3 713	-10,4	(-10,5 ; -10,4)	-16,7	(-16,7 ; -16,6)
Moyenne		..	-17,4	(-19,0 ; -15,7)	-23,2	(-25,2 ; -21,1)
Ouvriers						
Conducteur véh. légers 2	CR2	121	-36,2	(-37,2 ; -35,3)	-53,7	(-55,2 ; -52,3)
Conducteur véh. lourds 2	CD2	135	-25,2	(-26,2 ; -24,2)	-33,3	(-34,6 ; -31,9)
Électricien entretien 2	EL2	357	-28,9	(-31,3 ; -26,5)	-55,8	(-62,4 ; -49,3)
Électricien entretien 3	EL3	71	-32,0	(-33,5 ; -30,5)	-35,5	(-40,9 ; -30,2)
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	21	-39,7	(-51,0 ; -28,5)	-43,1	(-49,9 ; -36,3)
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	143	-29,5	(-32,3 ; -26,8)	-39,9	(-44,6 ; -35,2)
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	257	-28,5	(-32,5 ; -24,5)	-25,2	(-27,7 ; -22,7)
Menuisier entretien 2	ME2	298	-27,1	(-31,0 ; -23,3)	-40,3	(-44,8 ; -35,8)
Ouvrier de voirie 2	VO2	129	-28,5	(-30,8 ; -26,3)	-45,3	(-46,8 ; -43,7)
Ouvrier cert. entretien 2	OCE2	934	-31,0	(-33,6 ; -28,3)	-68,1	(-73,6 ; -62,6)
Peintre entretien 2	PE2	120	-30,5	(-33,8 ; -27,2)	-35,0	(-38,2 ; -31,9)
Conducteur d'équip. lourds 2	CE2	190	-29,1	(-30,1 ; -28,2)	-56,6	(-58,5 ; -54,7)
Moyenne		..	-25,6	(-26,7 ; -24,5)	-42,7	(-44,4 ; -41,0)
Ensemble des emplois repères						
Moyenne		..	-18,2	(-18,6 ; -17,8)	-27,4	(-28,2 ; -26,7)

1. Le nombre d'emplois dans ce tableau peut être moindre que celui dans l'annexe D-1 en raison de l'application des règles de confidentialité.

* 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 2014

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes		Salaires		Rémunération globale	
			Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
			%		%	
Professionnels						
Professionnel communic. 2	PC2	715	-7,8	(-13,1 ; -2,6)	-18,4	(-23,3 ; -13,5)
Professionnel gest. fin. 2	FI2	483	-20,9	(-24,8 ; -16,9)	-42,3	(-50,1 ; -34,6)
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	3 460	-19,7	(-21,7 ; -17,6)	-42,3	(-46,1 ; -38,4)
Ingénieur 2	IN2	461	-6,2	(-6,9 ; -5,6)	-24,2	(-26,2 ; -22,3)
Ingénieur 3	IN3	382	-3,2	(-4,3 ; -2,2)	-23,9	(-26,3 ; -21,4)
Professionnel sc. phys. 2	SP2	434	-3,7	(-3,7 ; -3,7)	-23,0	(-23,0 ; -23,0)
Avocat et notaire 1	AN1	47	-1,1	(-1,3 ; -0,9)	-5,7	(-9,7 ; -1,7)
Avocat et notaire 2	AN2	410	5,6	(3,5 ; 7,7)	-9,6	(-11,5 ; -7,6)
Avocat et notaire 3	AN3	257	26,5	(24,5 ; 28,5)	16,0	(10,9 ; 21,0)
Moyenne		..	-14,1	(-15,1 ; -13,1)	-34,6	(-36,2 ; -32,9)
Techniciens						
Technicien en administration 1-2	TA1-2	7 834	-16,5	(-18,3 ; -14,8)	-40,3	(-42,1 ; -38,5)
Technicien en administration 3	TA3	121	-28,6	(-34,5 ; -22,6)	-40,4	(-46,6 ; -34,3)
Techn. documentation 1-2	TD1-2	742	-5,0	(-9,7 ; -0,3)	-29,8	(-36,1 ; -23,6)
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	1 978	0,0 *	(-0,3 ; 0,3)	-25,5	(-27,9 ; -23,1)
Technicien en droit 1-2	DR1-2	421	-17,1	(-18,3 ; -16,0)	-37,6	(-40,7 ; -34,4)
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 351	-33,0	(-35,1 ; -31,0)	-54,0	(-56,0 ; -52,0)
Technicien génie 3	TG3	254	-35,0	(-40,6 ; -29,3)	-41,7	(-52,5 ; -30,9)
Techn. informatique 1-2	TI1-2	2 075	-20,2	(-32,4 ; -8,1)	-39,8	(-48,1 ; -31,5)
Techn. informatique 3	TI3	890	-35,5	(-51,9 ; -19,2)	-52,4	(-74,5 ; -30,3)
Technicien en loisir 1-2	LO1-2	469	-13,4	(-18,6 ; -8,2)	-34,3	(-51,9 ; -16,7)
Techn. hygiène du trav. 1-2	TH1-2	172	-41,6	(-45,6 ; -37,7)	-51,3	(-54,8 ; -47,9)
Moyenne		..	-17,7	(-19,6 ; -15,7)	-38,6	(-40,7 ; -36,5)
Employés de bureau						
Magasinier 1	MG1	212	-44,3	(-45,5 ; -43,2)	-80,4	(-103,7 ; -57,0)
Magasinier 2	MG2	935	-39,6	(-41,5 ; -37,7)	-40,6	(-43,6 ; -37,7)
Personnel soutien adm. 1	PS1	4 227	-11,3	(-12,3 ; -10,3)	-41,4	(-42,9 ; -39,9)
Personnel soutien adm. 2	PS2	8 237	-20,5	(-22,7 ; -18,2)	-35,4	(-38,1 ; -32,7)
Personnel soutien adm. 3	PS3	3 966	-20,7	(-24,6 ; -16,7)	-45,9	(-50,2 ; -41,5)
Personnel secrétariat 1	SE1	1 274	-16,5	(-18,4 ; -14,5)	-33,2	(-35,4 ; -31,0)
Personnel secrétariat 2	SE2	5 263	-16,9	(-18,3 ; -15,6)	-41,0	(-42,8 ; -39,3)
Préposé aux renseign. 2	PR2	687	-17,4	(-20,0 ; -14,7)	-54,5	(-61,8 ; -47,1)
Préposé télécomm. 1-2	PT1-2	4	-44,6	(-59,4 ; -29,9)	-71,7	(-80,7 ; -62,7)
Téléphoniste-récept. 2	TR2	928	-13,1	(-19,0 ; -7,1)	-23,8	(-29,8 ; -17,9)
Acheteur 2	AC2	60	-14,7	(-20,9 ; -8,5)	-22,6	(-26,8 ; -18,3)
Moyenne		..	-19,0	(-20,1 ; -17,9)	-40,0	(-41,2 ; -38,7)
Employés de service						
Concierge	CO2	2 171	-18,7	(-25,5 ; -12,0)	-28,5	(-38,2 ; -18,8)
Journalier/préposé terr. 2	JP2	167	-41,0	(-43,0 ; -38,9)	-46,9	(-50,3 ; -43,5)
Préposé entretien lourd 2	PED2	843	-34,1	(-37,4 ; -30,8)	-41,9	(-47,0 ; -36,8)
Ouvrier entret. mainten. 2	OM2	406	-39,8	(-46,4 ; -33,1)	-58,4	(-68,5 ; -48,3)
Moyenne		..	-27,2	(-31,1 ; -23,2)	-40,2	(-45,7 ; -34,7)

Annexe E-4

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et administration municipale, en 2014

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes		Salaires		Rémunération globale	
			Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
			%		%	
Ouvriers						
Conducteur véh. lourds 2	CD2	135	-27,8	(-30,1 ; -25,5)	-39,5	(-41,9 ; -37,1)
Électricien entretien 2	EL2	357	-30,7	(-32,1 ; -29,2)	-70,8	(-81,5 ; -60,1)
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	143	-22,0	(-25,0 ; -19,0)	-37,2	(-47,3 ; -27,0)
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	257	-25,9	(-29,8 ; -22,0)	-23,6	(-26,6 ; -20,5)
Menuisier entretien 2	ME2	298	-27,2	(-32,3 ; -22,1)	-44,6	(-51,6 ; -37,6)
Ouvrier de voirie 2	VO2	129	-28,6	(-30,9 ; -26,4)	-45,4	(-46,9 ; -43,8)
Ouvrier cert. entretien 2	OCE2	934	-33,8	(-36,8 ; -30,8)	-65,2	(-71,8 ; -58,5)
Peintre entretien 2	PE2	120	-28,8	(-31,3 ; -26,4)	-35,3	(-38,3 ; -32,4)
Conducteur d'équip. lourds 2	CE2	190	-29,2	(-30,2 ; -28,3)	-57,1	(-59,1 ; -55,1)
Moyenne		..	-25,4	(-26,9 ; -24,0)	-44,8	(-47,1 ; -42,5)
Ensemble des emplois repères						
Moyenne		..	-18,3	(-19,1 ; -17,5)	-38,6	(-39,6 ; -37,6)

1. Le nombre d'emplois dans ce tableau peut être moindre que celui dans l'annexe D-1 en raison de l'application des règles de confidentialité.

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 2014

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes		Salaires		Rémunération globale	
			Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
			%		%	
Professionnels						
Professionnel communic. 1	PC1	67	-6,2	(-7,8 ; -4,5)	-6,2	(-9,0 ; -3,4)
Professionnel communic. 2	PC2	715	-13,9	(-15,1 ; -12,7)	-24,0	(-29,9 ; -18,1)
Professionnel communic. 3	PC3	106	-20,1	(-21,0 ; -19,2)	-37,5	(-46,9 ; -28,1)
Professionnel gest. fin. 2	FI2	483	-1,9	(-3,9 ; 0,0)	-9,1	(-11,0 ; -7,2)
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	328	-8,7	(-11,6 ; -5,9)	-10,3	(-12,6 ; -8,0)
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	3 460	-11,2	(-12,4 ; -10,0)	-26,9	(-29,3 ; -24,5)
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	957	-14,0	(-15,3 ; -12,6)	-38,2	(-44,4 ; -31,9)
Ingénieur 1	IN1	171	-20,8	(-21,7 ; -19,9)	-48,4	(-51,8 ; -45,0)
Ingénieur 2	IN2	461	-21,4	(-23,9 ; -18,8)	-50,1	(-62,4 ; -37,9)
Ingénieur 3	IN3	382	-19,8	(-22,3 ; -17,3)	-54,1	(-60,2 ; -48,1)
Avocat et notaire 1	AN1	47	-2,0	(-3,2 ; -0,8)	-5,7	(-6,6 ; -4,7)
Avocat et notaire 2	AN2	410	-1,4	(-2,6 ; -0,2)	1,7 *	(-0,4 ; 3,8)
Avocat et notaire 3	AN3	257	4,4	(4,0 ; 4,8)	-5,4	(-6,0 ; -4,8)
Moyenne		..	-12,5	(-13,0 ; -11,9)	-30,1	(-31,5 ; -28,7)
Techniciens						
Technicien en administration 1-2	TA1-2	7 834	-12,6	(-16,0 ; -9,2)	-19,3	(-24,1 ; -14,6)
Technicien en administration 3	TA3	121	-6,9	(-10,0 ; -3,7)	-7,2	(-11,6 ; -2,7)
Techn. documentation 1-2	TD1-2	742	-4,3 *	(-10,0 ; 1,5)	-7,9 *	(-20,1 ; 4,4)
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	1 978	-11,4	(-12,6 ; -10,2)	-25,5	(-26,2 ; -24,8)
Technicien en droit 1-2	DR1-2	421	-20,6	(-22,6 ; -18,6)	-15,6	(-17,6 ; -13,6)
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 351	-52,3	(-53,5 ; -51,2)	-81,6	(-84,9 ; -78,3)
Techn. informatique 1-2	TI1-2	2 075	-4,5	(-5,9 ; -3,0)	-4,9	(-6,7 ; -3,0)
Moyenne		..	-14,4	(-16,0 ; -12,8)	-22,3	(-24,6 ; -20,0)
Employés de bureau						
Préposé photocopie 2	PP2	11	-12,3	(-20,0 ; -4,7)	-9,2	(-13,9 ; -4,5)
Magasinier 2	MG2	935	-39,5	(-45,8 ; -33,2)	-59,8	(-92,5 ; -27,2)
Personnel soutien adm. 1	PS1	4 227	-13,2	(-15,9 ; -10,5)	-13,6	(-15,2 ; -12,0)
Personnel soutien adm. 2	PS2	8 237	-22,2	(-24,0 ; -20,4)	-53,7	(-62,0 ; -45,4)
Personnel soutien adm. 3	PS3	3 966	-4,3	(-6,4 ; -2,1)	-4,6	(-7,3 ; -1,8)
Personnel secrétariat 1	SE1	1 274	-22,8	(-24,5 ; -21,2)	-23,9	(-26,6 ; -21,3)
Personnel secrétariat 2	SE2	5 263	-17,1	(-18,4 ; -15,8)	-30,3	(-33,5 ; -27,0)
Préposé aux renseign. 2	PR2	687	-5,0	(-6,7 ; -3,3)	-2,4 *	(-4,9 ; 0,0)
Préposé aux renseign. 3	PR3	43	-1,4 *	(-3,9 ; 1,0)	1,2 *	(-3,1 ; 5,4)
Préposé télécomm. 1-2	PT1-2	4	-63,2	(-91,3 ; -35,2)	-71,2	(-95,4 ; -46,9)
Téléphoniste-récept. 2	TR2	928	-12,1	(-21,8 ; -2,4)	-2,5 *	(-7,9 ; 2,9)
Moyenne		..	-16,4	(-17,5 ; -15,4)	-29,2	(-32,1 ; -26,2)
Employés de service						
Gardien 2	GA2	291	-48,6	(-52,3 ; -44,9)	-72,3	(-85,7 ; -58,9)
Journalier/préposé terr. 2	JP2	167	-22,7	(-39,7 ; -5,6)	-19,7	(-39,0 ; -0,4)
Préposé entretien lourd 2	PED2	843	-27,1	(-35,2 ; -19,0)	-25,2	(-34,2 ; -16,3)
Ouvrier entret. mainten. 2	OM2	406	-38,7	(-52,2 ; -25,3)	-42,2	(-54,9 ; -29,4)
Moyenne		..	-16,2	(-17,6 ; -14,9)	-24,0	(-25,4 ; -22,6)

