

INSTITUT
DE LA STATISTIQUE
DU QUÉBEC

www.stat.gouv.qc.ca

TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION

Rémunération des salariés

État et évolution comparés

2019



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 nationales du Québec
4^e trimestre 2019
ISBN 978-2-550-85496-8 (PDF)

© 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 2019

Avant-propos

Chaque année, l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) informe le public de l'état et de l'évolution comparés de la rémunération globale des salariés syndiqués de l'administration publique québécoise, secteur à la base de la comparaison, et de celle des autres salariés.

La force de l'approche de l'Institut se caractérise par le fait que celle-ci compare la rémunération accordée à des emplois semblables. La comparaison est réalisée pour un certain nombre d'emplois repères, choisis afin d'être représentatifs de la structure de l'effectif et de la rémunération de l'administration québécoise. En 2019, la rémunération des emplois repères prend en compte les nouvelles structures salariales découlant de l'exercice de relativités salariales réalisé par les parties patronale et syndicales. Ces structures salariales ont été appliquées dès le 2 avril dernier à toutes les catégories d'emplois visées. Les ajustements sont donc inclus dans les résultats du rapport.

Comme dans l'édition 2018, ce rapport comporte, en plus de la banque de données sur les résultats, toutes les analyses détaillées relatives à la comparaison des diverses composantes de la rémunération globale, et ce, pour les différents secteurs visés par la comparaison. L'ISQ analyse également l'évolution des écarts salariaux et des écarts de rémunération globale pour la période allant de 2010 à 2019. La brochure *Faits saillants*, qui accompagne le rapport, est très pratique pour les utilisateurs qui veulent avoir un aperçu des principaux résultats.

À quatre mois de l'échéance des conventions collectives dans l'administration québécoise, l'Institut remplit ainsi sa mission en mettant à la disposition des parties à la négociation le maximum d'informations. Ces données, qui s'appuient sur une analyse statistique fiable et objective des conditions actuelles de rémunération, constituent un cadre de référence pouvant les aider à se positionner selon leurs priorités

respectives. Par ailleurs, tous les intervenants du marché du travail ainsi que le public en général peuvent profiter de ces données sur la rémunération.

Afin de mettre en contexte les résultats de comparaison de l'année 2019, le rapport présente en annexe les taux d'augmentation salariale selon les conventions collectives déposées dans la banque de données du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Un enjeu stratégique pour les prochaines années est d'assurer l'évolution des processus de production statistique. Dans le cadre de cet axe de développement, l'Institut souhaite exploiter pleinement le potentiel informationnel des différentes sources de données disponibles, notamment celles de nature administrative. La revue du programme de comparaison de la rémunération, entamée au cours des dernières années, représente une occasion d'avancer sur cette voie prometteuse. Les travaux se feront en assurant la transparence habituelle auprès des parties à la négociation.

L'ISQ 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*, source des données de la comparaison. Enfin, l'Institut réitère son engagement, toujours primordial, à protéger la confidentialité des renseignements recueillis.

Le directeur général,



Daniel Florea

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

La coordination de ce rapport a été assurée par :	Pharet Pheng, avec la collaboration de Nadège Jean
Direction des statistiques du travail et de la rémunération :	Patrice Gauthier, directeur
Ont apporté leur précieuse collaboration :	Rhéana Adebo, Marilyn Barbieri, David Chapados, Marie-Josée Dufour, Roxanne Gingras, Nadège Jean, Nathalie Mongeau et Vladimir Racila, pour la validation et l'analyse des résultats ainsi que pour la rédaction. Mario Haché et Chantal Caouette, pour les développements méthodologiques et les traitements statistiques des résultats de la comparaison. Pascal Michel et Dominique Sam-Pan, pour les traitements informatiques. Ann Doucet et tous les membres de l'équipe « enquêtes – rémunération », pour la collecte et la validation des données sur la rémunération globale. France Lozeau et Francine Patenaude, pour la mise en page et la Direction de la diffusion et des communications pour la révision linguistique.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2019). *Rémunération des salariés. État et évolution comparés*, [En ligne], Québec, L'Institut, 244 p. <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/remuneration-salaries-2019.pdf>

L'Institut remercie les maisons de prévisions et d'experts-conseils qui ont collaboré à la réalisation de ce rapport, soit la Banque Nationale, la Banque Royale du Canada, la Banque de Montréal Groupe financier, la Banque Canadienne Impériale de commerce, la Banque Laurentienne du Canada, le Mouvement des caisses Desjardins du Québec, Conference Board du Canada, Mercer (Canada) Limitée, Normandin Beaudry, Saucier conseil et Willis Towers Watson.

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 1020
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

Table des matières

Principaux résultats	11
Introduction	17
La méthodologie	19
Les orientations et les approches méthodologiques.....	20
Le traitement et l'analyse des données.....	33
Les particularités de l'administration québécoise.....	36
Les événements susceptibles d'influer sur la comparaison.....	36
L'environnement économique et le marché du travail.....	40
Les tendances salariales.....	40

Chapitre 1 - L'ensemble des autres salariés québécois

Les salaires et les échelles salariales

L'ensemble des emplois repères.....	46
Les professionnels.....	47
Les techniciens.....	49
Les employés de bureau.....	51
Les employés de service.....	53
Les ouvriers.....	54

La rémunération globale

Les avantages sociaux et les heures chômées payées.....	55
Les avantages sociaux et les heures chômées payées pour les catégories d'emplois.....	56
Les heures de travail.....	57
La rémunération globale.....	58

Chapitre 2 - Le secteur privé

Les salaires et les échelles salariales

L'ensemble des emplois repères.....	60
Les professionnels.....	61
Les techniciens.....	63
Les employés de bureau.....	65
Les employés de service.....	67
Les ouvriers.....	68

La rémunération globale

Les avantages sociaux et les heures chômées payées.....	69
Les avantages sociaux et les heures chômées payées pour les catégories d'emplois.....	70
Les heures de travail.....	71
La rémunération globale.....	72

Chapitre 3 - Le secteur « autre public » et ses composantes

Le secteur « autre public »

Les salaires.....	74
Les échelles salariales.....	75
Les avantages sociaux et les heures chômées payées.....	76
Les heures de travail.....	77
La rémunération globale.....	78

L'administration municipale

Les salaires.....	79
Les échelles salariales.....	80

Les avantages sociaux et les heures chômées payées.....	81
Les heures de travail.....	82
La rémunération globale.....	83

Le secteur « entreprises publiques »

Les salaires.....	84
Les échelles salariales.....	85
Les avantages sociaux et les heures chômées payées.....	86
Les heures de travail.....	87
La rémunération globale.....	88

Le secteur universitaire

Les salaires.....	89
Les échelles salariales.....	90
Les avantages sociaux et les heures chômées payées.....	91
Les heures de travail.....	92
La rémunération globale.....	93

L'administration fédérale

Les salaires.....	94
Les échelles salariales.....	95
Les avantages sociaux et les heures chômées payées.....	96
Les heures de travail.....	97
La rémunération globale.....	98

Chapitre 4 - Les secteurs et la syndicalisation

Les autres salariés québécois syndiqués

Les salaires.....	100
Les échelles salariales.....	101
Les avantages sociaux et les heures chômées payées.....	102
Les heures de travail.....	103
La rémunération globale.....	104

Les autres salariés québécois non syndiqués

Les salaires.....	105
Les échelles salariales.....	106
Les avantages sociaux et les heures chômées payées.....	107
Les heures de travail.....	108
La rémunération globale.....	109

Le secteur privé syndiqué

Les salaires.....	110
Les échelles salariales.....	111
Les avantages sociaux et les heures chômées payées.....	112
Les heures de travail.....	113
La rémunération globale.....	114

Le secteur privé non syndiqué

Les salaires.....	115
Les échelles salariales.....	116
Les avantages sociaux et les heures chômées payées.....	117
Les heures de travail.....	118
La rémunération globale.....	119

Chapitre 5 - L'évolution des écarts de rémunération

Les salaires

L'analyse générale des secteurs.....	123
L'ensemble des autres salariés québécois : les catégories d'emplois.....	124
Le secteur privé : les catégories d'emplois.....	125

La rémunération globale

L'analyse générale des secteurs.....	126
L'ensemble des autres salariés québécois : les catégories d'emplois.....	127
Le secteur privé : les catégories d'emplois.....	128

Liste des tableaux

La méthodologie

I Marché du travail au Québec et grands secteurs de comparaison.....	20
II Éléments et composantes de la rémunération globale.....	23
III Panier des emplois repères par catégorie d'employés.....	30
IV Population de référence pour la comparaison.....	31
V Répartition de l'effectif rattaché aux emplois repères et de l'effectif de l'administration québécoise selon les catégories d'emplois.....	32
VI Mode de collecte de chacun des groupes de rotation, ERG, 2011 à 2019.....	34
VII Nombre de conventions en vigueur, de conventions nouvellement signées et de salariés couverts, Québec, 2018 et 2019.....	43

Chapitre 1

1.1 Écarts salariaux, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2019.....	46
1.2 Nombre d'emplois repères selon le statut des écarts salariaux, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2019.....	46
1.3 Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2019.....	57
1.4 Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2019.....	58
1.5 Nombre d'emplois repères selon le statut des écarts de rémunération globale, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2019.....	58

Chapitre 2

2.1 Écarts salariaux, administration québécoise et secteur privé, en 2019.....	60
2.2 Nombre d'emplois repères selon le statut des écarts salariaux, administration québécoise et secteur privé, en 2019.....	60
2.3 Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur privé, en 2019.....	71
2.4 Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé, en 2019.....	72

2.5 Nombre d'emplois repères selon le statut des écarts de rémunération globale, administration québécoise et secteur privé, en 2019.....	72
---	----