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 2014

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes		Salaires		Rémunération globale	
			Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
Ouvriers						
Conducteur véh. lourds 2	CD2	135	-25,2	(-25,2 ; -25,2)	-31,7	(-31,7 ; -31,7)
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	143	-34,9	(-36,2 ; -33,6)	-43,0	(-43,7 ; -42,3)
Moyenne		..	-33,3	(-34,8 ; -31,8)	-52,2	(-55,2 ; -49,1)
Ensemble des emplois repères						
Moyenne		..	-15,7	(-16,3 ; -15,1)	-27,7	(-29,0 ; -26,5)

1. Le nombre d'emplois dans ce tableau peut être moindre que celui dans l'annexe D-1 en raison de l'application des règles de confidentialité.

* 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 2014

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes		Salaires		Rémunération globale	
			Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
			%		%	
Professionnels						
Professionnel communic. 2	PC2	715	-8,1	(-9,9 ; -6,4)	-8,9	(-10,9 ; -6,9)
Professionnel communic. 3	PC3	106	-11,8 *	(-27,6 ; 4,0)	-11,9 *	(-25,4 ; 1,6)
Professionnel gest. fin. 2	FI2	483	-15,7	(-21,3 ; -10,1)	-17,2	(-22,1 ; -12,2)
Professionnel gest. fin. 3	FI3	17	-9,2 *	(-26,2 ; 7,8)	-9,9 *	(-27,4 ; 7,6)
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	328	-21,7	(-24,9 ; -18,5)	-23,7	(-27,2 ; -20,1)
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	3 460	-14,1	(-17,3 ; -11,0)	-15,3	(-18,6 ; -12,0)
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	957	-22,3	(-30,6 ; -13,9)	-24,6	(-33,6 ; -15,5)
Ingénieur 2	IN2	461	-11,4	(-13,2 ; -9,6)	-11,7	(-13,4 ; -10,0)
Professionnel sc. phys. 2	SP2	434	-2,1	(-3,6 ; -0,7)	-4,2	(-5,6 ; -2,8)
Avocat et notaire 2	AN2	410	6,2 *	(-9,3 ; 21,7)	4,8 *	(-10,5 ; 20,2)
Moyenne		..	-9,5	(-11,4 ; -7,6)	-10,8	(-12,8 ; -8,8)
Techniciens						
Technicien en administration 1-2	TA1-2	7 834	-7,9	(-9,9 ; -5,9)	-10,1	(-12,2 ; -7,9)
Techn. documentation 1-2	TD1-2	742	-6,0	(-9,9 ; -2,1)	-10,0	(-14,0 ; -6,1)
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	1 978	1,2 *	(-0,5 ; 3,0)	0,9 *	(-1,0 ; 2,8)
Techn. laboratoire 3	TL3	479	-10,5	(-12,7 ; -8,2)	-13,8	(-19,4 ; -8,3)
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 351	-13,2	(-16,5 ; -9,9)	-14,3	(-17,9 ; -10,8)
Technicien génie 3	TG3	254	-9,4	(-10,7 ; -8,2)	-9,5	(-11,8 ; -7,2)
Techn. informatique 1-2	TI1-2	2 075	-10,4	(-16,1 ; -4,6)	-12,6	(-19,5 ; -5,7)
Moyenne		..	-8,2	(-9,6 ; -6,9)	-9,7	(-11,5 ; -7,9)
Employés de bureau						
Préposé photocopie 2	PP2	11	-24,9	(-31,0 ; -18,9)	-30,6	(-39,5 ; -21,8)
Magasinier 2	MG2	935	-18,8	(-21,4 ; -16,2)	-19,8	(-22,3 ; -17,4)
Personnel soutien adm. 1	PS1	4 227	-10,1	(-13,1 ; -7,0)	-14,5	(-16,7 ; -12,4)
Personnel soutien adm. 2	PS2	8 237	-14,9	(-16,8 ; -13,0)	-18,4	(-20,2 ; -16,7)
Personnel soutien adm. 3	PS3	3 966	-14,3	(-17,4 ; -11,1)	-16,2	(-18,7 ; -13,8)
Personnel secrétariat 1	SE1	1 274	-14,1	(-15,1 ; -13,1)	-24,5	(-27,7 ; -21,3)
Personnel secrétariat 2	SE2	5 263	-19,9	(-21,4 ; -18,3)	-22,7	(-24,8 ; -20,6)
Préposé aux renseign. 2	PR2	687	-3,7	(-5,8 ; -1,7)	-8,9	(-12,4 ; -5,5)
Téléphoniste-récept. 2	TR2	928	-32,4	(-36,1 ; -28,7)	-29,3	(-33,3 ; -25,4)
Moyenne		..	-15,9	(-17,0 ; -14,8)	-19,1	(-20,2 ; -18,0)
Employés de service						
Gardien 2	GA2	291	-35,4	(-51,4 ; -19,3)	-35,0	(-49,3 ; -20,7)
Préposé entretien lourd 2	PED2	843	-16,8	(-21,8 ; -11,8)	-18,4	(-20,1 ; -16,7)
Moyenne		..	-4,4	(-5,3 ; -3,5)	-8,5	(-9,0 ; -7,9)
Ouvriers						
Électricien entretien 2	EL2	357	-9,1	(-12,6 ; -5,5)	-19,1	(-24,3 ; -14,0)
Menuisier entretien 2	ME2	298	-13,7	(-14,6 ; -12,9)	-19,4	(-23,2 ; -15,6)
Ouvrier cert. entretien 2	OCE2	934	-11,9	(-13,5 ; -10,3)	-23,9	(-33,1 ; -14,7)
Peintre entretien 2	PE2	120	-6,8	(-7,3 ; -6,3)	-11,7	(-15,8 ; -7,5)
Moyenne		..	-10,8	(-12,9 ; -8,7)	-19,3	(-24,9 ; -13,7)
Ensemble des emplois repères						
Moyenne		..	-10,8	(-11,4 ; -10,2)	-13,4	(-14,4 ; -12,5)

1. Le nombre d'emplois dans ce tableau peut être moindre que celui dans l'annexe D-1 en raison de l'application des règles de confidentialité.

* 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 2014

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

Emplois repères ² / catégorie	Codes		Salaires		Rémunération globale	
			Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
Professionnels						
Professionnel communic. 1	PC1	67	-27,3	(.. ; ..)	-25,8	(.. ; ..)
Professionnel communic. 2	PC2	715	-14,2	(.. ; ..)	-14,7	(.. ; ..)
Professionnel communic. 3	PC3	106	-15,4	(.. ; ..)	-16,2	(.. ; ..)
Professionnel gest. fin. 1	FI1	23	-45,5	(.. ; ..)	-43,4	(.. ; ..)
Professionnel gest. fin. 2	FI2	483	-20,7	(.. ; ..)	-20,7	(.. ; ..)
Professionnel gest. fin. 3	FI3	17	-33,7	(.. ; ..)	-33,8	(.. ; ..)
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	328	-41,6	(.. ; ..)	-40,7	(.. ; ..)
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	3 460	-17,4	(.. ; ..)	-18,4	(.. ; ..)
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	957	-19,2	(.. ; ..)	-20,5	(.. ; ..)
Ingénieur 1	IN1	171	-46,2	(.. ; ..)	-45,1	(.. ; ..)
Ingénieur 2	IN2	461	-35,9	(.. ; ..)	-35,6	(.. ; ..)
Ingénieur 3	IN3	382	-34,0	(.. ; ..)	-33,9	(.. ; ..)
Professionnel sc. phys. 1	SP1	33	-36,1	(.. ; ..)	-33,7	(.. ; ..)
Professionnel sc. phys. 2	SP2	434	-15,7	(.. ; ..)	-15,9	(.. ; ..)
Professionnel sc. phys. 3	SP3	108	-30,0	(.. ; ..)	-30,3	(.. ; ..)
Avocat et notaire 1	AN1	47	-53,0	(.. ; ..)	-51,9	(.. ; ..)
Avocat et notaire 2	AN2	410	-40,3	(.. ; ..)	-40,9	(.. ; ..)
Avocat et notaire 3	AN3	257	-22,7	(.. ; ..)	-23,9	(.. ; ..)
Biologiste 2	BI2	127	-23,4	(.. ; ..)	-23,2	(.. ; ..)
Biologiste 3	BI3	40	-19,5	(.. ; ..)	-20,2	(.. ; ..)
Moyenne		..	-22,7	(.. ; ..)	-23,2	(.. ; ..)
Techniciens						
Technicien en administration 1-2	TA1-2	7 834	-18,9	(.. ; ..)	-16,8	(.. ; ..)
Techn. documentation 1-2	TD1-2	742	-16,7	(.. ; ..)	-15,8	(.. ; ..)
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	1 978	-8,8	(.. ; ..)	-8,0	(.. ; ..)
Technicien en droit 1-2	DR1-2	421	-46,3	(.. ; ..)	-41,4	(.. ; ..)
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 351	-51,4	(.. ; ..)	-50,9	(.. ; ..)
Technicien génie 3	TG3	254	-49,1	(.. ; ..)	-44,5	(.. ; ..)
Moyenne		..	-22,1	(.. ; ..)	-20,3	(.. ; ..)
Employés de bureau						
Magasinier 1	MG1	212	-40,1	(.. ; ..)	-32,1	(.. ; ..)
Magasinier 2	MG2	935	-37,1	(.. ; ..)	-27,5	(.. ; ..)
Magasinier 3	MG3	28	-30,4	(.. ; ..)	-24,7	(.. ; ..)
Personnel soutien adm. 1	PS1	4 227	-7,7	(.. ; ..)	-5,9	(.. ; ..)
Personnel soutien adm. 2	PS2	8 237	-22,9	(.. ; ..)	-21,3	(.. ; ..)
Personnel soutien adm. 3	PS3	3 966	-23,7	(.. ; ..)	-22,4	(.. ; ..)
Personnel secrétariat 1	SE1	1 274	-23,1	(.. ; ..)	-24,3	(.. ; ..)
Personnel secrétariat 2	SE2	5 263	-16,7	(.. ; ..)	-16,7	(.. ; ..)
Acheteur 2	AC2	60	-20,7	(.. ; ..)	-22,2	(.. ; ..)
Moyenne		..	-19,9	(.. ; ..)	-18,5	(.. ; ..)

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 2014

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

Emplois repères ² / catégorie	Codes		Salaires		Rémunération globale	
			Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
			%		%	
Employés de service						
Préposé buanderie 2	BU2	635	-47,5	(.. ; ..)	-47,9	(.. ; ..)
Cuisinier 1	CU1	11	-34,6	(.. ; ..)	-40,2	(.. ; ..)
Cuisinier 2	CU2	943	-31,3	(.. ; ..)	-31,8	(.. ; ..)
Cuisinier 3	CU3	21	-34,6	(.. ; ..)	-37,3	(.. ; ..)
Journalier/préposé terr. 2	JP2	167	-27,5	(.. ; ..)	-24,2	(.. ; ..)
Préposé cuisine/café. 2	CC2	2 412	-12,0	(.. ; ..)	-15,0	(.. ; ..)
Préposé entretien lourd 2	PED2	843	-49,0	(.. ; ..)	-60,8	(.. ; ..)
Préposé entretien léger 2	PER2	3 713	-11,7	(.. ; ..)	-13,2	(.. ; ..)
Moyenne		..	-20,6	(.. ; ..)	-23,1	(.. ; ..)
Ouvriers						
Conducteur véh. légers 2	CR2	121	-23,9	(.. ; ..)	-25,2	(.. ; ..)
Conducteur véh. lourds 2	CD2	135	-19,3	(.. ; ..)	-21,0	(.. ; ..)
Électricien entretien 2	EL2	357	-35,8	(.. ; ..)	-38,1	(.. ; ..)
Électricien entretien 3	EL3	71	-34,9	(.. ; ..)	-33,9	(.. ; ..)
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	21	-33,8	(.. ; ..)	-34,4	(.. ; ..)
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	143	-31,5	(.. ; ..)	-31,2	(.. ; ..)
Menuisier entretien 2	ME2	298	-36,2	(.. ; ..)	-36,6	(.. ; ..)
Machiniste 2	MA2	46	-25,7	(.. ; ..)	-27,8	(.. ; ..)
Conducteur d'équip. lourds 2	CE2	190	-23,1	(.. ; ..)	-22,1	(.. ; ..)
Moyenne		..	-30,7	(.. ; ..)	-31,7	(.. ; ..)
Ensemble des emplois repères						
Moyenne		..	-21,6	(.. ; ..)	-21,0	(.. ; ..)

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 l'annexe D-1 en raison de l'application des règles de confidentialité.

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 2014

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes		Salaires		Rémunération globale		
			Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance	
			%		%		
Professionnels							
Professionnel communic. 1	PC1	67	-41,3	(-42,8 ; -39,8)	-54,4	(-56,8 ; -52,1)	
Professionnel communic. 2	PC2	715	-12,7	(-14,3 ; -11,2)	-17,6	(-20,8 ; -14,5)	
Professionnel communic. 3	PC3	106	-17,3	(-20,3 ; -14,3)	-20,7	(-25,3 ; -16,2)	
Professionnel gest. fin. 2	FI2	483	-9,6	(-11,0 ; -8,3)	-16,8	(-18,3 ; -15,2)	
Professionnel gest. fin. 3	FI3	17	-26,4	(-31,7 ; -21,2)	-43,2	(-52,9 ; -33,6)	
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	328	-33,0	(-33,5 ; -32,5)	-34,5	(-35,0 ; -34,0)	
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	3 460	-13,4	(-14,2 ; -12,5)	-22,7	(-24,3 ; -21,1)	
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	957	-16,7	(-17,8 ; -15,6)	-30,7	(-35,2 ; -26,3)	
Ingénieur 1	IN1	171	-33,0	(-34,0 ; -32,0)	-40,5	(-46,4 ; -34,7)	
Ingénieur 2	IN2	461	-22,1	(-23,7 ; -20,5)	-38,2	(-44,7 ; -31,7)	
Ingénieur 3	IN3	382	-26,4	(-29,9 ; -23,0)	-35,6	(-43,9 ; -27,4)	
Professionnel sc. phys. 2	SP2	434	-16,5	(-16,9 ; -16,1)	-22,8	(-23,2 ; -22,3)	
Avocat et notaire 2	AN2	410	-11,4	(-22,3 ; -0,5)	-14,9	(-25,7 ; -4,1)	
Avocat et notaire 3	AN3	257	-5,9	(-8,1 ; -3,6)	-10,5	(-12,6 ; -8,4)	
Moyenne		..	-16,5	(-17,3 ; -15,7)	-25,3	(-26,8 ; -23,9)	
Techniciens							
Technicien en administration 1-2	TA1-2	7 834	-16,5	(-18,2 ; -14,8)	-19,0	(-21,5 ; -16,6)	
Technicien en administration 3	TA3	121	-5,9	(-8,0 ; -3,9)	-6,3	(-9,3 ; -3,3)	
Techn. documentation 1-2	TD1-2	742	-6,8	(-9,8 ; -3,9)	-20,4	(-25,1 ; -15,7)	
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	1 978	-10,2	(-14,5 ; -5,9)	-11,8	(-22,6 ; -1,0)	
Techn. laboratoire 3	TL3	479	-12,4	(-14,7 ; -10,0)	-17,0	(-22,1 ; -12,0)	
Technicien en droit 1-2	DR1-2	421	-36,5	(-41,2 ; -31,8)	-40,9	(-47,6 ; -34,2)	
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 351	-48,7	(-52,6 ; -44,8)	-50,0	(-54,2 ; -45,8)	
Technicien génie 3	TG3	254	-47,5	(-48,5 ; -46,4)	-74,3	(-80,5 ; -68,2)	
Techn. informatique 1-2	TI1-2	2 075	-12,4	(-16,4 ; -8,3)	-14,2	(-19,8 ; -8,7)	
Techn. informatique 3	TI3	890	-21,8	(-36,0 ; -7,7)	-22,3	(-36,3 ; -8,3)	
Technicien en loisir 1-2	LO1-2	469	-9,8	(-15,1 ; -4,5)	-25,4	(-38,6 ; -12,2)	
Techn. hygiène du trav. 1-2	TH1-2	172	-51,7	(-62,1 ; -41,3)	-60,0	(-68,7 ; -51,2)	
Moyenne		..	-19,4	(-21,1 ; -17,6)	-23,2	(-25,8 ; -20,5)	
Employés de bureau							
Préposé photocopie 2	PP2	11	-30,5	(-46,9 ; -14,1)	-39,8	(-66,6 ; -12,9)	
Magasinier 1	MG1	212	-46,8	(-51,5 ; -42,1)	-47,5	(-59,8 ; -35,1)	
Magasinier 2	MG2	935	-43,4	(-54,6 ; -32,3)	-45,4	(-58,9 ; -31,9)	
Magasinier 3	MG3	28	-33,1	(-37,3 ; -28,8)	-45,0	(-62,8 ; -27,2)	
Op. duplicateur 1-2	OD1-2	85	-45,2	(-61,2 ; -29,2)	-53,3	(-78,3 ; -28,3)	
Personnel soutien adm. 1	PS1	4 227	-13,7	(-16,2 ; -11,1)	-27,9	(-31,3 ; -24,5)	
Personnel soutien adm. 2	PS2	8 237	-22,0	(-23,8 ; -20,2)	-31,0	(-34,3 ; -27,7)	
Personnel soutien adm. 3	PS3	3 966	-22,2	(-23,9 ; -20,5)	-23,3	(-24,7 ; -21,9)	
Personnel secrétariat 1	SE1	1 274	-16,8	(-18,7 ; -15,0)	-27,3	(-30,2 ; -24,4)	
Personnel secrétariat 2	SE2	5 263	-16,3	(-17,3 ; -15,4)	-29,7	(-32,2 ; -27,2)	
Préposé aux renseign. 2	PR2	687	-12,4	(-16,8 ; -8,0)	-12,5	(-17,7 ; -7,3)	
Préposé aux renseign. 3	PR3	43	-15,1	(-28,0 ; -2,2)	-11,3 *	(-30,7 ; 8,1)	
Préposé télécomm. 1-2	PT1-2	4	-46,4	(-60,4 ; -32,5)	-62,9	(-79,0 ; -46,8)	
Téléphoniste-récept. 2	TR2	928	-24,3	(-32,9 ; -15,7)	-22,7	(-31,9 ; -13,5)	
Acheteur 2	AC2	60	-21,2	(-28,4 ; -14,1)	-22,1	(-33,6 ; -10,6)	
Moyenne		..	-20,5	(-21,8 ; -19,2)	-28,9	(-30,6 ; -27,1)	

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 2014

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes		Salaires			Rémunération globale				
			Écarts	Intervalles de confiance		Écarts	Intervalles de confiance			
			%			%				
Employés de service										
Préposé buanderie 2	BU2	635	-22,3 *	(	-48,7 ;	4,0)	-21,2 *	(	-47,5 ;	5,1)
Concierge	CO2	2 171	-29,9	(	-43,5 ;	-16,4)	-45,2	(	-66,1 ;	-24,2)
Cuisinier 1	CU1	11	21,6	(	10,0 ;	33,2)	31,6	(	16,0 ;	47,1)
Cuisinier 2	CU2	943	-4,8 *	(	-14,5 ;	4,8)	-2,9 *	(	-13,7 ;	7,9)
Gardien 2	GA2	291	2,8	(	1,5 ;	4,2)	19,8	(	17,9 ;	21,6)
Journalier/préposé terr. 2	JP2	167	-34,1	(	-45,6 ;	-22,5)	-31,5	(	-44,0 ;	-19,0)
Préposé cuisine/café. 2	CC2	2 412	19,1	(	6,7 ;	31,6)	29,5	(	15,2 ;	43,8)
Préposé entretien lourd 2	PED2	843	-2,5 *	(	-6,9 ;	1,9)	4,7 *	(	-0,6 ;	10,0)
Ouvrier entret. mainten. 2	OM2	406	-53,8	(	-79,2 ;	-28,5)	-65,0	(	-97,4 ;	-32,5)
Préposé entretien léger 2	PER2	3 713	6,7 *	(	-2,9 ;	16,2)	11,3	(	1,0 ;	21,7)
Moyenne		..	-5,5 *	(	-11,4 ;	0,4)	-4,2 *	(	-11,7 ;	3,2)
Ouvriers										
Conducteur véh. légers 2	CR2	121	-30,1	(	-35,6 ;	-24,5)	-31,3	(	-39,4 ;	-23,3)
Conducteur véh. lourds 2	CD2	135	-22,6	(	-29,8 ;	-15,4)	-6,4 *	(	-20,5 ;	7,7)
Électricien entretien 2	EL2	357	-44,2	(	-55,6 ;	-32,9)	-59,7	(	-75,6 ;	-43,8)
Électricien entretien 3	EL3	71	-35,6	(	-39,1 ;	-32,2)	-39,1	(	-44,3 ;	-33,9)
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	21	-27,6 *	(	-55,7 ;	0,6)	-23,4 *	(	-62,5 ;	15,8)
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	143	-33,1	(	-37,7 ;	-28,5)	-38,3	(	-43,0 ;	-33,5)
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	257	-36,5	(	-44,5 ;	-28,6)	-40,0	(	-53,0 ;	-27,1)
Menuisier entretien 2	ME2	298	-34,5	(	-40,5 ;	-28,5)	-46,2	(	-53,2 ;	-39,2)
Ouvrier de voirie 2	VO2	129	-28,5	(	-30,8 ;	-26,2)	-45,4	(	-47,0 ;	-43,8)
Ouvrier cert. entretien 2	OCE2	934	-35,0	(	-43,7 ;	-26,3)	-51,4	(	-64,3 ;	-38,5)
Peintre entretien 2	PE2	120	-41,1	(	-54,9 ;	-27,3)	-49,2	(	-66,1 ;	-32,3)
Machiniste 2	MA2	46	-21,4	(	-37,2 ;	-5,5)	-15,5 *	(	-32,2 ;	1,2)
Conducteur d'équip. lourds 2	CE2	190	-32,1	(	-36,0 ;	-28,2)	-50,9	(	-56,0 ;	-45,7)
Moyenne		..	-32,7	(	-37,2 ;	-28,1)	-43,5	(	-49,7 ;	-37,3)
Ensemble des emplois repères										
Moyenne		..	-17,9	(	-19,2 ;	-16,7)	-24,1	(	-25,7 ;	-22,4)

1. Le nombre d'emplois dans ce tableau peut être moindre que celui dans l'annexe D-1 en raison de l'application des règles de confidentialité.