CHAPITRE 3

3.1 Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur « autre public », en 2019.....	74
3.2 Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur « autre public », en 2019.....	75
3.3 Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur « autre public », en 2019.....	77
3.4 Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur « autre public », en 2019.....	78
3.5 Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et administration municipale, en 2019.....	79
3.6 Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et administration municipale, en 2019.....	80
3.7 Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et administration municipale, en 2019.....	82
3.8 Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et administration municipale, en 2019.....	83
3.9 Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2019.....	84
3.10 Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2019.....	85
3.11 Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2019.....	87
3.12 Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2019.....	88
3.13 Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur universitaire, en 2019.....	89
3.14 Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur universitaire, en 2019.....	90
3.15 Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur universitaire, en 2019.....	92
3.16 Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur universitaire, en 2019.....	93
3.17 Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et administration fédérale, en 2019.....	94
3.18 Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et administration fédérale, en 2019.....	95
3.19 Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et administration fédérale, en 2019.....	97

3.20	Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et administration fédérale, en 2019.....	98
------	---	----

Chapitre 4

4.1	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2019.....	100
4.2	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2019.....	101
4.3	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2019.....	103
4.4	Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2019	104
4.5	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2019	105
4.6	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2019	106
4.7	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2019	108
4.8	Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2019.....	109
4.9	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2019.....	110
4.10	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2019.....	111
4.11	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2019	113
4.12	Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2019.....	114
4.13	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2019	115
4.14	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2019.....	116
4.15	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2019.....	118
4.16	Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2019.....	119

Chapitre 5

5.1	Comparaison des écarts de 2019 et 2018 et de 2019 et 2010 pour les salaires, administration québécoise et tous les secteurs, ensemble des emplois repères	123
-----	---	-----

5.2	Comparaison des écarts de 2019 et 2018 et de 2019 et 2010 pour les salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, par catégorie d'emplois	124
5.3	Comparaison des écarts de 2019 et 2018 et de 2019 et 2010 pour les salaires, administration québécoise et secteur privé, par catégorie d'emplois.....	125
5.4	Comparaison des écarts de 2019 et 2018 et de 2019 et 2010 pour la rémunération globale, administration québécoise et tous les secteurs, ensemble des emplois repères.....	126
5.5	Comparaison des écarts de 2019 et 2018 et de 2019 et 2010 pour la rémunération globale, administration québécoise et autres salariés québécois, par catégorie d'emplois	127
5.6	Comparaison des écarts de 2019 et 2018 et de 2019 et 2010 pour la rémunération globale, administration québécoise et secteur privé, par catégorie d'emplois	128

Liste des figures

La méthodologie

I	Répartition de l'effectif des autres salariés québécois selon le statut de syndicalisation et le secteur d'activité, 2019	27
II	Proportion d'employés occupant un emploi apparié à un emploi repère et dont la convention collective est échue, par secteur, en 2019	38

Chapitre 1

1.1	Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Professionnels », en 2019.....	47
1.2	Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Professionnels », en 2019	48
1.3	Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Techniciens », en 2019.....	49
1.4	Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Techniciens », en 2019	50
1.5	Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de bureau », en 2019.....	51
1.6	Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de bureau », en 2019.....	52
1.7	Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de service », en 2019	53
1.8	Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Ouvriers », en 2019.....	54
1.9	Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois, pour l'ensemble des catégories d'emplois	55

1.10	Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois, pour chacune des catégories d'emplois.....	56
------	---	----

Chapitre 2

2.1	Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Professionnels », en 2019.....	61
2.2	Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Professionnels », en 2019	62
2.3	Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Techniciens », en 2019.....	63
2.4	Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Techniciens », en 2019	64
2.5	Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de bureau », en 2019	65
2.6	Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de bureau », en 2019.....	66
2.7	Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de service », en 2019.....	67
2.8	Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Ouvriers », en 2019.....	68
2.9	Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé, pour l'ensemble des catégories d'emplois	69
2.10	Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé, pour chacune des catégories d'emplois	70

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.....	76
3.2	Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et administration municipale, pour l'ensemble des catégories d'emplois.....	81
3.3	Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », pour l'ensemble des catégories d'emplois	86
3.4	Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et secteur universitaire, pour l'ensemble des catégories d'emplois.....	91
3.5	Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administrations québécoise et administration fédérale, pour l'ensemble des catégories d'emplois.....	96

Chapitre 4

4.1	Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, pour l'ensemble des catégories d'emplois.....	102
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	107
4.3	Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé syndiqué, pour l'ensemble des catégories d'emplois	112
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	117

Banque de données

A Minimums, maximums et écarts, positions dans l'échelle et ratios comparatifs, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur de comparaison, en 2019

- 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 secteur de comparaison, en 2019

- 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 secteur de comparaison, en 2019

- 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 2019

- 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, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur de comparaison, en 2019

- 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 secteurs de comparaison, en 2019

G-1 Comparaison des écarts de rémunération, administration québécoise et secteurs de comparaison, ensemble des emplois repères, de 2019 et 2018

G-2 Comparaison des écarts de rémunération, administration québécoise et secteurs de comparaison, par catégorie d'emplois, de 2019 et 2018

G-3 Comparaison des écarts de rémunération, administration québécoise et secteurs de comparaison, ensemble des emplois repères, de 2019 et 2010

G-4 Comparaison des écarts de rémunération, administration québécoise et secteurs de comparaison, par catégories d'emplois, de 2019 et 2010

H 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 2019

I Évolution de la distribution des salariés syndiqués, selon la croissance salariale en vigueur, de 1986 à 2019

J Mesure des taux d'augmentation des salaires pour les salariés syndiqués, selon la date de signature, indicateur des gains, de 1986 à 2019

K Mesure des taux d'augmentation des salaires pour les salariés syndiqués, selon la date de signature, indicateur des taux, de 1986 à 2019

Principaux résultats

Le salaire et la rémunération globale

L'ensemble des autres salariés québécois

En 2019, dans l'ensemble des emplois repères, le salaire des employés de l'administration québécoise affiche un retard de 13,2 % par rapport à celui des autres salariés québécois. Au total, c'est le cas de 57 emplois repères sur 74, ce qui représente 81 % de l'effectif. Toutes les catégories d'emplois de l'administration québécoise accusent un retard salarial, à l'exception de celle des employés de service, qui est à parité. Les écarts varient de – 11,9 % chez les professionnels à – 31,6 % chez les ouvriers.

La rémunération globale des salariés de l'administration québécoise est inférieure de 6,2 % à celle des autres salariés québécois, et ce, dans l'ensemble des emplois repères. Cette situation est observée pour 39 des 74 emplois, regroupant 52 % de l'effectif, et pour quatre des cinq catégories d'emplois étudiées. Les employés de service, quant à eux, 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 s'explique par un nombre d'heures de présence au travail moindre dans l'administration québécoise. Le constat est le même pour les catégories des techniciens et des employés de bureau.

Le secteur privé

Les employés de l'administration québécoise ont un retard salarial de 10,2 % par rapport à ceux du secteur privé, et ce, dans l'ensemble des emplois repères. C'est le cas pour 45 des 72 emplois repères, regroupant 65 % de l'effectif. Quatre catégories d'emplois accusent un retard salarial dans l'administration québécoise. Les écarts se situent entre – 9,7 % et – 33,1 %. Quant aux employés de service, ils affichent la parité.

Dans l'ensemble des emplois repères, l'administration québécoise est à parité avec le secteur privé en ce qui concerne la rémunération globale. La parité est observée pour 25 des 72 emplois, comptant 28 % de l'effectif, alors que 24 emplois affichent une avance (46 % de l'effectif) et 23, un retard (26 % de l'effectif). La situation de parité s'explique par le fait que les 24 emplois affichant une avance sont contrebalancés par les 23 affichant un retard. Les catégories des professionnels et des employés de bureau sont aussi à parité dans les deux secteurs quant à la rémunération globale. De leur

côté, les techniciens et les employés de service affichent une avance (respectivement 3,5 % et 8,7 %), tandis que les ouvriers présentent un retard de 26,8 %. Dans l'ensemble des emplois repères ainsi que dans les catégories des techniciens et des employés de bureau, la situation de l'administration québécoise est meilleure sur le plan de la rémunération globale que sur celui du salaire, en raison des débours plus élevés pour les avantages sociaux et du nombre d'heures de présence au travail moindre dans ce secteur.

Le secteur « autre public »

L'administration québécoise affiche un retard salarial de 20,0 % par rapport au secteur « autre public », et ce, dans l'ensemble des emplois repères. Sur le plan de la rémunération globale, elle montre aussi un retard, d'autant plus important de 24,9 %. Pour l'ensemble des emplois repères et pour chaque catégorie d'emplois, à l'exception des employés de service, ce retard plus prononcé de l'administration québécoise s'explique par des coûts liés aux avantages sociaux moins élevés dans ce secteur. À cela s'ajoute un nombre d'heures de travail plus grand pour l'ensemble des emplois et pour les catégories des employés de bureau et des ouvriers de l'administration québécoise.

Sur le plan du salaire, la situation de retard est observée pour presque la totalité des emplois repères comparés (72 sur 73) regroupant la quasi-totalité de l'effectif. Le constat est également valable en ce qui concerne la rémunération globale. Les écarts salariaux vont de – 15,2 % chez les professionnels à – 31,4 % chez les ouvriers, alors que ceux touchant la rémunération globale varient de – 16,6 % (professionnels) à – 44,1 % (ouvriers).

L'administration municipale

Par rapport à l'administration municipale, l'administration québécoise accuse des retards respectifs de 23,5 % et de 35,0 % au chapitre des salaires et de la rémunération globale, et ce, dans l'ensemble des emplois repères. Sur le plan du salaire, la situation de retard est notée dans 63 des 64 emplois repères, ce qui représente la quasi-totalité de l'effectif. La situation est la même pour tous les emplois repères en ce qui concerne la rémunération globale. Des retards sont observés dans toutes les catégories d'emplois. Les écarts salariaux se situent entre – 13,8 % et – 31,5 %, alors que les écarts touchant la rémunération globale vont de – 19,9 % à – 52,4 %.

Le retard plus important enregistré pour la rémunération globale résulte du nombre d'heures de présence au travail plus élevé dans l'administration québécoise, dans l'ensemble des emplois repères et dans chaque catégorie d'emplois, à l'exception de celle des professionnels. À cela s'ajoutent des débours inférieurs pour les avantages sociaux dans l'ensemble des emplois repères et dans toutes les catégories d'emplois, sauf celle des employés de service.