* 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, 2014

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes		Salaires		Rémunération globale	
			Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
			%		%	
Professionnels						
Professionnel communic. 1	PC1	67	-8,8	(-14,0 ; -3,7)	2,6 *	(-2,6 ; 7,8)
Professionnel communic. 2	PC2	715	3,4 *	(-3,1 ; 9,8)	9,0	(2,1 ; 16,0)
Professionnel communic. 3	PC3	106	-28,1	(-34,9 ; -21,3)	-32,2	(-39,1 ; -25,3)
Professionnel gest. fin. 1	FI1	23	-1,4 *	(-9,3 ; 6,6)	15,1	(6,6 ; 23,5)
Professionnel gest. fin. 2	FI2	483	-8,2	(-11,4 ; -5,1)	4,8	(0,4 ; 9,2)
Professionnel gest. fin. 3	FI3	17	-30,6	(-38,3 ; -22,8)	-25,8	(-35,5 ; -16,1)
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	328	-18,8	(-25,4 ; -12,2)	-3,2 *	(-15,2 ; 8,7)
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	3 460	-9,0	(-12,6 ; -5,3)	3,1 *	(-1,9 ; 8,1)
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	957	-18,2	(-22,1 ; -14,4)	-5,8	(-10,7 ; -1,0)
Ingénieur 1	IN1	171	-21,2	(-23,5 ; -18,9)	-4,8	(-8,0 ; -1,5)
Ingénieur 2	IN2	461	-7,4	(-10,7 ; -4,0)	6,2	(2,6 ; 9,7)
Ingénieur 3	IN3	382	-21,5	(-25,3 ; -17,8)	-7,7	(-11,5 ; -4,0)
Professionnel sc. phys. 1	SP1	33	-13,4	(-21,5 ; -5,3)	5,4 *	(-3,4 ; 14,3)
Professionnel sc. phys. 2	SP2	434	8,1	(1,0 ; 15,3)	20,2	(13,4 ; 27,1)
Professionnel sc. phys. 3	SP3	108	-15,6	(-23,3 ; -8,0)	0,5 *	(-4,8 ; 5,7)
Avocat et notaire 1	AN1	47	-0,4 *	(-4,3 ; 3,6)	9,6	(3,1 ; 16,1)
Avocat et notaire 2	AN2	410	-0,9 *	(-4,8 ; 3,0)	4,7	(1,4 ; 8,0)
Avocat et notaire 3	AN3	257	1,4 *	(-2,5 ; 5,2)	0,5 *	(-2,2 ; 3,3)
Biologiste 1	BI1	26	2,9 *	(-6,6 ; 12,5)	17,5	(11,2 ; 23,7)
Biologiste 2	BI2	127	15,7	(12,4 ; 19,1)	26,5	(23,5 ; 29,5)
Biologiste 3	BI3	40	-7,2	(-12,2 ; -2,3)	6,4	(0,2 ; 12,6)
Moyenne		..	-6,9	(-8,8 ; -5,1)	3,9	(1,4 ; 6,5)
Techniciens						
Technicien en administration 1-2	TA1-2	7 834	-3,8	(-7,4 ; -0,1)	8,7	(4,1 ; 13,3)
Technicien en administration 3	TA3	121	-17,7	(-22,9 ; -12,5)	-4,8 *	(-10,3 ; 0,7)
Techn. documentation 1-2	TD1-2	742	-1,2 *	(-10,2 ; 7,7)	-2,8 *	(-10,7 ; 5,0)
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	1 978	16,5	(7,5 ; 25,5)	30,3	(21,1 ; 39,5)
Techn. laboratoire 3	TL3	479	18,3 *	(-2,2 ; 38,8)	32,7	(13,5 ; 51,9)
Technicien en droit 1-2	DR1-2	421	-37,5	(-43,4 ; -31,6)	-21,5	(-28,5 ; -14,5)
Technicien en droit 3	DR3	13	-66,6	(-79,0 ; -54,1)	-53,9	(-67,7 ; -40,1)
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 351	-37,6	(-52,1 ; -23,1)	-19,8	(-33,3 ; -6,3)
Technicien génie 3	TG3	254	-56,3	(-65,1 ; -47,4)	-33,3	(-41,6 ; -25,0)
Techn. informatique 1-2	TI1-2	2 075	-1,9 *	(-6,5 ; 2,8)	12,9	(7,2 ; 18,6)
Techn. informatique 3	TI3	890	-17,4	(-24,5 ; -10,3)	-1,5 *	(-11,2 ; 8,2)
Technicien en loisir 1-2	LO1-2	469	-26,9 *	(-57,8 ; 4,0)	-14,2 *	(-35,2 ; 6,9)
Techn. hygiène du trav. 1-2	TH1-2	172	-32,4	(-52,2 ; -12,6)	-9,7 *	(-26,7 ; 7,3)
Moyenne		..	-7,4	(-14,3 ; -8,6)	6,3	(1,1 ; 6,9)
Employés de bureau						
Préposé photocopie 2	PP2	11	1,5 *	(-11,8 ; 14,8)	11,6 *	(-4,5 ; 27,6)
Magasinier 1	MG1	212	12,1 *	(-4,3 ; 28,5)	30,5	(13,2 ; 47,7)
Magasinier 2	MG2	935	-22,7	(-31,3 ; -14,1)	-2,0 *	(-10,0 ; 6,0)
Magasinier 3	MG3	28	-41,7	(-65,8 ; -17,7)	-23,8 *	(-53,9 ; 6,3)
Personnel soutien adm. 1	PS1	4 227	1,1 *	(-4,6 ; 6,7)	14,7	(8,2 ; 21,2)
Personnel soutien adm. 2	PS2	8 237	-3,6	(-6,5 ; -0,7)	8,0	(3,4 ; 12,6)
Personnel soutien adm. 3	PS3	3 966	-11,9	(-19,7 ; -4,1)	5,6 *	(-1,7 ; 12,8)
Personnel secrétariat 1	SE1	1 274	-13,3	(-22,5 ; -4,0)	-1,6 *	(-9,8 ; 6,6)
Personnel secrétariat 2	SE2	5 263	-15,6	(-19,2 ; -11,9)	-7,3	(-11,7 ; -2,9)
Préposé aux renseign. 2	PR2	687	13,9	(7,2 ; 20,6)	28,5	(21,2 ; 35,9)
Préposé aux renseign. 3	PR3	43	-5,9 *	(-27,2 ; 15,4)	5,2 *	(-17,3 ; 27,8)
Préposé télécomm. 1-2	PT1-2	4	-17,8	(-28,1 ; -7,6)	-2,7 *	(-13,0 ; 7,6)
Téléphoniste-récept. 2	TR2	928	-3,7 *	(-9,2 ; 1,7)	12,2	(5,6 ; 18,9)
Acheteur 2	AC2	60	-17,7	(-26,2 ; -9,2)	-3,6 *	(-18,5 ; 11,2)
Moyenne		..	-7,5	(-9,9 ; -5,2)	5,4	(2,7 ; 8,2)

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, 2014

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes		Salaires		Rémunération globale	
			Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
			%		%	
Employés de service						
Concierge	CO2	2 171	0,9 *	(-7,1 ; 8,9)	7,0 *	(-5,9 ; 19,8)
Cuisinier 2	CU2	943	26,6	(15,7 ; 37,4)	37,6	(28,1 ; 47,0)
Cuisinier 3	CU3	21	-22,9 *	(-58,3 ; 12,5)	-9,5 *	(-37,4 ; 18,5)
Gardien 2	GA2	291	-5,5 *	(-12,2 ; 1,2)	11,9	(4,2 ; 19,6)
Préposé cuisine/café. 2	CC2	2 412	31,1	(18,8 ; 43,4)	39,4	(28,7 ; 50,0)
Préposé entretien lourd 2	PED2	843	-3,8 *	(-16,5 ; 8,9)	8,9 *	(-3,6 ; 21,4)
Ouvrier entret. mainten. 2	OM2	406	-2,9 *	(-11,3 ; 5,6)	12,0	(3,7 ; 20,2)
Préposé entretien léger 2	PER2	3 713	24,3	(20,0 ; 28,7)	36,1	(31,7 ; 40,5)
Moyenne		..	16,0	(12,5 ; 19,5)	26,7	(23,1 ; 30,4)
Ouvriers						
Conducteur véh. légers 2	CR2	121	20,5	(10,9 ; 30,0)	32,0	(22,9 ; 41,2)
Conducteur véh. lourds 2	CD2	135	-1,8 *	(-5,3 ; 1,7)	22,0	(13,6 ; 30,4)
Électricien entretien 2	EL2	357	-24,9	(-38,3 ; -11,4)	-9,1 *	(-23,7 ; 5,6)
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	143	-2,6 *	(-10,7 ; 5,5)	12,5	(4,6 ; 20,4)
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	257	-15,3	(-28,5 ; -2,2)	-2,4 *	(-19,1 ; 14,4)
Menuisier entretien 2	ME2	298	-0,7 *	(-16,8 ; 15,5)	5,9 *	(-19,8 ; 31,7)
Ouvrier cert. entretien 2	OCE2	934	-10,1	(-13,9 ; -6,2)	3,1 *	(-6,8 ; 12,9)
Machiniste 2	MA2	46	-6,7	(-12,4 ; -1,0)	3,5 *	(-4,5 ; 11,5)
Conducteur d'équip. lourds 2	CE2	190	-12,1 *	(-26,8 ; 2,5)	-11,7 *	(-35,3 ; 11,8)
Moyenne		..	-9,3	(-13,0 ; -5,6)	2,4 *	(-3,0 ; 7,8)
Ensemble des emplois repères						
Moyenne		..	-4,2	(-5,8 ; -2,5)	8,0	(6,0 ; 10,0)

1. Le nombre d'emplois dans ce tableau peut être moindre que celui dans l'annexe D-1 en raison de l'application des règles de confidentialité.

* 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 2014

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes		Salaires		Rémunération globale	
			Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
			%		%	
Professionnels						
Professionnel communic. 2	PC2	715	-15,9	(-27,2 ; -4,6)	-28,6	(-47,2 ; -10,0)
Professionnel gest. fin. 2	FI2	483	-20,8	(-28,7 ; -13,0)	-27,0	(-39,8 ; -14,3)
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	3 460	-12,2	(-23,8 ; -0,6)	-13,0 *	(-32,3 ; 6,4)
Moyenne		..	-16,3	(-22,2 ; -10,4)	-21,2	(-31,7 ; -10,8)
Techniciens						
Technicien en administration 1-2	TA1-2	7 834	-18,3	(-24,9 ; -11,7)	-17,2	(-27,2 ; -7,2)
Techn. documentation 1-2	TD1-2	742	-17,7	(-28,8 ; -6,6)	-34,1 *	(-70,3 ; 2,0)
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	1 978	-19,5	(-36,0 ; -3,0)	-14,8 *	(-41,0 ; 11,4)
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 351	-52,2	(-57,5 ; -47,0)	-45,7	(-52,2 ; -39,2)
Technicien génie 3	TG3	254	-41,8	(-58,1 ; -25,5)	-36,7	(-54,6 ; -18,9)
Techn. informatique 1-2	TI1-2	2 075	-11,6	(-16,7 ; -6,6)	-7,9	(-14,6 ; -1,2)
Technicien en loisir 1-2	LO1-2	469	5,6 *	(-11,2 ; 22,4)	12,3 *	(-5,8 ; 30,3)
Moyenne		..	-25,8	(-30,2 ; -21,5)	-25,0	(-32,0 ; -18,0)
Employés de bureau						
Magasinier 1	MG1	212	-49,3	(-55,9 ; -42,8)	-40,9	(-50,3 ; -31,5)
Magasinier 2	MG2	935	-50,4	(-68,5 ; -32,2)	-44,6	(-70,1 ; -19,0)
Personnel soutien adm. 1	PS1	4 227	-19,9	(-28,8 ; -10,9)	-16,9	(-27,4 ; -6,3)
Personnel soutien adm. 2	PS2	8 237	-24,1	(-32,1 ; -16,2)	-22,8	(-31,2 ; -14,3)
Personnel soutien adm. 3	PS3	3 966	-26,8	(-50,9 ; -2,7)	-23,7	(-40,9 ; -6,4)
Personnel secrétariat 1	SE1	1 274	-20,7	(-34,7 ; -6,8)	-26,3	(-45,3 ; -7,2)
Personnel secrétariat 2	SE2	5 263	-16,0	(-20,4 ; -11,6)	-17,2	(-23,0 ; -11,4)
Préposé aux renseign. 2	PR2	687	-13,6	(-20,1 ; -7,0)	-5,5 *	(-12,1 ; 1,2)
Préposé aux renseign. 3	PR3	43	-28,5 *	(-64,7 ; 7,7)	-19,4 *	(-68,0 ; 29,3)
Téléphoniste-récept. 2	TR2	928	-27,7	(-47,1 ; -8,3)	-20,6	(-40,5 ; -0,7)
Acheteur 2	AC2	60	-25,9 *	(-53,9 ; 2,2)	-18,2 *	(-57,1 ; 20,6)
Moyenne		..	-23,2	(-30,5 ; -15,8)	-21,5	(-28,0 ; -15,0)
Employés de service						
Préposé buanderie 2	BU2	635	-16,8 *	(-45,1 ; 11,6)	-15,2 *	(-43,3 ; 13,0)
Concierge	CO2	2 171	-34,9	(-51,2 ; -18,6)	-52,6	(-77,9 ; -27,3)
Cuisinier 2	CU2	943	-2,9 *	(-27,3 ; 21,6)	3,9 *	(-29,3 ; 37,1)
Gardien 2	GA2	291	4,1	(3,2 ; 4,9)	21,7	(20,6 ; 22,9)
Journalier/préposé terr. 2	JP2	167	-32,1	(-61,4 ; -2,8)	-21,6 *	(-51,1 ; 7,9)
Préposé cuisine/café. 2	CC2	2 412	22,2	(9,4 ; 35,1)	33,5	(19,2 ; 47,9)
Préposé entretien lourd 2	PED2	843	2,9 *	(-0,1 ; 5,8)	12,3	(9,2 ; 15,4)
Ouvrier entret. mainten. 2	OM2	406	-65,5	(-97,6 ; -33,4)	-75,7	(-119,5 ; -32,0)
Préposé entretien léger 2	PER2	3 713	10,2 *	(-1,3 ; 21,6)	16,6	(4,6 ; 28,7)
Moyenne		..	-4,6 *	(-11,6 ; 2,3)	-2,2 *	(-11,2 ; 6,8)

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 2014

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes		Salaires		Rémunération globale	
			Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
			%		%	
Ouvriers						
Conducteur véh. légers 2	CR2	121	-25,6	(-36,7 ; -14,5)	-16,6	(-26,4 ; -6,8)
Conducteur véh. lourds 2	CD2	135	-22,3	(-30,5 ; -14,1)	-3,3 *	(-18,8 ; 12,2)
Électricien entretien 2	EL2	357	-50,0	(-63,6 ; -36,5)	-61,0	(-81,9 ; -40,2)
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	143	-40,7	(-50,4 ; -31,0)	-34,6	(-46,1 ; -23,2)
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	257	-36,9	(-45,2 ; -28,6)	-40,8	(-54,2 ; -27,3)
Menuisier entretien 2	ME2	298	-51,8	(-64,4 ; -39,2)	-57,0	(-77,4 ; -36,7)
Ouvrier cert. entretien 2	OCE2	934	-39,1	(-55,2 ; -23,0)	-36,0	(-59,9 ; -12,1)
Machiniste 2	MA2	46	-31,6	(-49,2 ; -14,1)	-31,5	(-46,9 ; -16,2)
Conducteur d'équip. lourds 2	CE2	190	-41,2	(-57,2 ; -25,1)	-32,4	(-47,2 ; -17,5)
Moyenne		..	-40,6	(-48,4 ; -32,7)	-40,7	(-52,2 ; -29,2)
Ensemble des emplois repères						
Moyenne		..	-20,9	(-24,6 ; -17,1)	-20,7	(-25,8 ; -15,7)

1. Le nombre d'emplois dans ce tableau peut être moindre que celui dans l'annexe D-1 en raison de l'application des règles de confidentialité.