Le secteur « entreprises publiques »

L'administration québécoise accuse un retard salarial de 19,6 % vis-à-vis du secteur « entreprises publiques », et ce, dans l'ensemble des emplois repères. Cette situation est constatée dans toutes les catégories d'emplois et dans 56 des 64 emplois repères, représentant 91 % de l'effectif. Les écarts vont de – 9,7 % chez les employés de service à – 38,6 % chez les ouvriers.

Sur le plan de la rémunération globale, l'administration québécoise est en retard de 23,3 % par rapport au secteur « entreprises publiques » dans l'ensemble des emplois repères. Au total, 55 des 64 emplois visés par la comparaison, regroupant 95 % de l'effectif, sont dans cette situation. Les écarts vont de – 16,5 % à – 45,0 % dans les cinq catégories d'emplois de l'administration québécoise. Dans l'ensemble des emplois repères et dans toutes les catégories d'emplois, sauf celles des professionnels et des techniciens, le retard plus important enregistré pour la rémunération globale résulte du nombre d'heures de présence au travail plus élevé dans l'administration québécoise. À cela s'ajoutent des débours inférieurs pour les avantages sociaux dans l'ensemble des emplois repères sauf pour la catégorie des employés de service.

Le secteur universitaire

Le salaire des employés de l'administration québécoise accuse un retard de 13,7 % par rapport à celui des salariés du secteur universitaire, et ce, dans l'ensemble des emplois repères. Cette situation s'observe pour 54 des 63 emplois repères, regroupant 88 % de l'effectif. Toutes les catégories d'emplois affichent des retards dans l'administration québécoise, avec des écarts allant de – 7,4 % chez les employés de service à – 19,7 % chez les employés de bureau.

La rémunération globale des employés de l'administration québécoise a un retard de 18,5 % comparativement à celle des salariés du secteur universitaire, et ce, dans l'ensemble des emplois repères. Au total, 59 des

63 emplois repères, comptant 97 % de l'effectif, présentent cette situation. Des retards sont constatés dans les cinq catégories d'emplois, les écarts se situant entre – 11,4 % et – 27,4 %. Dans l'ensemble des emplois repères et dans toutes les catégories d'emplois, l'affaiblissement de la situation de l'administration québécoise du salaire à la rémunération globale est attribuable au nombre d'heures de présence au travail plus élevé dans ce secteur. À cela s'ajoutent des débours moins importants pour les avantages sociaux dans l'ensemble des emplois repères et dans les catégories des professionnels, des employés de bureau et des ouvriers.

L'administration fédérale

Dans l'ensemble des emplois repères, l'administration québécoise affiche un retard vis-à-vis de l'administration fédérale, tant sur le plan des salaires (– 17,5 %) que de celui de la rémunération globale (– 17,1 %). Cette situation s'observe pour toutes les catégories d'emplois et tous les emplois repères comparés. Les écarts vont de – 12,6 % chez les employés de service à – 28,2 % chez les ouvriers en ce qui concerne les salaires, et ils se situent respectivement entre – 14,8 % et – 28,9 % pour ce qui est de la rémunération globale.

Dans l'ensemble des emplois repères et dans chaque catégorie d'emplois, sauf celles des employés de service et des ouvriers, le retard moins marqué de la rémunération globale est attribuable au nombre d'heures de présence au travail moindre dans l'administration québécoise, et ce, malgré des coûts moins élevés pour les avantages sociaux dans ce secteur.

Les autres salariés québécois syndiqués

Dans l'ensemble des emplois repères, le salaire des employés de l'administration québécoise présente un retard de 18,7 % par rapport à celui des autres salariés québécois syndiqués. Cette situation est notée pour 64 des 73 emplois visés par la comparaison, représentant 86 % de l'effectif. Toutes les catégories d'emplois affichent un retard salarial. Les écarts vont de – 7,9 % chez les employés de service à – 35,0 % chez les ouvriers.

La rémunération globale des employés de l'administration québécoise montre un retard de 20,1 % par rapport à celle des autres salariés québécois syndiqués. Cette situation est observée dans 62 des 73 emplois repères, soit 83 % de l'effectif. Toutes les catégories d'emplois présentent un retard, se situant entre 15,1 % et 37,3 %, sauf celle des employés de service, qui affiche la parité. Dans l'ensemble des emplois repères et dans les catégories des professionnels et des employés de bureau, le retard plus prononcé de la rémunération globale est attribuable aux coûts moins élevés pour les avantages sociaux dans l'administration québécoise, et ce, malgré le nombre d'heures de présence au travail moindre dans ce secteur (à l'exception des employés de bureau).

Les autres salariés québécois non syndiqués

Dans l'ensemble des emplois repères, le salaire des employés de l'administration québécoise est inférieur de 6,5 % à celui des autres salariés québécois non syndiqués. C'est le cas dans 35 des 71 emplois repères, représentant 52 % de l'effectif. Un retard salarial est constaté dans quatre des cinq catégories d'emplois, avec des écarts allant de – 8,8 % à – 11,2 %. Les employés de service disposent, pour leur part, d'une avance de 13,1 %.

Quant à la rémunération globale des employés de l'administration québécoise, elle est supérieure de 6,7 % à celle des autres salariés québécois non syndiqués, et ce, dans l'ensemble des emplois repères. Cette situation se présente dans 33 des 71 emplois repères, regroupant 61 % de l'effectif. Trois des cinq catégories d'emplois montrent une avance variant de 5,0 % à 24,2 %. Les professionnels et les ouvriers, quant à eux, sont à parité dans les deux secteurs.

La situation de l'administration québécoise est meilleure en termes de rémunération globale que de salaire dans l'ensemble des emplois repères et dans chaque catégorie d'emplois, car le nombre d'heures de présence au travail est moins élevé dans ce secteur. Pour l'ensemble des emplois repères et dans toutes les catégories, sauf celle des professionnels, la meilleure posture de l'administration québécoise s'explique aussi par des coûts plus élevés pour les avantages sociaux dans ce secteur.

Le secteur privé syndiqué

Dans l'ensemble des emplois repères, le salaire des employés de l'administration québécoise accuse un retard de 17,4 % vis-à-vis de celui des employés du secteur privé syndiqué. Sur le plan salarial, cette situation s'observe dans 44 des 63 emplois repères, regroupant 72 % de l'effectif. Quatre catégories d'emplois accusent un retard dans l'administration québécoise; les écarts se situent entre – 8,7 % et – 39,5 %. Une catégorie, celle des employés de service, affiche la parité.

Sur le plan de la rémunération globale, un retard de 13,9 % est noté chez les employés de l'administration québécoise par rapport aux salariés syndiqués du secteur privé, soit dans 38 des 63 emplois repères, regroupant 59 % de l'effectif. Quatre des cinq catégories d'emplois présentent un retard; les écarts vont de – 9,3 % à – 34,7 %. Les employés de service, pour leur part, sont à parité dans les deux secteurs. Dans l'ensemble des emplois repères ainsi que dans la catégorie des techniciens, le retard plus faible en ce qui concerne la rémunération globale s'explique par un nombre d'heures de présence au travail moindre dans l'administration québécoise.

Le secteur privé non syndiqué

Dans l'ensemble des emplois repères, le salaire des employés de l'administration québécoise est inférieur de 6,0 % à celui des employés du secteur privé non syndiqué. Cette situation est constatée dans 32 des 70 emplois repères, comptant pour 51 % de l'effectif. Un retard salarial est noté dans quatre des cinq catégories d'emplois, avec des écarts se situant entre – 8,2 % et – 10,2 %. Quant aux employés de service, le salaire est supérieur de 13,2 %.

Pour ce qui est de la rémunération globale, l'administration québécoise possède une avance de 7,8 % sur le secteur privé non syndiqué, et ce, dans l'ensemble des emplois visés par la comparaison. Cette situation est observée dans 35 des 70 emplois repères, regroupant 63 % de l'effectif. Trois des cinq catégories d'emplois affichent une avance; les écarts se situent entre 6,5 % et 24,3 %. Les professionnels et les ouvriers, pour leur part, sont à parité dans les deux secteurs.

Dans l'ensemble des emplois repères et dans toutes les catégories d'emplois, sauf celle des professionnels, la situation de l'administration québécoise est meilleure sur le plan de la rémunération globale que sur celui du salaire car, dans ce secteur, les coûts pour les avantages sociaux sont plus élevés et le nombre d'heures de présence au travail est moindre. Pour les professionnels, seul le nombre d'heures de présence au travail moins élevé dans l'administration québécoise explique que la situation soit meilleure.

Les échelles salariales

Les maximums normaux des échelles salariales des professionnels, des techniciens et des employés de bureau de l'administration québécoise sont moins élevés que ceux de l'ensemble des autres salariés québécois. La même situation est observée sur le plan salarial dans les trois catégories d'emplois considérées. Chez les professionnels, le retard du maximum normal est moins important que celui du salaire, la position des employés de l'administration québécoise dans leur échelle salariale étant moins avancée que celle de l'ensemble des autres salariés québécois. Chez les techniciens, le retard du maximum normal est comparable à celui du salaire. Enfin, chez les employés de bureau, c'est plutôt sur le plan du salaire que la situation de l'administration québécoise est meilleure.

En comparaison avec les autres secteurs étudiés (10 secteurs), les maximums normaux de l'administration québécoise sont inférieurs, tant pour les professionnels et les techniciens que pour les employés de bureau. Chez les professionnels, dans tous les secteurs comparés, la situation de l'administration québécoise est meilleure sur le plan du maximum normal que sur celui du salaire, ce qui révèle une position moins avancée dans l'échelle salariale pour les professionnels de l'administration québécoise que pour leurs homologues.

Dans la catégorie des techniciens, la situation de l'administration québécoise est meilleure sur le plan du maximum normal que sur celui du salaire dans la plupart des secteurs. Dans la catégorie des employés de bureau, l'administration québécoise s'en tire mieux sur le plan salarial dans la majorité des secteurs.

Environ 71 % des professionnels, 47 % des techniciens et 47 % des employés de bureau du secteur privé qui

sont rémunérés selon une échelle salariale bénéficient d'un maximum au mérite. Ces proportions atteignent respectivement 73 %, 56 % et 53 % chez les employés non syndiqués du secteur privé. Dans l'administration québécoise, les échelles salariales 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 (42,0 % du salaire) sont plus élevés que ceux observés chez l'ensemble des autres salariés québécois et dans le secteur privé ainsi que chez les non-syndiqués. Ils sont, par contre, inférieurs à ceux notés chez les autres salariés québécois syndiqués et dans le regroupement « autre public » et ses composantes (administrations municipale et fédérale au Québec, universités et « entreprises publiques »). Les coûts varient de 45,3 % à 51,7 % du salaire. Enfin, les débours totaux dans l'administration québécoise sont similaires à ceux notés pour les syndiqués du secteur privé.

Lorsque seuls les avantages sociaux sont pris en compte, les débours sont plus élevés pour les employés de l'administration québécoise (26,1 %) que pour l'ensemble des autres salariés québécois, ceux du secteur privé ainsi que les non-syndiqués (ensemble des autres salariés québécois et secteur privé). Ils sont moins élevés que ceux observés dans tous les autres secteurs de comparaison, exception faite des salariés syndiqués du secteur privé. Les coûts à ce chapitre représentent de 27,7 % à 34,8 % du salaire. Cette situation s'explique par les débours inférieurs pour les régimes de retraite dans l'administration québécoise, en comparaison de ces secteurs.

Pour les heures chômées payées, l'administration québécoise débourse 15,9 % du salaire, soit un montant supérieur à celui dépensé dans les secteurs suivants : autres salariés québécois, autres salariés québécois non syndiqués et secteur privé (syndiqué ou non). Par contre, les coûts sont moindres à ce titre dans l'administration québécoise par rapport aux autres salariés québécois syndiqués et à ceux du secteur « autre public » et ses composantes.

Les heures de travail

La semaine normale de travail des salariés de l'administration québécoise est de près de 36 heures (35,8), soit environ une heure et demie de moins que celle des autres salariés québécois. Elle est plus courte que celle des syndiqués, des non-syndiqués, des employés du secteur privé (syndiqué ou non), de ceux du secteur « autre public » et de ceux de l'administration fédérale. Elle est, en revanche, plus longue que dans l'administration municipale, le secteur universitaire et les « entreprises publiques ».

Le nombre d'heures hebdomadaires de présence au travail s'établit à 30,2 heures dans l'administration québécoise. Il y est plus élevé que dans le regroupement « autre public » et trois de ses composantes (le secteur universitaire, l'administration municipale et le secteur « entreprises publiques »), mais moins élevé que dans tous les autres secteurs comparés. La différence la plus marquée est par rapport aux non-syndiqués : – 3,4 heures (autres salariés québécois) et – 3,5 heures (secteur privé).

L'évolution de la comparaison

Entre 2018 et 2019, la situation des salariés de l'administration québécoise quant au salaire, dans l'ensemble des emplois repères, est demeurée stable par rapport à celle des autres salariés québécois et à celle des employés du secteur privé. Le même constat s'applique aux autres secteurs, sauf celui de l'administration fédérale, vis-à-vis duquel l'administration québécoise présente une meilleure posture.

Sur le plan de la rémunération globale, la situation de l'administration québécoise, entre 2018 et 2019, est demeurée stable par rapport à tous les secteurs, sauf un. En effet, la situation de l'administration québécoise s'est affaiblie vis-à-vis de l'administration fédérale.

Lorsque les années 2010 et 2019 sont considérées, la situation du salaire des employés de l'administration québécoise s'est affaiblie par rapport aux autres salariés québécois, au regroupement « autre public » et ses composantes ainsi qu'aux syndiqués (autres salariés québécois et secteur privé). La situation de l'administration québécoise est demeurée stable vis-à-vis du secteur privé et des non-syndiqués, mais s'est améliorée en regard de l'administration fédérale. En ce qui concerne la rémunération globale, la situation des employés de l'administration québécoise est demeurée stable par rapport à celle des employés de la plupart des secteurs.

Elle s'est affaiblie vis-à-vis du regroupement « autre public », de l'administration municipale et du secteur universitaire, mais s'est améliorée par rapport à l'administration fédérale.

Les tendances salariales

Croissance salariale moyenne supérieure à l'IPC pour les salariés syndiqués en 2019

La croissance moyenne des échelles salariales de l'ensemble des salariés québécois syndiqués, pour les six premiers mois de 2019, équivaut à un gain de pouvoir d'achat¹ de 1,0 %.

Une croissance réelle positive est observée dans tous les secteurs analysés. Les gains de pouvoir d'achat vont de 0,3 % dans le secteur municipal à 1,4 % dans l'administration québécoise.

La meilleure situation de l'administration québécoise par rapport aux autres secteurs s'explique par les ajustements liés à l'exercice de relativités salariales, qui représente environ 2,4 % d'ajustement salarial en moyenne.

La croissance de l'indice des prix à la consommation (IPC) pour les six premiers mois de 2019 est de 1,7 %.

Forte proportion d'augmentations salariales égales ou supérieures au taux d'inflation pour la plupart des salariés syndiqués en 2019

En 2019, 99,0 % des salariés syndiqués de l'administration québécoise reçoivent une augmentation salariale supérieure ou égale à la croissance de l'IPC. Le dernier pour cent regroupe des salariés occupant des emplois qui ne faisaient pas partie de l'exercice de relativités salariales.

Dans le secteur universitaire, environ le tiers des salariés profite d'une hausse égale ou supérieure à la croissance de l'IPC. Pour les autres secteurs, la proportion de salariés dans la même situation va de 81,2 % dans le secteur municipal à 93,9 % dans le secteur privé.

La proportion de salariés syndiqués recevant une augmentation salariale inférieure à la croissance de l'IPC est plus forte en 2019 qu'en 2018 pour tous les secteurs analysés.

Les gels et baisses de salaire sont peu nombreux en 2019; la majorité des salariés concernés proviennent du secteur privé (74 %).

Ententes nouvellement signées : taux de croissance salariale à la hausse chez les autres salariés québécois syndiqués

Les plus récentes ententes signées donnent une indication de l'évolution salariale à venir. L'analyse de 2019 porte sur les salariés québécois syndiqués autres que ceux de l'administration québécoise. Les ententes respectives octroient un taux de croissance salariale plus élevé que celui de 2018 (2,4 % contre 2,2 %). Entre 2019 et 2018, une hausse de la croissance est observée dans les secteurs privé et universitaire ainsi que dans les entreprises publiques québécoises, alors que le taux de croissance est similaire dans le secteur municipal (respectivement 2,1 % et 2,2 %).

Dans les ententes de 2019, 96,5 % des autres salariés québécois syndiqués reçoivent une augmentation annuelle moyenne égale ou supérieure à 1,5 %. Cette proportion est comparable à celle notée en 2018 (96,9 %).

Perspectives : gain de pouvoir d'achat pour les syndiqués en 2019 et en 2020

Selon les perspectives salariales établies par l'ISQ, l'augmentation moyenne des échelles salariales pour l'ensemble des salariés québécois (syndiqués et non syndiqués) serait de 2,2 % en 2019 et de 2,0 % en 2020.

En 2019, les salariés québécois syndiqués connaîtraient un taux de croissance supérieur à celui de 2020 (2,7 % contre 2,2 %). La même tendance est prévue pour le secteur universitaire.

Les salariés des secteurs privé et municipal ainsi que les non-syndiqués connaîtraient en 2020 la même croissance que celle prévue pour l'ensemble de 2019 (respectivement 2,2 %, 2,0 % et 1,9 %).

L'augmentation moyenne des échelles salariales des non-syndiqués serait inférieure à celle des syndiqués, tant en 2019 qu'en 2020.

L'ensemble des salariés québécois devrait connaître une croissance salariale supérieure à celle de l'IPC au Québec, qui serait de 2,0 % en 2019 et de 1,9 % en 2020. Les syndiqués de tous les secteurs, quant à eux, devraient connaître un maintien ou un gain de pouvoir d'achat en 2019. Ce serait aussi le cas pour 2020, sauf pour le secteur universitaire où une croissance nominale devrait être plus faible que l'IPC.

Pour les non-syndiqués, la croissance réelle devrait être négative en 2019, alors qu'un maintien du pouvoir d'achat est prévu pour 2020.

1. Le gain de pouvoir d'achat résulte de la différence entre la croissance salariale nominale et l'augmentation de l'IPC.

Introduction

L'Institut de la statistique du Québec présente l'édition 2019 du rapport *Rémunération des salariés. État et évolution comparés*. Dans ce document, la rémunération globale des employés de l'administration québécoise est comparée avec celle des autres salariés québécois.

Le rapport est composé de cinq chapitres consacrés aux résultats de la comparaison. Avant l'exposé de ces constats, la section sur la méthodologie présente les principales orientations et approches méthodologiques utilisées ainsi que les sources et le traitement des données de la rémunération globale.

Les deux premiers chapitres portent sur 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. On y compare les salaires et la rémunération globale pour l'ensemble des emplois repères et pour chacune des catégories d'emplois (les professionnels, les techniciens, les employés de bureau ainsi que les employés de service et les ouvriers). L'analyse se penche d'abord sur les salaires et les échelles salariales. Les débours pour les avantages sociaux, les heures chômées payées et les résultats relatifs aux heures de travail sont ensuite traités. Enfin, on fait la comparaison de la rémunération globale, calculée selon la méthode des débours.

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 », les administrations fédérale et municipale ainsi que les secteurs universitaire et « entreprise publique ». Il fournit les résultats de la comparaison, effectuée selon les mêmes composantes, pour l'ensemble des emplois repères et chacune des catégories d'emplois.

Dans le quatrième chapitre, des résultats détaillés tenant compte du facteur de la syndicalisation sont présentés. La rémunération des salariés de l'administration québécoise y est comparée avec celle des autres salariés québécois syndiqués et non syndiqués ainsi qu'avec celle des salariés syndiqués et non syndiqués du secteur privé.