* 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 2014

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

Emplois repères ^{1/} catégorie	Codes		Salaires		Rémunération globale	
			Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
			%		%	
Professionnels						
Professionnel communic. 2	PC2	715	5,9 *	(-0,3 ; 12,1)	13,5	(7,7 ; 19,3)
Professionnel communic. 3	PC3	106	-30,2	(-38,1 ; -22,4)	-27,6	(-38,5 ; -16,7)
Professionnel gest. fin. 2	FI2	483	-8,1	(-11,4 ; -4,8)	5,6	(1,1 ; 10,1)
Professionnel gest. fin. 3	FI3	17	-31,3	(-39,8 ; -22,9)	-23,2	(-34,2 ; -12,3)
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	328	-18,5	(-25,4 ; -11,6)	-2,0 *	(-14,1 ; 10,1)
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	3 460	-8,5	(-12,3 ; -4,6)	4,6 *	(-0,5 ; 9,7)
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	957	-18,1	(-22,1 ; -14,1)	-5,2	(-10,2 ; -0,2)
Ingénieur 1	IN1	171	-21,2	(-23,5 ; -18,9)	-4,7	(-8,0 ; -1,5)
Ingénieur 2	IN2	461	-7,2	(-10,6 ; -3,9)	6,4	(2,8 ; 10,0)
Ingénieur 3	IN3	382	-21,5	(-25,3 ; -17,7)	-7,5	(-11,2 ; -3,7)
Avocat et notaire 1	AN1	47	0,3 *	(-4,3 ; 4,8)	15,4	(11,0 ; 19,8)
Avocat et notaire 2	AN2	410	-1,1 *	(-5,9 ; 3,7)	7,1	(3,3 ; 10,9)
Avocat et notaire 3	AN3	257	-3,0 *	(-8,4 ; 2,3)	5,9	(2,0 ; 9,8)
Biologiste 1	BI1	26	2,9 *	(-6,6 ; 12,5)	17,5	(11,2 ; 23,7)
Moyenne		..	-6,7	(-8,6 ; -4,7)	5,6	(3,0 ; 8,3)
Techniciens						
Technicien en administration 1-2	TA1-2	7 834	-2,7 *	(-6,6 ; 1,2)	11,2	(6,5 ; 16,0)
Technicien en administration 3	TA3	121	-16,5	(-22,4 ; -10,7)	-1,2 *	(-7,2 ; 4,7)
Techn. documentation 1-2	TD1-2	742	2,4 *	(-6,8 ; 11,7)	3,5 *	(-3,3 ; 10,3)
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	1 978	16,9	(7,9 ; 25,9)	30,8	(21,7 ; 39,9)
Techn. laboratoire 3	TL3	479	18,6 *	(-1,9 ; 39,1)	33,1	(14,1 ; 52,2)
Technicien en droit 1-2	DR1-2	421	-37,9	(-43,8 ; -32,0)	-21,6	(-28,7 ; -14,5)
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 351	-37,6	(-52,2 ; -23,0)	-19,6	(-33,2 ; -6,0)
Technicien génie 3	TG3	254	-56,8	(-65,8 ; -47,7)	-33,1	(-41,6 ; -24,7)
Techn. informatique 1-2	TI1-2	2 075	-1,9 *	(-6,6 ; 2,9)	13,3	(7,6 ; 19,1)
Techn. informatique 3	TI3	890	-16,8	(-24,0 ; -9,6)	-0,3 *	(-10,0 ; 9,3)
Technicien en loisir 1-2	LO1-2	469	-29,1 *	(-62,5 ; 4,3)	-15,5 *	(-38,1 ; 7,1)
Techn. hygiène du trav. 1-2	TH1-2	172	-32,3	(-52,4 ; -12,2)	-9,4 *	(-26,6 ; 7,7)
Moyenne		..	-6,8	(-13,9 ; -8,0)	7,8	(2,2 ; 8,3)
Employés de bureau						
Préposé photocopie 2	PP2	11	1,7 *	(-11,7 ; 15,1)	12,0 *	(-4,2 ; 28,1)
Magasinier 1	MG1	212	12,1 *	(-4,3 ; 28,5)	30,5	(13,2 ; 47,7)
Magasinier 2	MG2	935	-22,1	(-30,9 ; -13,3)	-0,8 *	(-8,7 ; 7,1)
Magasinier 3	MG3	28	-35,7	(-62,3 ; -9,1)	-14,5 *	(-45,8 ; 16,8)
Personnel soutien adm. 1	PS1	4 227	1,2 *	(-4,5 ; 6,9)	15,1	(8,5 ; 21,7)
Personnel soutien adm. 2	PS2	8 237	-3,2	(-6,3 ; -0,1)	8,9	(4,1 ; 13,7)
Personnel soutien adm. 3	PS3	3 966	-11,2	(-19,6 ; -2,8)	7,8	(0,4 ; 15,3)
Personnel secrétariat 1	SE1	1 274	-12,5	(-22,6 ; -2,4)	0,1 *	(-8,6 ; 8,9)
Personnel secrétariat 2	SE2	5 263	-14,2	(-18,2 ; -10,1)	-4,1 *	(-8,8 ; 0,5)
Préposé aux renseign. 2	PR2	687	14,2	(7,5 ; 20,8)	28,9	(21,7 ; 36,1)
Préposé aux renseign. 3	PR3	43	-4,1 *	(-28,0 ; 19,8)	10,9 *	(-9,6 ; 31,3)
Préposé télécomm. 1-2	PT1-2	4	-17,8	(-28,1 ; -7,6)	-2,7 *	(-13,0 ; 7,6)
Téléphoniste-récept. 2	TR2	928	-2,7 *	(-8,4 ; 3,0)	14,2	(7,8 ; 20,6)
Acheteur 2	AC2	60	-17,7	(-26,2 ; -9,2)	-3,6 *	(-18,5 ; 11,2)
Moyenne		..	-6,9	(-9,3 ; -4,4)	7,0	(4,1 ; 9,9)

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 2014

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

Emplois repères ^{1/} catégorie	Codes		Salaires		Rémunération globale	
			Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
			%		%	
Employés de service						
Concierge	CO2	2 171	4,1 *	(-2,7 ; 10,9)	13,7	(4,7 ; 22,6)
Cuisinier 2	CU2	943	26,6	(15,7 ; 37,4)	37,6	(28,1 ; 47,0)
Gardien 2	GA2	291	-4,1 *	(-10,5 ; 2,3)	13,6	(6,4 ; 20,8)
Préposé cuisine/café. 2	CC2	2 412	31,1	(18,8 ; 43,4)	39,4	(28,7 ; 50,0)
Préposé entretien lourd 2	PED2	843	-2,2 *	(-16,3 ; 11,8)	11,3 *	(-2,8 ; 25,4)
Ouvrier entret. mainten. 2	OM2	406	-1,7 *	(-10,0 ; 6,6)	12,9	(4,8 ; 21,1)
Préposé entretien léger 2	PER2	3 713	24,3	(20,0 ; 28,7)	36,1	(31,7 ; 40,5)
Moyenne		..	17,0	(13,6 ; 20,4)	28,6	(25,4 ; 31,8)
Ouvriers						
Conducteur véh. légers 2	CR2	121	21,1	(11,5 ; 30,7)	32,7	(23,5 ; 41,8)
Conducteur véh. lourds 2	CD2	135	-1,7 *	(-5,3 ; 1,8)	22,2	(13,8 ; 30,6)
Électricien entretien 2	EL2	357	-24,9	(-38,3 ; -11,4)	-9,1 *	(-23,7 ; 5,6)
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	143	-1,8 *	(-10,1 ; 6,4)	13,9	(6,1 ; 21,7)
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	257	-15,3	(-28,5 ; -2,2)	-2,4 *	(-19,1 ; 14,4)
Menuisier entretien 2	ME2	298	9,4 *	(-4,1 ; 22,9)	22,7	(6,5 ; 38,9)
Ouvrier cert. entretien 2	OCE2	934	-10,1	(-13,9 ; -6,2)	3,1 *	(-6,8 ; 12,9)
Machiniste 2	MA2	46	-6,7	(-12,4 ; -1,0)	3,5 *	(-4,5 ; 11,5)
Conducteur d'équip. lourds 2	CE2	190	9,4 *	(-1,5 ; 20,3)	23,0	(10,0 ; 36,1)
Moyenne		..	-6,6	(-10,2 ; -3,0)	7,2	(2,2 ; 12,2)
Ensemble des emplois repères						
Moyenne		..	-3,5	(-5,2 ; -1,7)	9,8	(7,7 ; 11,9)

1. Le nombre d'emplois dans ce tableau peut être moindre que celui dans l'annexe D-1 en raison de l'application des règles de confidentialité.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 5 %).

Annexe F

Heures hebdomadaires moyennes de travail par catégorie d'emplois, administration québécoise et marchés de comparaison, 2014

Secteurs	Professionnels		Techniciens		Employés de bureau	
	Heures régulières hebdom.	Heures présence au travail	Heures régulières hebdom.	Heures présence au travail	Heures régulières hebdom.	Heures présence au travail
	h					
Administration québécoise ¹	35,0	29,0	35,0	29,1	35,0	29,4
Autres salariés québécois (ASQ)	37,1	31,8	37,1	31,8	36,7	31,3
Privé	37,6	33,0	37,7	32,9	37,5	32,8
Autre public	36,0	29,6	35,7	29,5	35,5	29,3
Administration municipale	34,7	28,8	34,7	28,7	34,4	28,5
Entreprises publiques	35,0 *	29,1 *	35,1	29,3 *	35,1 *	29,0
Universitaire	34,7	28,8	35,0 *	29,0 *	34,9	28,7
Administration fédérale	37,5	30,6	37,5	30,8	37,6	30,9
ASQ syndiqués	36,1	29,8	36,3	30,3	35,8	29,7
ASQ non syndiqués	37,5	32,8	37,7	33,0	37,6	32,9
Privé syndiqué	36,9	31,5	37,3	31,7	36,6	31,1
Privé non syndiqué	37,6	33,0	37,8	33,2	37,7	33,1

1. Les heures de travail correspondant à la moyenne de ceux de l'ensemble des emplois retenus dans la comparaison de l'administration québécoise avec les autres salariés québécois.

* Indique la parité des deux secteurs

Employés de service		Ouvriers		Ensemble des emplois		Secteurs
Heures régulières hebdom.	Heures présence au travail	Heures régulières hebdom.	Heures présence au travail	Heures régulières hebdom.	Heures présence au travail	
h						
38,7	32,3	38,8	32,1	35,9	29,9	Administration québécoise ¹
38,8 *	33,6	39,2	33,1	37,4	32,0	Autres salariés québécois (ASQ)
38,9 *	33,9	39,9	34,4	37,9	33,1	Privé
38,4	31,7	38,5	32,1 *	36,3	29,9 *	Autre public
38,9 *	32,1	38,4	32,0 *	35,1	29,1	Administration municipale
38,3	32,0	38,7 *	32,3 *	35,8 *	29,7	Entreprises publiques
37,1	30,8	38,6 *	31,2	35,4	29,2	Universitaire
39,8	32,6	40,0	32,8	38,0	31,2	Administration fédérale
38,8 *	33,1	39,1	32,9	36,7	30,6	ASQ syndiqués
39,1 *	35,0	40,0	35,4	38,0	33,4	ASQ non syndiqués
38,9 *	33,4	39,9	34,0	37,4	31,8	Privé syndiqué
39,1 *	35,1	39,9	35,7	38,1	33,6	Privé non syndiqué

Annexe G-1

Comparaison des écarts de rémunération, administration québécoise et secteurs de comparaison, ensemble des emplois repères, de 2014 et 2013

Secteurs	Écarts salariaux			Écarts de rémunération globale		
	2014	2013	Statut	2014	2013	Statut
	%			%		
Ensemble des autres salariés québécois	— 11,5	— 11,7	Stabilité	— 7,6	— 8,3	Stabilité
Privé	— 8,4	— 8,0	Stabilité	2,3 *	1,7 *	Stabilité
« Autre public »	— 18,2	— 19,4	Stabilité	— 27,4	— 28,8	Stabilité
Administration municipale	— 18,3	— 18,3	Stabilité	— 38,6	— 37,9	Stabilité
« Entreprises publiques »	— 15,7	— 22,2	Amélioration	— 27,7	— 35,8	Amélioration
Universitaire	— 10,8	— 8,4	Affaiblissement	— 13,4	— 9,5	Affaiblissement
Administration fédérale	— 21,6	— 20,3	Affaiblissement	— 21,0	— 21,8	Amélioration
Secteurs et syndicalisation						
Autres salariés québécois syndiqués	— 17,9	— 18,9	Stabilité	— 24,1	— 25,3	Stabilité
Autres salariés québécois non syndiqués	— 4,2	— 3,8	Stabilité	8,0	7,4	Stabilité
Privé syndiqué	— 20,9	— 20,3	Stabilité	— 20,7	— 20,7	Stabilité
Privé non syndiqué	— 3,5	— 2,8	Stabilité	9,8	9,4	Stabilité

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

La comparaison des écarts prend en compte la variabilité des résultats issus d'une enquête réalisée au moyen d'un échantillon. Ainsi, bien que les écarts présentés entre deux années puissent différer, l'Institut peut statuer à la stabilité de la situation comparative si la différence n'est pas jugée statistiquement significative. De plus, lorsqu'une différence significative est détectée, l'ampleur de la différence est elle-même sujette à une marge d'erreur, mesurée à l'aide d'intervalles de confiance non présentés ici. Par conséquent, il est recommandé de limiter l'analyse qui en découle à statuer à l'amélioration, la stabilité ou l'affaiblissement de la situation comparative.