Le dernier chapitre rend compte de l'évolution des écarts de rémunération entre 2018 et 2019 ainsi qu'entre 2010 et 2019.

Finalement, les annexes présentent les résultats détaillés sous forme de tableaux. Les annexes A à F incluent les résultats de la comparaison en 2019, et ce, selon les différents secteurs : les échelles salariales (annexe A), les débours pour les avantages sociaux et les heures chômées payées (annexe B) et la comparaison de la rémunération globale selon les composantes (annexes C à F). Les tableaux sur les échelles salariales et la rémunération globale comportent, en plus des résultats pour l'ensemble des emplois repères et pour les catégories d'emplois, les résultats détaillés par emploi repère.

L'annexe G présente les résultats relatifs à l'évolution des écarts salariaux et des écarts de rémunération globale selon le secteur et la catégorie d'emplois. Quant aux annexes H à K, elles fournissent des données concernant la croissance salariale, sur la base des augmentations des structures salariales pour les années récentes. Ces résultats permettent de mettre en contexte les résultats de la comparaison 2019.

La méthodologie

La présente 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 a dû faire face. Des renseignements détaillés sur le traitement des données 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 québécois.

Les employés de l'administration québécoise désignent les salariés de la fonction publique, du domaine de l'éducation (commissions scolaires et cégeps) ainsi

que du domaine 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 ordres gouvernementaux (fédérales au Québec, provinciales et locales), les universités et l'administration fédérale au Québec.

Le tableau I illustre la segmentation du marché du travail québécois utilisée par l'Institut aux fins de sa comparaison¹.

Tableau I

Marché du travail au Québec et grands secteurs de comparaison

Administration québécoise	Autres salariés québécois ¹	
Fonction publique	Secteur privé²	Secteur « autre public »
- Ministères - Organismes gouvernementaux³ - Fonds spéciaux	- 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 (organismes gouvernementaux de l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic) - Locales Administration fédérale au Québec Universités Administrations municipales 25 000 habitants et plus
Éducation		
- Commissions scolaires - Cégeps		
Santé et services sociaux		
- Centres intégrés de santé et de services sociaux (CISSS) - Centres hospitaliers - Centres d'hébergement (CHSLD) - Centres de réadaptation - Centres locaux de services communautaires (CLSC) - Centres de protection de l'enfance et de la jeunesse		

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

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

3. Ils ne comprennent pas les organismes gouvernementaux à caractère industriel et commercial.

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

La source de données

Les données utilisées pour la comparaison proviennent de l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec* (ERG) réalisée par l'Institut. Ce dernier utilise uniquement cette source de données pour la comparaison des salaires et de la rémunération globale, selon la méthode des débours.

La population, l'échantillon et le processus de collecte

Dans l'ERG², la population visée est constituée de l'ensemble des entreprises comptant au moins 200 employés dans les différents secteurs du marché du travail. Les données sur les organisations de moindre taille ne sont pas recueillies. L'administration municipale regroupe, pour sa part, les municipalités de 25 000 habitants et plus. L'Institut utilise le Registre des entreprises (RE) 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 tableau *Population totale, municipalités de 15 000 habitants et plus*, du site Web de l'Institut.

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, population visée 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 secteur d'activité. Lorsqu'une entreprise est introduite dans l'enquête, sa participation est requise pour trois³ ans. 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 2019, un premier échantillon (groupe de rotation L) a été tiré à l'automne 2016 (pour l'ERG 2017), un deuxième, à l'automne 2017 (groupe de rotation M, pour l'ERG 2018) et le troisième (N), à l'automne 2018 (pour l'ERG 2019).

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 les caractéristiques personnelles (sexe, date d'embauche et statut de syndicalisation). L'analyse des emplois est réalisée à partir de ce fichier. La première étape consiste à attribuer à tous les emplois un code selon la Classification nationale des professions (CNP), système de classement des emplois reconnu à l'échelle canadienne, ce qui permet une analyse complète et une compréhension élargie de la classification des emplois dans chaque entreprise. De plus, la codification permet de sélectionner un certain nombre d'unités-emplois susceptibles d'être appariées aux emplois repères de l'enquête. Lorsque l'on trouve plus de 100 emplois potentiellement appariables au sein d'une même unité de collecte, un échantillon est tiré.

2. Le bulletin *Coup d'œil sur l'ERG, édition 2019* 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, seules les données sur les taux d'augmentation salariale moyens sont recueillies.

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 produit des poids de ces trois éléments. 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-emploi potentiellement appariables, un processus d'appariement des emplois est effectué. Celui-ci consiste à cerner, à partir de la description des tâches du guide des emplois repères, 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'emplois comporte un ou plusieurs niveaux de complexité ou de responsabilité. La combinaison du corps d'emplois et du niveau correspond à un emploi repère. Par exemple, le corps d'emplois « Professionnel en communication » présente trois niveaux de complexité, soit ceux d'entrée et d'apprentissage (niveau 1), de fonctionnement autonome (niveau 2) et de complexité supérieure (niveau 3). Il comporte donc trois emplois repères.

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 financier 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.

$$\begin{array}{rcl}
 & & \begin{array}{cc} \text{Rémunération} & + & \text{Rémunération} \\ \text{directe} & & \text{indirecte} \end{array} \\
 = & \frac{}{} & \begin{array}{cc} \text{Heures normales} & - & \text{Heures chômées} \\ & & \text{payées} \end{array} \\
 \text{Rémunération} & & \\
 \text{globale par} & & \\
 \text{heure travaillée} & = & \frac{\begin{array}{c} \text{Rémunération} \\ \text{annuelle} \end{array}}{\begin{array}{c} \text{Heures de présence} \\ \text{au travail} \end{array}}
 \end{array}$$

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 équivaut à la somme de la rémunération directe et de la rémunération indirecte. Les heures normales correspondent à la durée habituelle de travail. Les heures chômées payées couvrent les périodes d'absence rémunérées, soit les congés annuels, les jours fériés et les congés mobiles, 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 normales⁶.

4. Voir INSTITUT DE RECHERCHE ET D'INFORMATION SUR LA RÉMUNÉRATION (1988). *Cadre conceptuel de la définition de la rémunération globale*, Montréal, 11 p.

5. 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'incidence de ces débours sur les écarts de rémunération globale. Pour plus d'informations, voir INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2001), *Rémunération des salariés. Écarts de rémunération incluant la rémunération variable 2000*, Montréal, L'Institut, 21 p. (Collection le travail et la rémunération).

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

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

thodes peuvent être retenues pour la mesurer. L'Institut a, dans le passé, utilisé deux méthodes différentes permettant de quantifier la rémunération globale, soit celle des débours de l'employeur et celle des coûts simulés. Chacune présente une facette distincte de la rémunération globale. De plus, l'objectif, l'horizon couvert et l'approche de l'une et de l'autre sont différents. Dans le présent 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.

Tableau II

Éléments et composantes de la rémunération globale

	Éléments traités par la comparaison (débours)	Éléments non traités par la comparaison
Rémunération directe	• Salaire¹ • Remboursement de congés de maladie non utilisés	• Bonis, commissions et montants forfaitaires² • Primes² • Rémunération pour les heures supplémentaires • Sécurité d'emploi³
Rémunération indirecte	• Régime de retraite • Assurance salaire • Assurance invalidité • Assurance vie • Assurance maladie • Assurance soins optiques • Assurance soins dentaires • Compensation pour congés parentaux (congé de maternité, paternité, adoption, parental) • Régimes étatiques (RRQ, RAMQ, SST, AE, AP)	• Autres assurances • Services et gratifications • Sécurité d'emploi³
Heures rémunérées	• Heures normales de travail	• Heures supplémentaires • Horaire d'été
Heures chômées payées (durée)	• Congés annuels • Jours fériés et congés 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, y compris 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'incidence de ces débours sur les écarts de rémunération globale. Pour plus d'informations, voir INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2001). *Rémunération des salariés. Écarts de rémunération incluant la rémunération variable 2000*, Montréal, L'Institut, 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 INSTITUT DE RECHERCHE ET D'INFORMATION SUR LA RÉMUNÉRATION (1994). *La sécurité d'emploi : mythes et réalités*, Montréal, 202 p.

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 d'ainsi refléter de façon plus précise les caractéristiques des régimes. L'Institut a d'ailleurs utilisé cette méthode dans le cadre de divers mandats.

Les salaires et les échelles salariales⁷

La comparaison salariale s'effectue à partir des salaires annuels. Les salaires utilisés incluent les indemnités de vie chère, lorsqu'elles sont intégrées aux échelles salariales, de même que les primes de 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'emploi 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 que l'ancienneté, l'expérience ou le rendement, qui déterminent la position 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, celles avec un minimum et un maximum au mérite. Le maximum normal est un paramètre important. Ce taux de salaire, accessible à l'employé dont le rendement est satisfaisant, représente le taux de comparaison du marché. Le maximum au mérite, pour sa part, ne peut être atteint que par les employés qui ont un rendement supérieur. L'Institut privilégie la comparaison des maximums normaux. Les minimums sont inclus dans la banque de données.

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 poser 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 officielle, l'emploi apparié ne sera pas considéré dans les données sur les employés rémunérés selon une échelle salariale.

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'Institut s'est abstenu de répéter continuellement le qualificatif *moyen*.

8. De l'information supplémentaire sur la comparaison des échelles salariales est fournie dans INSTITUT DE RECHERCHE ET D'INFORMATION SUR LA RÉMUNÉRATION (1994). *L'analyse des échelles salariales : document d'orientation*, Montréal, 49 p.

Au sein d'une entreprise, les emplois appariés à un même corps d'emplois 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, l'employé progresse 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'emplois est souvent de type « avancement de carrière », alors que l'accession aux niveaux supérieurs s'effectue selon un régime de postes. L'Institut calcule, pour chaque emploi repère, un minimum et un maximum reflétant adéquatement la progression des employés dans leur structure salariale.

Le salaire d'un employé est fonction de son échelle salariale et de ses caractéristiques individuelles. Celles-ci déterminent sa position dans son échelle, qui s'évalue 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 pour les salaires⁹ plus importants dans un secteur que dans un autre pourraient être attribuables principalement à un taux du maximum normal plus élevé, à une position moyenne plus avancée 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 l'annexe 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 segments du marché du travail, au moyen d'un écart de pourcentage. L'Institut 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.

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'Institut 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.
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 INSTITUT DE RECHERCHE ET D'INFORMATION SUR LA RÉMUNÉRATION (1992). *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*, Montréal, 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, et ce, pour l'ensemble des catégories d'emplois. Ainsi, les débours moyens dans chacun des secteurs sont calculés en pondérant les débours de chaque catégorie d'emploi par l'effectif de l'administration québécoise.

En principe, une valeur de l'écart égale à 0 signifie une égalité des rémunérations. Une valeur négative, par exemple - 3 %, représente pour l'administration québécoise une rémunération inférieure de 3 % à celle du secteur comparé (retard), alors qu'une valeur positive, par exemple 3 %, représente une rémunération supérieure de 3 % dans l'administration québécoise (avance). Dans le cas d'un retard, la valeur de l'écart représente le pourcentage qu'il faut ajouter à la rémunération de l'administration québécoise pour obtenir celle du secteur comparé. Dans le cas d'une avance, l'écart représente le pourcentage qu'il faut enlever à la rémunération de l'administration québécoise pour obtenir la rémunération du secteur comparé. Comme les données proviennent d'une enquête basée sur un échantillon, l'interprétation des résultats doit tenir compte de leur précision.

Dans le calcul et l'interprétation de l'écart de rémunération, le secteur de base est toujours l'administration québécoise. Les résultats publiés dans les rapports sur la rémunération des salariés sont tous obtenus dans l'optique d'une comparaison de différents secteurs avec cette administration. Il serait donc incorrect d'un point de vue méthodologique de comparer, par exemple, la rémunération des secteurs privé et « autre public » en ce qui concerne l'ensemble des emplois repères ou les catégories d'emplois. En effet, les écarts de rémunération présentés dans le rapport sont calculés sur la base des emplois repères communs 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 versés. Quant à l'écart de rémunération globale, il est calculé à partir du rapport entre la somme des coûts associés aux salaires et aux avantages sociaux (rémunération annuelle) et les heures de présence au travail.

La précision des résultats

Afin de déterminer la situation comparative de l'administration québécoise au 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 de l'échantillon dont l'utilisation est courante dans l'analyse des résultats de toute enquête basée sur un échantillon.

L'utilisation 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 fixé 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 la situation 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 J et du groupe K, ainsi qu'à l'imputation partielle des avantages sociaux.

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.

14. L'annexe E de la banque de données fournit, pour chacun des secteurs comparés, les intervalles de confiance associés aux écarts salariaux et aux écarts de rémunération globale.

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 considérations, 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 cet effet, l'Institut fixe le seuil de confiance du « test de parité » à 5 %.

En plus de servir à déterminer la situation de l'administration québécoise par rapport au secteur comparé, les mesures de précision s'appliquent 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, un test statistique¹⁵ a été élaboré au moyen des mesures de précision afin de déterminer si les différences observées entre deux écarts sont significatives et donc attribuables aux éléments de rémunération qui les distinguent. Par exemple, une différence jugée significative entre l'écart salarial et celui de la rémunération annuelle s'explique par des avantages sociaux plus ou moins coûteux dans l'administration québécoise, selon le cas. À l'inverse, une différence non significative entre ces mêmes écarts résulte de débours pour les avantages sociaux équivalents dans les deux secteurs de comparaison.

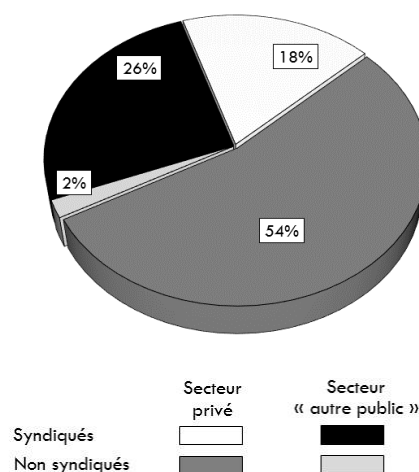
Le test permettant de vérifier s'il y a une différence significative entre deux écarts repose sur une autre base que celle permettant de déterminer le statut de chacun des écarts. Ainsi, d'une composante à l'autre, la situation de parité peut être constatée pour deux écarts, alors qu'il existe une différence significative entre eux. Inversement, un changement de situation peut être observé sans qu'il y ait de différence significative entre les écarts pour autant.

Les secteurs analysés

La comparaison de la rémunération globale effectuée par l'Institut porte sur l'ensemble des secteurs et des sous-secteurs du marché du travail. Les résultats de la comparaison 2019 reposent sur les données des entreprises des trois groupes de rotation (L, M et N).

Il est à noter que 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, 11 des 13 emplois comparés constituant la catégorie des techniciens ont été appariés dans le secteur « entreprises publiques ».

Figure I
Répartition de l'effectif des autres salariés québécois selon le statut de syndicalisation et le secteur d'activité, 2019



15. De l'information additionnelle sur le test statistique utilisé par l'Institut est fournie dans le document INSTITUT DE RECHERCHE ET D'INFORMATION SUR LA RÉMUNÉRATION (1992). *Comparaison de la rémunération : développements méthodologiques et aspects statistiques. Test statistique sur la différence d'indices de rémunération*, Montréal, 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.

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

Plus précisément, le but de 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 ayant 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 ayant une contrepartie directe et pertinente sur le marché des autres salariés québécois; 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.

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 ayant une contrepartie directe et pertinente dans le marché de comparaison. Par exemple, les emplois pour lesquels 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 qui consiste, dans un premier temps, à choisir une portion importante du panier à partir de critères définis au préalable (approche déterministe) et, dans un deuxième temps, à choisir des emplois de façon aléatoire parmi l'ensemble des emplois non sélectionnés à la première étape (approche probabiliste). L'approche hybride mise de l'avant par l'Institut garantit la présence d'emplois très populeux couvrant l'ensemble de la courbe salariale, tout en permettant d'inférer les résultats à la population de référence.

Les emplois couverts par la comparaison

Le tableau III présente le panier d'emplois repères. Les emplois choisis y sont listés selon la catégorie à laquelle ils appartiennent. L'information sur l'étape du choix (approche déterministe ou probabiliste) est également fournie. Le panier est composé de 43 emplois comparés comportant chacun de un à trois niveaux de complexité¹⁸.

La majorité des corps d'emplois 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.

16. Pour plus de renseignements sur le processus de sélection des emplois repères, consulter le document *La comparaison de la rémunération des employés de l'administration québécoise. La sélection des emplois repères : orientations, approches et méthodologie* (paru en 2012). De plus, une série de documents ont été diffusés tout au long de la réalisation du projet : *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 au www.stat.gouv.qc.ca.

17. La notion de « corps d'emplois » présente dans l'administration québécoise, mais qui diffère d'un sous-secteur à l'autre, a été remplacée par celle d'« unité de sélection ». Cette nouvelle notion a permis de regrouper, dans chacun des sous-secteurs, les corps d'emplois 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, cet emploi fait tout de même l'objet de l'enquête, étant donné l'intérêt qu'il a suscité chez les répondants à l'ERG.

L'utilisation du 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 les emplois de l'administration québécoise en termes de répartition entre les catégories et les sous-secteurs; améliorer quantitativement la couverture en ce qui concerne les corps d'emplois 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, et ce, à un emploi repère près. L'utilisation du panier d'emplois repères remplit également la seconde condition, soit d'améliorer la couverture. Effectivement, grâce à l'introduction des emplois sélectionnés selon l'approche probabiliste, les résultats de la comparaison portent sur tous les emplois permanents à temps plein ayant une contrepartie directe et pertinente et non plus exclusivement sur les emplois repères ayant fait l'objet de l'enquête. 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 ayant 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 pour augmenter les appariements exigent un effort substantiel. Mais comme ces emplois contribuent très peu à l'estimation d'ensemble, l'Institut a recommandé aux représentants des parties d'accepter le fait que certains emplois génèrent moins d'appariements, ce qui a été approuvé.

Comme cela a été mentionné, une portion probabiliste a été incorporée à la sélection des emplois. Une nouvelle approche a donc été introduite dans 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.

19. Pour plus de détails, 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 ou 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 ayant une contrepartie directe et pertinente sur le marché de comparaison.

Tableau III

Panier des emplois repères par catégorie d'employés

Catégorie	Nom du corps d'emplois	Code d'emploi	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'affaires²	AV	D
	Pilote d'aéronefs – hélicoptère²	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 ³ (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 photocopie²	PP	P
	Magasinier	MG	D
	Préposé aux renseignements	PR	P
	Téléphoniste-réceptionniste	TR	P
	Acheteur	AC	P
	Préposé à l'admission²	PA	D
Ouvriers	Menuisier d'entretien	ME	D
	Peintre d'entretien	PE	D
	Ouvrier certifié d'entretien	OCE	D
	Machiniste	MA	P
	Électricien d'entretien	EL	D
	Mécanicien de véhicules motorisés	MV	P
	Ouvrier de voirie	VO	D
	Conducteur de véhicules légers	CR	D
	Conducteur de véhicules lourds	CD	D
	Conducteur d'équipements lourds (introduit en 2009)	CE	D
	Mécanicien d'entretien (<i>millwright</i>)	MI	P
Personnel d'entretien et de service	Cuisinier	CU	D
	Préposé à la cuisine et à la cafétéria	CC	D
	Préposé à l'entretien ménager – travaux légers	PER	D
	Préposé à l'entretien ménager – travaux lourds	PED	D
	Gardien	GA	P
	Journalier ou préposé aux terrains	JP	D
	Concierge	CO	D
	Ouvrier d'entretien – maintenance	OM	P
	Préposé à la buanderie	BU	P
	Opérateur de machine à laver la vaisselle²	OV	P

1. 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. Emploi regroupé ou emploi absent ou peu présent dans l'administration québécoise.