Comparaison des écarts de rémunération, administration québécoise et secteurs de comparaison, par catégorie d'emplois, de 2014 et 2013
Comparaison avec l'ensemble des autres salariés québécois

Catégorie d'emplois	Écarts salariaux			Écarts de rémunération globale		
	2014 %	2013	Statut	2014 %	2013	Statut
Ensemble des emplois repères	— 11,5	— 11,7	Stabilité	— 7,6	— 8,3	Stabilité
Professionnels	— 10,7	— 10,8	Stabilité	— 5,8	— 6,5	Stabilité
Techniciens	— 12,3	— 13,8	Stabilité	— 6,1	— 8,4	Amélioration
Employés de bureau	— 13,9	— 13,5	Stabilité	— 10,6	— 10,3	Stabilité
Employés de service	1,4 *	0,3 *	Stabilité	5,5 *	2,4 *	Stabilité
Ouvriers	— 29,2	— 28,2	Stabilité	— 37,3	— 34,2	Stabilité

Comparaison avec le secteur privé

Catégorie d'emplois	Écarts salariaux			Écarts de rémunération globale		
	2014 %	2013	Statut	2014 %	2013	Statut
Ensemble des emplois repères	— 8,4	— 8,0	Stabilité	2,3 *	1,7 *	Stabilité
Professionnels	— 6,7	— 5,7	Stabilité	4,7	4,9	Stabilité
Techniciens	— 9,7	— 11,6	Amélioration	2,7 *	— 0,1 *	Amélioration
Employés de bureau	— 10,2	— 8,3	Stabilité	1,8 *	2,9 *	Stabilité
Employés de service	3,8 *	3,0 *	Stabilité	9,4	6,6 *	Stabilité
Ouvriers	— 32,0	— 30,3	Stabilité	— 28,5	— 27,2	Stabilité

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

La comparaison des écarts prend en compte la variabilité des résultats issus d'une enquête réalisée au moyen d'un échantillon. Ainsi, bien que les écarts présentés entre deux années puissent différer, l'Institut peut statuer à la stabilité de la situation comparative si la différence n'est pas jugée statistiquement significative. De plus, lorsqu'une différence significative est détectée, l'ampleur de la différence est elle-même sujette à une marge d'erreur, mesurée à l'aide d'intervalles de confiance non présentés ici. Par conséquent, il est recommandé de limiter l'analyse qui en découle à statuer à l'amélioration, la stabilité ou l'affaiblissement de la situation comparative.

Annexe G-3

Comparaison des écarts de rémunération, administration québécoise et secteurs de comparaison, ensemble des emplois repères, de 2014 et 2009

Secteurs	Écarts salariaux		Statut	Écarts de rémunération globale		Statut
	2014	2009		2014	2009	
	%	%		%	%	
Ensemble des autres salariés québécois	— 11,5	— 8,7	Affaiblissement	— 7,6	— 3,7	Affaiblissement
Privé	— 8,4	— 6,0	Stabilité	2,3 *	3,6	Stabilité
« Autre public »	— 18,2	— 13,5	Affaiblissement	— 27,4	— 18,3	Affaiblissement
Administration municipale	— 18,3	— 12,9	Affaiblissement	— 38,6	— 24,7	Affaiblissement
« Entreprises publiques »	— 15,7	— 14,1	Affaiblissement	— 27,7	— 21,3	Affaiblissement
Universitaire	— 10,8	— 4,6	Affaiblissement	— 13,4	— 7,8	Affaiblissement
Administration fédérale	— 21,6	— 14,1	Affaiblissement	— 21,0	— 14,0	Affaiblissement
Secteurs et syndicalisation						
Autres salariés québécois syndiqués	— 17,9	— 13,2	Affaiblissement	— 24,1	— 14,8	Affaiblissement
Autres salariés québécois non syndiqués	— 4,2	— 0,7 *	Affaiblissement	8,0	9,7	Stabilité
Privé syndiqué	— 20,9	— 12,4	Affaiblissement	— 20,7	— 10,0	Affaiblissement
Privé non syndiqué	— 3,5	— 0,2 *	Affaiblissement	9,8	10,7	Stabilité

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

La comparaison des écarts prend en compte la variabilité des résultats issus d'une enquête réalisée au moyen d'un échantillon. Ainsi, bien que les écarts présentés entre deux années puissent différer, l'Institut peut statuer à la stabilité de la situation comparative si la différence n'est pas jugée statistiquement significative. De plus, lorsqu'une différence significative est détectée, l'ampleur de la différence est elle-même sujette à une marge d'erreur, mesurée à l'aide d'intervalles de confiance non présentés ici. Par conséquent, il est recommandé de limiter l'analyse qui en découle à statuer à l'amélioration, la stabilité ou l'affaiblissement de la situation comparative.

Comparaison des écarts de rémunération, administration québécoise et secteurs de comparaison, par catégorie d'emplois, de 2014 et 2009
Comparaison avec l'ensemble des autres salariés québécois

Catégorie d'emplois	Écarts salariaux			Écarts de rémunération globale		
	2014	2009	Statut	2014	2009	Statut
	%			%		
Ensemble des emplois repères	— 11,5	— 8,7	Affaiblissement	— 7,6	— 3,7	Affaiblissement
Professionnels	— 10,7	— 9,9	Stabilité	— 5,8	— 4,7	Stabilité
Techniciens	— 12,3	— 9,6	Stabilité	— 6,1	— 2,6 *	Stabilité
Employés de bureau	— 13,9	— 9,0	Affaiblissement	— 10,6	— 4,8	Affaiblissement
Employés de service	1,4 *	2,6 *	Stabilité	5,5 *	8,2	Stabilité
Ouvriers	— 29,2	28,9	Stabilité	— 37,3	— 29,7	Stabilité

Comparaison avec le secteur privé

Comparaison avec le secteur privé

Catégorie d'emplois	Écarts salariaux			Écarts de rémunération globale		
	2014	2009	Statut	2014	2009	Statut
	%			%		
Ensemble des emplois repères	— 8,4	— 6,0	Stabilité	2,3 *	3,6	Stabilité
Professionnels	— 6,7	— 8,9	Stabilité	4,7	1,6 *	Stabilité
Techniciens	— 9,7	— 7,1	Stabilité	2,7 *	3,8	Stabilité
Employés de bureau	— 10,2	— 4,6	Affaiblissement	1,8 *	4,7	Stabilité
Employés de service	3,8 *	4,8 *	Stabilité	9,4	12,5	Stabilité
Ouvriers	— 32,0	— 31,6	Stabilité	— 28,5	— 25,1	Stabilité

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

La comparaison des écarts prend en compte la variabilité des résultats issus d'une enquête réalisée au moyen d'un échantillon. Ainsi, bien que les écarts présentés entre deux années puissent différer, l'Institut peut statuer à la stabilité de la situation comparative si la différence n'est pas jugée statistiquement significative. De plus, lorsqu'une différence significative est détectée, l'ampleur de la différence est elle-même sujette à une marge d'erreur, mesurée à l'aide d'intervalles de confiance non présentés ici. Par conséquent, il est recommandé de limiter l'analyse qui en découle à statuer à l'amélioration, la stabilité ou l'affaiblissement de la situation comparative.

Annexe H

Principaux indicateurs économiques du Québec, de 2002 à 2014

Indicateurs	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
PIB et ses composantes ^{2,3}							
PIB (au prix du marché)	2,7	1,3	2,6	1,5	1,3	1,8	1,9
Consommation finale	3,1	3,1	1,9	2,0	2,8	2,9	2,8
Ménage	3,6	3,0	2,4	2,4	2,9	3,8	3,2
Institutions SBL au service des ménages ⁴	8,9	1,8	0,9	- 1,5	0,8	- 1,0	4,7
administrations publiques	1,7	3,5	0,9	1,2	2,8	1,1	1,6
Formation brute de capital fixe	6,1	5,8	10,5	1,8	2,4	6,3	2,1
entreprises	5,9	6,4	11,1	- 0,5	3,7	6,4	- 0,7
Institutions SBL au service des ménages ⁴	23,3	- 9,6	- 40,3	131,1	- 0,3	- 22,1	36,5
administrations publiques	6,5	3,6	9,2	9,9	- 2,7	6,8	12,5
Exportations	0,0	- 2,2	1,9	2,4	1,6	1,9	- 3,4
Importations	2,0	3,4	4,8	4,4	3,3	4,9	- 1,1
Indicateurs monétaires							
IPC (2002 = 100) ^{2,5}	2,0	2,5	2,0	2,3	1,7	1,6	2,1
Taux d'intérêt (% bons du Trésor 90 jours)	2,55	2,85	2,22	2,73	4,04	4,12	2,30
Taux de change (huard en cents américains) ⁶	63,7	71,6	77,0	82,6	88,2	93,5	94,3
Autres indicateurs							
Revenu disponible des ménages ²							
nominal	5,9	4,6	4,1	3,6	5,0	6,3	4,8
réel ⁷	3,8	3,0	2,4	1,8	3,8	5,1	3,5
Taux d'épargne des ménages (%)	1,8	1,9	2,0	1,4	2,3	3,5	3,8
Livraisons manufacturières ²	1,4	- 0,1	0,8	3,6	4,3	- 1,2	2,2
Excédent d'exploitation net : sociétés ²	3,5	6,8	7,1	2,2	7,2	7,8	- 2,8
Ventes au détail ²	6,1	4,5	4,2	5,1	4,9	4,5	4,9
Mises en chantier (en milliers)	42,5	50,3	58,4	50,9	47,9	48,6	47,9

Note: Statistique Canada a procédé à une révision historique des comptes nationaux (intégration des normes du Système de comptabilité nationale des Nations unies, révisions statistiques, amélioration des sources et des méthodes d'information, etc.). En conséquence, de nombreux termes familiers, tels que « bénéfices des sociétés », « revenu du travail » et « dépenses personnelles » n'existent plus dans les nouveaux tableaux de Statistique Canada. En revanche, les révisions ajoutent de nouvelles variables et de nouveaux concepts importants parmi lesquels figurent la rémunération des salariés, l'excédent brut d'exploitation, le revenu mixte brut et la dépense de consommation finale des ménages.

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.
2. Taux annuel de croissance (en %).
3. En termes réels (\$ enchaînés 2007).
4. Institutions sans but lucratif au service des ménages.
5. Les taux de croissance trimestriels de l'IPC sont calculés par rapport aux trimestres correspondants de l'année précédente.
6. Moyenne mensuelle.
7. L'indice implicite des prix des ménages en biens et en services (2007 = 100) est utilisé pour obtenir le revenu réel des ménages.

Sources : Institut de la statistique du Québec, Statistique Canada et Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL).