3. 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.

L'Institut présente les résultats de sa comparaison de la rémunération pour 74 emplois regroupés en cinq catégories, 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 98) et le nombre d'emplois repères comparés s'explique par le fait que plusieurs emplois repères sont fusionnés avec un autre emploi aux fins de la comparaison (par exemple, les niveaux 1 et 2 des techniciens). De plus, certains emplois n'ont pu être pris en compte puisqu'aucun appariement n'a été réalisé dans le marché du travail.

L'effectif couvert par la comparaison

La population de référence pour la comparaison est constituée des emplois repères à temps plein de l'administration québécoise ayant une contrepartie directe et pertinente sur le marché du travail québécois. Le tableau IV montre que ces emplois regroupent 72 044 employés de l'administration québécoise, soit 16,9 % de l'effectif total de ce secteur (cadres exclus).

Le tableau IV 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 ciblé 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. Par ailleurs, comme un appariement de qualité implique l'existence d'un point de référence québécois, les emplois dits sans contrepartie, c'est-à-dire qui ne répondent pas à ce critère, ne peuvent pas faire l'objet de l'enquête.

En outre, les emplois se trouvant presque exclusivement dans les secteurs n'ayant pas fait l'objet de l'enquête ne sont pas couverts par la comparaison. Sans compter ces derniers emplois, le nombre total d'employés occupant des emplois pouvant faire partie de la comparaison est de 71 932.

Tableau IV

Population de référence pour la comparaison¹

	Effectif	Proportion de l'effectif total
	n	%
Administration québécoise (cadres exclus)	426 728	100,0
Emplois non syndiqués ²	– 2 675	0,6
Emplois occasionnels	– 87 304	20,5
Emplois permanents à temps partiel	– 72 074	16,9
Emplois permanents à temps plein	264 675	62,0
Emplois sans contrepartie ³	– 192 631	45,1
Emplois permanents à temps plein avec contrepartie directe et pertinente (visés par la comparaison)	72 044	16,9
Emplois avec contrepartie dans les secteurs n'ayant pas fait l'objet de l'enquête ⁴	– 112	0,03
Emplois pouvant faire partie de la comparaison	71 932	16,9

1. Période du 1^{er} juillet 2017 au 30 juin 2018.

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), agent de la gestion du personnel (réseau de la santé et des services sociaux).

3. Les emplois sans contrepartie sont des emplois qui ne sont pas associés à des emplois 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 des 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 font pas partie de l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec* (ERG).

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

Le tableau V montre que les emplois repères retenus (71 932 salariés de l'administration québécoise) couvrent 27 % de l'effectif permanent à temps plein de l'administration québécoise. Lorsque seul l'effectif des emplois permanents 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 V, cette couverture varie selon les catégories d'emplois. Les emplois repères des catégories des employés de bureau, des ouvriers et des employés de service représentent une plus grande part de l'effectif total de ces mêmes catégories dans l'administration québécoise (au moins 69 %). Les catégories des professionnels et des techniciens, quant à elles, ont une couverture moins importante. En effet, l'effectif rattaché aux emplois

repères de ces deux catégories couvre respectivement 25 % et 42 % de l'effectif total de ces mêmes catégories dans l'administration québécoise. Un pourcentage élevé indique que la catégorie contient en majorité des emplois ayant une contrepartie directe et pertinente. En revanche, un pourcentage faible indique que la catégorie contient des emplois sans contrepartie sur le marché des autres salariés québécois.

Tableau V

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

Catégories d'emplois	Effectif emplois repères	Effectif total adm. québ.	Effectif couvert par la comparaison
	n	n	%
Professionnels	11 164	44 246	25,2
Techniciens	18 661	44 802	41,7
Employés de bureau ²	26 173	37 883	69,1
Ouvriers	4 080	4 120	99,0
Employés de service	11 854	16 098	73,6
Autres employés ³	...	117 526	
Total	71 932	264 675	27,2
Emplois sans contrepartie de toutes catégories	...	192 743	
Emplois pouvant être comparés	71 932	71 932	100,0

1. L'effectif couvre les employés permanents à temps plein (période du 1^{er} juillet 2017 au 30 juin 2018).

2. Lorsqu'ils sont appariés à des emplois repères, les corps d'emplois 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 avec ceux de l'année précédente est une information intéressante, mais, assez souvent, elle conclut 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, par le fait 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 2019 avec ceux de 2010 et utilise la même méthode que celle élaborée pour l'analyse entre 2018 et 2019. 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. Ce 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 et celles de l'ancienne.

Par ailleurs, les résultats sur l'évolution portant sur une plus longue période sont possibles à partir de 2009, pour tous les secteurs de la comparaison, tant pour les salaires que pour la rémunération globale. L'année 2010 a été retenue afin de permettre l'analyse de l'évolution des écarts sur 10 ans.

Les variations entre les écarts de rémunération de deux années différentes sont dus à plusieurs facteurs, notamment les modifications 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 méthode 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 de l'échantillon. 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 conclure ni à une amélioration ni à un affaiblissement de la situation comparative de l'administration québécoise. L'Institut parlera alors 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 2018 et de 2019 et intègrent leur covariance.

Il est à noter qu'un changement dans la composition du secteur de base, soit l'administration québécoise, a une influence sur les résultats de l'évolution des écarts de comparaison estimés entre l'administration québécoise et le secteur « entreprises publiques ». En effet, entre 2010 et 2019, certains organismes sont passés du secteur « administration québécoise » au secteur « entreprises publiques » en raison des organismes gouvernementaux listés à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic. Ces organismes font partie de l'échantillon du secteur « entreprises publiques ». Il faut donc prendre ce contexte en considération dans l'analyse de l'évolution 2010-2019.

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 qu'il peut 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 2019 de l'ERG prend en compte les données de 267 entreprises, qui correspondent à 345 unités de collecte²⁰. En ce qui concerne les municipalités, 29 de 25 000 habitants et plus sont considérées.

Le taux de réponse est excellent : il est de 100 % dans tous les secteurs, sauf le secteur privé (81,1 %). Pour le volet sur les avantages sociaux, toutes les unités de collecte ont fourni de l'information sur un ou plusieurs avantages considérés, ce qui signifie que le taux de non-réponse totale pour ce volet est nul.

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

Le tableau VI présente les modes de collecte utilisés selon le groupe de rotation. En première année d'enquête, les données recueillies selon le mode de collecte « standard » offrent de l'information sur : tous les emplois de l'entreprise qui sont codés selon la Classification nationale des professions (CNP); les employés de l'entreprise, peu importe leur statut (permanent, temps partiel, etc.); les appariements des emplois de l'entreprise aux emplois repères définis dans l'enquête et qui servent à la comparaison de la rémunération; les taux de salaire; la présence ou non d'avantages sociaux ainsi que les caractéristiques, les politiques et les coûts des avantages sociaux analysés colligés.

Les unités de collecte du groupe de rotation N ont été introduites dans l'enquête en 2019. Pour ces unités, une analyse complète du dossier a été faite (mode de collecte « standard »).

Dans le cas des unités de collecte du groupe de rotation M (deuxième année du cycle de collecte), l'enquête prévoit une mise à jour des taux de salaire. Selon l'orientation initiale 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 les données sur la présence ou non d'avantages sociaux ainsi que sur les caractéristiques et politiques relatives à ceux-ci ont été recueillies à l'an 1, aucune nouvelle information n'a été demandée à ce sujet. Le calcul des coûts est réalisé à partir des nouveaux taux de salaire.

20. Le groupe de rotation L compte 85 entreprises répondantes (112 unités de collecte), le groupe M, 88 (113 unités de collecte) et le groupe N, 94 (120 unités de collecte).

Le processus de collecte de l'an 2 n'est plus réalisé, puisque les enquêtes précédentes ont démontré que le 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 groupe d'employés ou d'emplois (collecte allégée).

Les unités de collecte du groupe de rotation M (deuxième année du cycle de collecte) ainsi que les unités de collecte du groupe de rotation L (troisième année) ont fait l'objet d'une collecte en mode « allégé ». Les données sur les taux d'augmentation des salaires et des échelles ont été recueillies pour chacun des modèles d'emploi présents dans ces unités. 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 L, M et N), la non-réponse totale et la non-réponse partielle ont fait l'objet d'une imputation.

Collecte et approche d'imputation des avantages sociaux

La collecte relative aux avantages sociaux est faite dans la première année d'enquête. Les renseignements ont donc été colligés, selon le groupe de rotation, lors de l'ERG 2017, 2018 ou 2019. Les coûts sont calculés à partir des fichiers de rémunération de 2019. Les données sur les coûts associés à tous les avantages sociaux couverts par l'ERG ont pu être recueillies dans le groupe de rotation G, H et I (ERG 2012, 2013 et 2014). En ce qui concerne l'imputation de la non-réponse partielle, l'Institut a utilisé une méthode basée sur les moyennes observées, dans le secteur privé ou le secteur public, selon le type d'entreprise. Ainsi, la valeur manquante est remplacée par la valeur moyenne d'un groupe de répondants possédant les mêmes caractéristiques que le non-répondant.