2009	2010	2011	2012	2013	2014 ¹				Indicateurs
					Cumul	T1	T2	T3	
PIB et ses composantes^{2,3}									
- 0,6	2,3	1,8	1,5	1,1	1,4	0,3	0,2	..	PIB (au prix du marché)
2,3	3,3	1,5	0,9	1,9	1,9	0,0	0,5	..	Consommation finale
0,9	3,6	1,9	1,2	2,3	2,4	- 0,2	0,5		Ménage
3,8	0,4	2,6	- 0,4	2,2	0,2	0,5	- 0,3		Institutions SBL au service des ménages ⁴
5,7	2,7	0,5	0,2	0,9	0,9	0,4	0,4		administrations publiques
- 4,4	4,8	1,8	6,6	- 3,6	- 3,2	- 1,1	0,7	..	Formation brute de capital fixe
- 8,3	6,0	3,0	6,5	- 5,3	- 3,6	- 1,1	0,6	..	entreprises
3,5	11,2	4,5	9,2	- 2,5	- 1,9	1,1	- 0,2	..	Institutions SBL au service des ménages ⁴
9,5	1,2	- 2,2	7,1	1,7	- 2,1	- 1,1	1,0		administrations publiques
- 4,3	1,0	0,2	5,8	3,5	1,5	2,2	3,5	..	Exportations
- 3,5	5,1	3,6	2,9	0,5	0,9	- 0,1	2,4	..	Importations
Indicateurs monétaires									
0,6	1,3	3,0	2,1	0,7	1,3	0,8	1,6	1,6	IPC (2002 = 100) ^{2,5}
0,32	0,58	0,91	0,95	0,97	0,92	0,88	0,94	0,94	Taux d'intérêt (% bons du Trésor 90 jours)
88,0	97,1	101,1	100,1	97,1	91,4	90,6	91,7	91,8	Taux de change (huard en cents américains) ⁶
Autres indicateurs									
Revenu disponible des ménages ²									
2,1	2,2	4,5	3,2	2,4	2,1	1,0	0,7	..	nominal
1,9	1,1	2,4	1,4	1,3	1,0	0,6	0,0	..	réel ⁷
4,8	2,4	2,9	3,1	2,2	1,5	1,8	1,3	..	Taux d'épargne des ménages (%)
- 13,6	4,4	5,0	- 0,1	- 1,3	6,1	2,5	- 0,2	..	Livraisons manufacturières ²
- 5,4	16,8	3,0	- 0,6	- 5,7	1,9	1,7	2,9	..	Excédent d'exploitation net : sociétés ²
- 1,1	6,2	3,0	1,2	2,5	3,3	- 0,3	2,7	..	Ventes au détail ²
43,4	51,4	48,4	47,4	37,8	38,4	38,9	39,6	..	Mises en chantier (en milliers)

Annexe I

Principaux indicateurs du marché du travail du Québec, de 2002 à 2014

Indicateurs	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Emploi								
Population active ²	3,5	2,1	0,8	0,5	0,9	1,5	1,2	0,5
Taux d'activité (%)	65,2	66,0	65,8	65,5	65,4	65,7	65,8	65,3
Personnes en emploi ²	3,6	1,5	1,5	0,8	1,1	2,4	1,2	-0,8
Taux d'emploi (%)	59,5	59,9	60,2	60,1	60,1	60,9	61,0	59,8
Taux de chômage (%)	8,7	9,2	8,5	8,3	8,1	7,2	7,2	8,5
Heures travaillées et rémunération								
Nombre d'heures travaillées en moyenne par semaine ³								
employés rémunérés à l'heure	29,8	30,0	29,9	29,8	29,7	29,2	29,2	29,4
employés à salaire fixe	37,2	37,0	37,1	37,3	36,9	36,7	36,8	36,5
Rémunération hebdomadaire moyenne ^{2,4} (RHbM)								
nominale	2,7	2,6	2,4	3,6	1,6	4,4	2,0	1,9
réelle ⁵	0,6	0,1	0,5	1,2	-0,1	2,8	-0,1	1,2
Rémunération horaire moyenne ² (RHrM)								
nominale	3,1	2,6	2,9	2,6	2,3	5,3	2,6	2,9
réelle ⁵	1,0	0,1	0,9	0,3	0,6	3,7	0,6	2,3

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 des prix à la consommation (2002 = 100) est utilisé pour obtenir la rémunération hebdomadaire moyenne réelle et 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).

2010	2011	2012	2013		2014 ¹			Indicateurs
				Cumul	T1	T2	T3	
								Emploi
1,2	0,8	0,8	1,0	0,2	0,0	- 0,4	0,1	Population active ²
65,4	65,2	65,1	65,2	64,9	65,2	64,8	64,7	Taux d'activité (%)
1,7	1,0	0,8	1,2	0,1	- 0,1	- 0,7	0,2	Personnes en emploi ²
60,2	60,1	60,0	60,3	59,8	60,2	59,6	59,6	Taux d'emploi (%)
8,0	7,8	7,8	7,6	7,8	7,6	7,9	7,8	Taux de chômage (%)
								Heures travaillées et rémunération
								Nombre d'heures travaillées en moyenne par semaine ³
29,5	29,5	29,5	29,4	29,4	28,9	29,5	..	employés rémunérés à l'heure
36,4	36,4	36,4	36,4	36,5	36,2	36,2	..	employés à salaire fixe
								Rémunération hebdomadaire moyenne ^{2,4} (RHbM)
2,8	2,2	2,3	1,5	2,0	-0,6	1,9	..	nominale
1,5	-0,8	0,2	0,8	1,1	-1,2	0,8	..	réelle ⁵
								Rémunération horaire moyenne ² (RHrM)
2,8	2,2	2,5	1,7	2,1	0,5	1,8	..	nominale
1,5	-0,8	0,3	0,9	1,3	- 0,1	0,8	..	réelle ⁵

Annexe J

Prévisions de divers organismes pour les principaux indicateurs économiques du Québec, pour 2014 et 2015

Indicateurs	BRC (Septembre)		CBC (Été 2014)		Desjardins (Octobre)		BMO (Octobre)	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
PIB et ses composantes¹								
PIB (au prix du marché)	1,7	1,8	1,4	2,0	1,5	1,8	1,8	2,0
Consommation finale	..	..	1,5	1,3	1,7	1,2	..	..
Ménage			1,8	1,7	2,0	2,1		
Institutions sans but lucratif					0,3	0,6		
administrations publiques	..	..	1,2	0,7	0,9	-0,8	..	..
Investissements	..	..	-1,8	1,0	-2,2	1,3	..	..
administrations publiques	..	..	-0,9	-0,2	-1,1	-1,2	..	..
entreprises	..	..	-2,1	-0,9	-2,6	2,1	..	..
Exportations	..	..	3,5	4,7	4,3	5,9	..	..
Importations	..	..	1,7	2,7	2,3	3,8	..	..
Indicateurs monétaires								
IPC (1992 = 100) ²	1,4	1,6	1,5	1,8	1,3	1,7	1,4	1,7
Taux d'intérêt (% bons du Trésor 90 jours)	1,10	1,85	0,92	1,07	0,90	1,15	0,91	0,96
Taux de change (1 huard en cents américains)	86,96	84,75	91,14	90,37	91,00	91,00	91,00	88,00
Indicateurs du marché du travail								
Emploi ²	0,0	0,6	0,0	1,1	0,0	0,7	0,0	0,5
Taux de chômage (%)	7,8	7,6	7,7	7,6	7,8	7,7	7,8	7,6
Rémunération hebdomadaire moyenne ² (RHbM)	..	..	2,2	2,4	2,1	2,5	..	..
Autres indicateurs								
Revenu personnel disponible ¹	..	..	2,3	3,1	1,2	1,9	..	..
Bénéfices des sociétés avant impôt ²⁻³	..	..	15,0	6,4	8,2	5,5	..	..
Ventes au détail ²	3,3	3,5	2,6	2,7	3,5	4,0	..	..
Mises en chantier (en milliers)	38,0	33,3	38,1	36,2	39,0	41,0	38,5	37,5

1. Taux annuel réel de croissance.

2. Taux annuel de croissance.

3. Données pour le Canada

BRC : Banque Royale du Canada; CBC : Conference Board du Canada; Desjardins : Mouvement des caisses Desjardins du Québec;

BMO : Banque de Montréal Groupe financier.

Annexe K

Évolution de la croissance salariale nominale et réelle pour les salariés syndiqués, selon l'indicateur des taux d'augmentation des clauses salariales en vigueur, de 1986 à 2014

Années	Types de croissance	Autres salariés québécois								
		Administration québécoise ¹	Privé	« Autre public »				Ensemble « autre public »	Ensemble autres sal. québ.	Ensemble Québec
				Entreprises publiques québécoises	Universitaire	Municipal	Fédéral			
1986	nominale	3,3	4,1	3,5	5,8	4,2	3,5	3,8	4,0	3,7
	réelle	-1,4	-0,7	-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

Annexe K

Évolution de la croissance salariale nominale et réelle pour les salariés syndiqués, selon l'indicateur des taux d'augmentation des clauses salariales en vigueur, de 1986 à 2014

Années	Types de croissance	Autres salariés québécois								
		Administration québécoise ¹	Privé	« Autre public »				Ensemble « autre public »	Ensemble autres sal. québ.	Ensemble Québec
				Entreprises publiques québécoises	Universitaire	Municipal	Fédéral			
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	2,5	2,6	2,5	2,6	2,3
	réelle	0,3	1,0	0,5	1,3	0,8	0,9	0,8	0,9	0,6
2007	nominale	2,0 ^{2,3}	2,5	2,3	3,1	1,0	2,9	2,0	2,4	2,2
	réelle	0,4	0,9	0,7	1,5	-0,6	1,3	0,4	0,8	0,6
2008	nominale	2,0 ²	2,6	2,1	2,9	2,0	1,7	2,1	2,4	2,2
	réelle	-0,1	0,5	0,0	0,8	-0,1	-0,4	0,0	0,3	0,1
2009	nominale	2,0 ²	2,5	2,3	2,3	2,2	1,5	2,0	2,3	2,2
	réelle	1,4	1,9	1,7	1,7	1,6	0,9	1,4	1,7	1,6
2010	nominale	0,5 ²	2,4	2,5	2,4	2,6	1,6	2,3	2,3	1,4
	réelle	-0,7	1,2	1,3	1,2	1,4	0,4	1,1	1,1	0,2
2011	nominale	0,8 ²	2,4	2,0	1,6	2,5	1,7	2,1	2,3	1,5
	réelle	-2,1	-0,6	-1,0	-1,4	-0,5	-1,3	-0,9	-0,7	-1,5
2012	nominale	1,5 ²	2,5	2,0	1,6	2,1	1,9	2,0	2,4	1,9
	réelle	-0,6	0,4	-0,1	-0,5	0,0	-0,2	-0,1	0,3	-0,2
2013	nominale	1,8 ²	2,1	2,0	2,2	2,5	2,1 ⁴	2,2	2,1	1,9
	réelle	1,1	1,4	1,3	1,5	1,8	1,4	1,5	1,4	1,2
2014 ⁵	nominale	2,0 ^{2,6}	2,1	1,3	2,4	2,3	2,7 ⁷	1,9	2,0	2,0
	réelle	0,8	0,9	0,1	1,2	1,1	1,5	0,7	0,8	0,8
2015 ⁵	nominale	...	2,0	3,4 ⁷	...	2,3 ⁷	...	2,8 ⁷	2,2 ⁷	2,2 ⁷

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). Pour 2010 à 2014, le nombre de salariés est basé sur ceux visés par les conventions collectives signées en 2011.
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. Le taux de croissance salariale a été calculé à partir de trois sources : le site web du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2014* de l'ISQ et la banque de conventions collectives du ministère du Travail du Québec.
5. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données au cours des deux premiers trimestres de 2014 (données préliminaires).
6. Les augmentations dans l'administration québécoise sont constituées de paramètres fixes et variables. La croissance nominale a été calculée à partir seulement du paramètre fixe.
7. Ce résultat est basé sur un nombre limité de salariés.

Annexe L

Évolution de la distribution¹ des salariés syndiqués, selon la croissance salariale en vigueur, de 1986 à 2014

Années	Types de croissance	Administration québécoise ²	Autres salariés québécois							Ensemble autres sal. québ.	Ensemble Québec ²
			Privé	« Autre public »							
				Entreprises publiques québécoises	Universitaire	Municipal	Fédéral	Ensemble « autre public »			
1986	Gel ou baisse	0,0	6,9	3,4	0,0	4,3	1,1	2,6	5,4	3,1	
	> 0 et < IPC	99,7	54,6	93,2	78,4	63,9	94,3	84,3	65,0	79,7	
	≥ IPC	0,3	38,5	3,4	21,6	31,9	4,6	13,1	29,6	17,2	
1987	Gel ou baisse	4,6	5,8	33,1	0,0	0,4	0,3	8,6	6,8	5,7	
	> 0 et < IPC	62,0	60,4	38,6	0,0	79,1	70,1	60,9	60,6	61,3	
	≥ IPC	33,4	33,7	28,3	100,0	20,5	29,6	30,5	32,6	33,0	
1988	Gel ou baisse	0,0	6,0	0,0	0,0	0,0	23,8	10,2	7,5	3,7	
	> 0 et < IPC	0,0	20,6	13,2	0,0	3,6	37,5	20,1	20,4	10,2	
	≥ IPC	100,0	73,5	86,8	100,0	96,4	38,8	69,7	72,1	86,1	
1989	Gel ou baisse	0,0	6,1	1,1	0,0	3,4	1,4	1,9	4,6	2,3	
	> 0 et < IPC	100,0	28,9	92,6	0,0	29,3	9,2	35,6	31,2	63,5	
	≥ IPC	0,0	65,1	6,3	100,0	67,3	89,4	62,5	64,2	34,2	
1990	Gel ou baisse	0,0	2,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,5	0,7	
	> 0 et < IPC	0,0	22,7	13,7	0,0	7,6	14,7	11,7	18,7	9,4	
	≥ IPC	100,0	75,0	86,3	100,0	92,4	85,3	88,3	79,8	89,9	
1991	Gel ou baisse	0,0	2,3	0,3	10,1	0,0	59,8	25,1	10,7	5,2	
	< 0 et > IPC	100,0	94,0	98,3	89,9	95,0	39,7	72,9	86,2	70,3	
	≥ IPC	0,0	3,7	1,3	0,0	5,1	0,5	2,0	3,1	24,3	
1992	Gel ou baisse	0,0	7,9	0,6	15,1	22,6	3,0	9,1	8,4	4,2	
	> 0 et < IPC	0,0	7,6	2,3	20,6	0,4	0,0	1,9	5,5	3,0	
	≥ IPC	100,0	84,4	97,1	64,3	77,0	97,0	89,0	86,1	92,9	
1993	Gel ou baisse	0,0 ³	43,9	77,4	23,6	67,3	72,5	68,9	53,4	24,4	
	> 0 et < IPC	99,7	6,6	12,5	76,4	4,8	0,0	8,6	7,4	57,6	
	≥ IPC	0,3	49,5	10,1	0,0	27,9	27,5	22,5	39,2	18,0	
1994	Gel ou baisse	100,0	39,1	80,5	100,0	84,1	81,9	83,2	53,3	79,6	
	augmentation	0,0	60,9	19,5	0,0	15,9	18,1	16,8	44,7	20,4	
1995	Gel ou baisse	100,0	37,5	93,5	100,0	34,8	92,3	71,9	48,9	76,2	
	> 0 et < IPC	0,0	17,3	3,5	0,0	4,0	0,9	2,6	12,4	5,8	
	≥ IPC	0,0	45,2	3,0	0,0	61,2	6,9	25,6	38,7	18,0	
1996	Gel ou baisse	77,3	33,9	47,0	55,8	14,9	92,3	56,5	42,3	62,3	
	> 0 et < IPC	22,7	15,1	48,2	44,2	38,6	0,9	24,7	18,7	21,0	
	≥ IPC	0,0	51,0	4,9	0,0	46,5	6,8	18,8	39,1	16,7	
1997	Gel ou baisse	3,1	14,3	42,3	50,5	8,7	19,4	23,9	17,5	8,6	
	> 0 et < IPC	96,9	15,8	48,5	46,8	45,2	0,0	35,5	22,4	68,5	
	≥ IPC	0,0	69,9	9,2	2,7	46,1	80,6	40,5	60,1	22,9	
1998	Gel ou baisse	0,0	31,9	8,0	20,7	40,7	21,6	24,8	29,3	15,5	
	> 0 et < IPC	99,1	9,0	38,5	12,8	12,9	40,4	28,3	16,1	55,3	
	≥ IPC	0,9	59,1	53,5	66,5	46,4	38,0	46,9	54,6	29,2	
1999	Gel ou baisse	0,3	9,9	1,9	11,5	23,0	2,3	10,6	10,2	4,5	
	> 0 et < IPC	0,2	9,5	4,8	7,7	10,9	0,0	5,9	8,2	3,6	
	≥ IPC	99,5	80,5	93,3	80,8	66,1	97,7	83,5	81,6	91,9	
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	

Annexe L

Évolution de la distribution¹ des salariés syndiqués, selon la croissance salariale en vigueur, de 1986 à 2014

Années	Types de croissance	Administration québécoise ²	Autres salariés québécois							Ensemble autres sal. québ.	Ensemble Québec ²
			Privé	« Autre public »				Ensemble « autre public »			
				Entreprises publiques québécoises	Universitaire	Municipal	Fédéral				
2002	Gel ou baisse	0,0 ^{4,5}	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 ^{4,5}	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 ^{4,5}	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 ^{4,5}	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}	5,6	0,0	0,0	1,4	0,0	0,6	4,1	1,9	
	> 0 et < IPC	0,0	7,7	19,2	0,8	12,9	0,0	10,1	8,4	3,9	
	≥ IPC	100,0	86,7	80,8	99,2	85,7	100,0	89,3	87,5	94,3	
2007	Gel ou baisse	0,0 ^{4,5}	6,3	0,0	0,0	54,0	0,0	21,0	10,9	5,1	
	> 0 et < IPC	0,0	4,8	5,9	0,0	0,4	0,0	1,6	3,8	1,8	
	≥ IPC	100,0	88,9	94,1	100,0	45,7	100,0	77,4	85,3	93,1	
2008	Gel ou baisse	0,0 ⁴	7,2	0,9	0,0	5,1	0,0	2,1	5,5	2,6	
	> 0 et < IPC	100,0	20,2	83,9	36,3	74,2	82,4	74,2	38,2	70,7	
	≥ IPC	0,0	72,6	15,2	63,7	20,7	17,6	23,7	56,3	26,7	
2009	Gel ou baisse	0,0 ⁴	7,3	0,5	11,9	1,3	0,0	1,9	5,5	2,6	
	> 0 et < IPC	0,0	0,9	0,0	0,0	0,5	0,0	0,2	0,7	0,3	
	≥ IPC	100,0	91,9	99,5	88,1	98,2	100,0	97,9	93,9	97,1	
2010	Gel ou baisse	0,0 ⁴	7,0	0,0	10,9	0,3	0,0	1,3	5,1	2,4	
	> 0 et < IPC	100,0	3,4	10,4	13,2	6,0	0,0	6,3	4,4	55,1	
	≥ IPC	0,0	89,6	89,6	75,8	93,8	100,0	92,3	90,5	42,6	
2011	Gel ou baisse	0,0 ⁴	4,5	0,1	5,4	1,1	4,4	2,0	3,8	1,9	
	> 0 et < IPC	100,0	70,5	97,5	87,1	77,4	94,0	87,9	75,3	87,4	
	≥ IPC	0,0	25,0	2,4	7,5	21,6	1,6	10,1	20,9	10,7	
2012	Gel ou baisse	0,0 ⁴	4,1	0,0	7,5	13,6	0,0	5,3	4,4	2,2	
	> 0 et < IPC	100,0	19,8	84,7	72,0	37,9	91,4	69,7	33,2	66,7	
	≥ IPC	0,0	76,1	15,3	20,4	48,5	8,6	25,0	62,4	31,1	
2013	Gel ou baisse	0,0 ⁴	3,6	2,2	0,0	0,3	0,6	0,9	2,9	1,4	
	> 0 et < IPC	0,0	0,4	0,5	0,0	0,0	0,0	0,2	0,4	0,2	
	≥ IPC	100,0	95,9	97,3	100,0	99,7	99,4	98,9	96,8	98,5	
2014 ⁷	Gel ou baisse	0,0 ⁴	3,7	40,4	0,0	0,0	0,0 ⁶	16,6	7,1	2,8	
	> 0 et < IPC	0,0	3,0	1,8	4,2	0,0	0,0	1,2	2,6	1,0	
	≥ IPC	100,0	93,3	57,8	95,8	100,0	100,0	82,2	90,4	96,2	

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). Pour 2010 à 2014, le nombre de salariés est stable à partir de ceux couverts par les nouvelles conventions signées en 2011.

5. Le taux d'augmentation ne prend pas en compte tous les rajustements dont aurait pu bénéficier les salariés de l'administration québécoise, notamment ceux reliés à l'équité salariale.

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, *L'enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2014* de l'ISQ et la banque de conventions collectives du ministère du Travail du Québec.

7. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données au cours des deux premiers trimestres de 2014 (données préliminaires).

Annexe M

Mesure des taux d'augmentation des salaires pour les salariés syndiqués, selon la date de signature, indicateur des gains, de 1986 à 2014

Années	Administration québécoise ¹	Autres salariés québécois						Ensemble autres sal. québ.	Ensemble Québec
		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 ³	2,1	1,6	3,0	2,8	2,5	2,6	2,2	1,0
2007	... ⁴	2,7	2,2	4,0	2,2	... ⁴	3,0	2,8	2,8
2008	... ⁴	2,9	2,1	3,6	1,8	2,3	2,1	2,6	2,6
2009	... ⁴	1,9	2,4	2,6	1,7	1,8	1,8	1,9	1,9
2010	... ⁴	2,3	2,8	2,5	2,0	2,3	2,3	2,3	2,3
2011	1,2 ⁵	2,1	1,3	2,1	2,3	1,7	1,9	2,0	1,3
2012	... ⁴	2,3	1,8	2,2	2,7	2,4	2,5	2,4	2,4
2013	... ⁴	2,2	2,3	2,2	2,4	... ⁴	2,3	2,3	2,3
2014 ⁶	... ⁴	2,2	1,5	1,9	2,0	... ⁴	1,8	2,0	2,0

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. Aucune convention nouvellement signée dans ce secteur. Dans le secteur fédéral, l'administration fédérale n'a pas l'obligation de déposer ses conventions au ministère du Travail du Québec.

5. Les conventions de l'administration québécoise durent cinq ans et tiennent compte de paramètres fixes et de paramètres variables en fonction de la progression de l'économie et de l'inflation. Pour 2014, le ministère du Travail n'a inclus dans la banque que les taux d'augmentation en fonction des paramètres fixes.

6. Ces résultats correspondent aux six premiers mois de 2014 et prennent en compte un nombre de conventions collectives/un effectif limités.

Annexe N

Mesure des taux d'augmentation des salaires pour les salariés syndiqués, selon la date de signature, indicateur des taux, de 1986 à 2014

Années	Administration québécoise ¹	Autres salariés québécois						Ensemble autres sal. québ.	Ensemble Québec
		Privé	« Autre public »						
			Entreprises publiques québécoises	Universitaire	Municipal	Fédéral	Ensemble « autre public »		
1986	..	4,2	3,3	20,9	4,3	3,7	3,7	4,0	4,0
1987	4,1	4,0	4,6	4,4	4,4	3,8	4,2	4,1	4,1
1988	4,0	4,5	4,0	5,1	4,4	3,9	4,2	4,4	4,3
1989	6,4	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	1,2 ³	2,1	1,8	3,0	2,7	2,5	2,6	2,2	1,3
2007	... ⁴	2,7	2,3	4,0	2,2	... ⁴	3,0	2,7	2,7
2008	... ⁴	2,8	2,1	3,4	2,0	2,3	2,2	2,5	2,5
2009	... ⁴	2,0	2,5	3,3	1,8	1,7	1,9	1,9	1,9
2010	... ⁴	2,4	2,7	2,7	2,1	2,4	2,3	2,4	2,4
2011	1,4 ⁵	2,1	1,0	2,0	2,3	1,8	1,9	2,0	1,5
2012	... ⁴	2,2	1,8	2,1	2,5	2,3	2,4	2,3	2,3
2013	... ⁴	2,2	2,4	2,0	2,4	... ⁴	2,3	2,2	2,2
2014 ⁶	... ⁴	2,2	1,4	2,0	2,2	... ⁴	1,9	2,0	2,0

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. Aucune convention nouvellement signée dans ce secteur. Dans le secteur fédéral, l'administration fédérale n'a pas l'obligation de déposer ses conventions au ministère du Travail du Québec.

5. Les conventions de l'administration québécoise durent cinq ans et tiennent compte de paramètres fixes et de paramètres variables en fonction de la progression de l'économie et de l'inflation. Pour 2014, le ministère du Travail n'a inclus dans la banque que les taux d'augmentation en fonction des paramètres fixes.

6. Ces résultats correspondent aux six premiers mois de 2014 et prennent en compte un nombre de conventions collectives/un effectif limités.

« 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 au Québec en 2014. Il contient des résultats ainsi que des analyses détaillées de la comparaison des salaires, des avantages sociaux et de 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. Cela constitue l'objet du premier chapitre de la publication, qui fournit également de l'information sur les échelles salariales, les heures régulières de travail ainsi que les heures chômées payées, et ce, pour l'ensemble des employés et pour cinq catégories d'emplois.

La comparaison est aussi effectuée avec différents secteurs du marché du travail. Ainsi, le chapitre 2 traite les mêmes éléments de rémunération en comparaison avec le secteur privé, alors que le regroupement « autre public » et les sous-secteurs de ce dernier (administrations municipale et fédérale, « entreprises publiques » et universitaire) sont analysés au chapitre 3. Enfin, le chapitre 4 offre des résultats selon la syndicalisation, tant pour l'ensemble des autres salariés québécois que pour le secteur privé.

Le point est également fait sur l'évolution des écarts salariaux et de rémunération globale de 2013 à 2014 ainsi que sur une plus longue période, soit de 2009 à 2014 au chapitre 5. Par ailleurs, le rapport contient les résultats relatifs aux tendances salariales pour l'administration québécoise et les divers secteurs de l'économie. Il s'agit de la croissance salariale, sur la base des augmentations des structures salariales, ainsi que des perspectives salariales pour 2014 et 2015. En toile de fond, les principaux indicateurs de l'environnement économique et du marché du travail sont fournis.

L'information diffusée dans ce rapport pourrait faciliter la prise de décision en matière de rémunération par tous les acteurs du marché du travail au Québec.