Tableau VI

Mode de collecte de chacun des groupes de rotation, ERG, 2011 à 2019

Groupe de rotation	ERG 2011 (100 % de l'échantillon)	ERG 2012 (100 % de l'échantillon)	ERG 2013 (100 % de l'échantillon)	ERG 2014 (100 % de l'échantillon)	ERG 2015 (100 % de l'échantillon)	ERG 2016 (100 % de l'échantillon)	ERG 2017 (100 % de l'échantillon)	ERG 2018 (100 % de l'échantillon)	ERG 2019 (100 % de l'échantillon)
D (Bloc 1)	Allégé								
E (Bloc 2)	Mise à jour	Allégé							
F (Bloc 3)	Standard	Mise à jour	Allégé						
G (Bloc 1)		Standard	Mise à jour	Allégé					
H (Bloc 2)			Standard	Allégé	Allégé				
I (Bloc 3)				Standard	Allégé	Allégé			
J (Bloc 1)					Standard	Allégé	Allégé		
K (Bloc 2)						Standard	Allégé	Allégé	
L (Bloc 3)							Standard	Allégé	Allégé
M (Bloc 1)								Standard	Allégé
N (Bloc 2)									Standard

Pour le groupe de rotation N, tous les avantages sociaux ont fait l'objet d'une collecte d'information (présence et coût) dans les administrations québécoise et fédérale ainsi que dans les principales entreprises du secteur « autre public ». Dans les dossiers restants du groupe de rotation N et pour tous les dossiers des groupes M et L, l'information sur la présence de tous les avantages sociaux a été recueillie, mais seuls les quatre avantages qui sont généralement les plus coûteux ont fait l'objet d'une collecte de données sur les débours, soit les congés annuels, les jours fériés et les congés mobiles, les régimes de retraite et les régimes étatiques. Pour tous les autres avantages sociaux, une imputation a été effectuée. Celle-ci est basée sur les données les plus récentes disponibles pour chacun des secteurs. Elle a été réalisée à partir des données historiques des ERG 2012, 2013 et 2014 (groupes de rotation G, H et I). Dans certains cas, l'unité de collecte a pu être directement liée à un dossier présent dans le groupe de rotation G, H ou I. Cette donnée historique, propre au dossier, a alors été retenue. Pour les autres cas, les coûts moyens du secteur d'appartenance ont été utilisés.

L'Institut ne diffuse pas d'information sur les coûts associés aux avantages sociaux et aux heures chômées payées ayant fait l'objet d'une imputation historique. Il s'agit de la même approche qu'en 2018. Il faut noter que les coûts moyens des avantages sociaux et des heures chômées payées fluctuent peu d'une année à une autre. Pour cette raison, l'utilisation de données imputées dans le calcul de la rémunération globale est une approche avec laquelle l'Institut est à l'aise et qui affecte peu les résultats de la comparaison.

Les autres périodes de référence

Pour tous les secteurs, l'information sur les salaires recueillie dans l'ERG 2019 est celle en vigueur en 2019. La période de validité des taux doit inclure le 1^{er} avril 2019.

Dans l'administration québécoise, des données ont été recueillies pour tous les avantages sociaux lors de l'ERG 2019. Pour la fonction publique et le réseau de l'éducation, la période de référence s'étend du 1^{er} juillet 2016 au 30 juin 2017. Pour le réseau de la santé et des services sociaux, elle va du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2017, sauf en ce qui concerne les régimes étatiques et les régimes de retraite. Pour les régimes étatiques, les taux de cotisation de l'employeur de 2018 ont été utilisés. Quant aux régimes de retraite,

les débours correspondent au coût du service courant de l'évaluation actuarielle aux fins des états financiers des régimes de retraite. La dernière évaluation actuarielle, déposée en octobre 2016, a été produite sur la base des données arrêtées au 31 décembre 2014. Cette évaluation établit les taux de cotisation pour les années 2017, 2018 et 2019. La part de l'employeur est de 8,02 % pour le RREGOP.

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 2019, pour les entreprises des groupes de rotation L et M, des ajustements aux régimes étatiques ont été effectués sur la base des dispositions en vigueur en 2018.

En ce qui concerne les heures normales hebdomadaires de travail pour chacun des emplois repères, les données de l'administration québécoise et des autres secteurs sont celles en vigueur en 2019. Le calcul des heures de présence au travail est fait à partir des heures normales de travail de chacun des emplois repères.

Les données relatives à l'effectif sont celles en vigueur en 2017, en 2018 ou en 2019 pour tous les secteurs, sauf l'administration québécoise. Dans celle-ci, la période de référence est du 1^{er} juillet 2017 au 30 juin 2018.

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

Les poids associés aux emplois repères²¹ sont basés sur l'effectif de l'administration québécoise le plus récent disponible, soit celui de la période de juillet 2017 à juin 2018. Cependant, le choix des emplois repères, pour la partie déterministe comme pour la partie probabiliste, repose sur l'effectif de 2003. Étant donné qu'une probabilité de sélection inversement proportionnelle à l'effectif a été attribuée aux emplois sélectionnés selon l'approche probabiliste, le poids est fonction de l'effectif de 2003.

21. Voir la page 28 pour plus d'informations sur cette question.

Par ailleurs, en 2003, au moment de la sélection des emplois pour la partie probabiliste, la donnée sur 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 dissous dans celui des regroupements. Compte tenu de cette situation, un ajustement a été fait 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 touchés 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 »²².

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. Le maximum du niveau 3 équivaut, pour l'administration québécoise, au maximum de l'échelle (18^e échelon) majoré de la prime de 10 % (« expert ») ou de 15 % (« émérite »).

Les événements susceptibles d'influer sur la comparaison

L'état des conventions collectives dans l'administration québécoise

Dans l'administration québécoise, la rémunération de tous les emplois repères comparés s'appuie sur des conventions collectives à jour, c'est-à-dire en vigueur entre le 1^{er} avril 2015 et le 31 mars 2020. Pour ce qui est des avocats et des notaires de l'État, ce sont les dispositions prévues dans le projet de loi 127²³ qui ont été appliquées. Selon la loi, la convention collective de ces derniers a été reconduite jusqu'en 2020, et les hausses de salaire ont été de 5,25 % sur cinq ans. Ces hausses consenties, jusqu'au 1^{er} avril 2018, sont incluses dans les résultats du rapport.

Les données sur les taux de salaire sont celles en vigueur le 2 avril 2019.

Au 1^{er} avril 2019, il n'y a pas eu d'augmentation des structures salariales dans l'administration québécoise. Par ailleurs, les différentes ententes conclues prévoient le versement d'un montant forfaitaire correspondant à 0,16 \$ par heure rémunérée du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020. Cependant, ce montant forfaitaire n'est pas considéré dans les données de la comparaison en raison du type de rémunération.

En ce qui concerne la convention de l'Association professionnelle des ingénieurs du gouvernement du Québec, elle prévoyait au moment de la collecte de l'ERG (été 2019) une majoration des taux des cinq derniers échelons de l'échelle salariale. Cette augmentation varie de 1,14 % pour l'échelon 10 à 5,83 % dans le cas de l'échelon 14. Ces hausses sont prises en compte dans le rapport. Pour les autres échelons, le taux de croissance est de 0 %. Or, en octobre 2019, tous les échelons de l'échelle ont été ajustés de 2 %. Ce changement n'a pas été considéré au moment de la production du rapport.

Lors du renouvellement des conventions collectives 2015-2020, le Secrétariat du Conseil du trésor et les parties syndicales, qui regroupent les personnes salariées visées par les trois programmes d'équité salariale du gouvernement, ont conclu des ententes pour réaliser un important exercice de relativités salariales.

22. Voir la section *La classification des emplois de la fonction publique* concernant les emplois de complexité supérieure à la page suivante.

23. Loi assurant la continuité de la prestation des services juridiques au sein du gouvernement et permettant la poursuite de la négociation ainsi que le renouvellement de la convention collective des salariés assurant la prestation de ces services juridiques. Une décision de la Cour supérieure, rendue en septembre 2019, a déclaré cette loi inconstitutionnelle. Au cours du mois d'octobre, le gouvernement a porté en appel le jugement.

Les nouvelles structures salariales découlant de cet exercice sont entrées en vigueur le 2 avril 2019. Pour chacun des programmes d'équité salariale visés, soit celui des employés du secteur parapublic (sous-secteurs de la santé et de l'éducation), celui des fonctionnaires et des ouvriers de la fonction publique et, enfin, celui du personnel professionnel de la fonction publique, l'objectif de l'exercice de relativités salariales a été de comparer la valeur relative des emplois et d'établir une nouvelle structure salariale. Toutes les personnes visées par ces programmes ont intégré leur nouvelle structure. Ces ajustements, qui représentent des augmentations d'environ 2,4 % en moyenne, selon les paramètres de l'entente, sont pris en compte dans le rapport.

Il faut noter que les augmentations par emploi sont variables, étant donné qu'elles découlent d'une comparaison de la valeur des emplois entre eux. Le degré des ajustements varie donc selon la catégorie d'emplois que la personne occupe et également selon son taux de traitement avant l'intégration. Personne n'a subi de baisse salariale puisque tous les salariés ont intégré la nouvelle échelle à l'échelon dont le taux de traitement est égal ou immédiatement supérieur à celui du 1^{er} avril 2019, ou encore au nouveau taux fixe établi. Les résultats du rapport sont influencés par les ajustements de l'exercice de relativités salariales apportés aux emplois considérés dans la comparaison.

Par ailleurs, pour contrer les problèmes d'attraction et de rétention de personnel pour des emplois d'ouvriers spécialisés (électricien, machiniste, électricien principal, mécanicien de machines fixes, menuisier d'atelier ou charpentier-menuisier, peintre, mécanicien en plomberie-chauffage et ouvrier certifié d'entretien [sous certaines conditions]), une prime de 10 % est versée en sus du salaire de base. Cette prime n'est pas prise en compte dans les résultats du rapport, parce qu'elle est considérée comme étant de la même nature qu'un montant forfaitaire (voir plus haut).

Cet enjeu de l'attraction et de la rétention des employés dans l'administration québécoise ne se limite pas aux ouvriers. Par exemple, dans le cadre de la convention collective conclue entre le gouvernement et le Syndicat des professionnels et professionnelles du gouvernement du Québec (SPGQ), il a été convenu que des comités paritaires se pencheraient sur l'expertise, l'attraction et la rétention des professionnels dans la fonction publique et dans certaines autres unités de négociation, incluant des professionnels représentés par le SPGQ. Ces comités ont pour tâches d'analyser les

écarts de rémunération entre les professionnels œuvrant dans la fonction publique et ceux d'autres administrations publiques, de même que de déterminer des mesures visant à favoriser l'attraction et la rétention de personnel au sein de l'appareil d'État. Selon l'entente, les comités devraient conclure leurs travaux avant le 31 mars 2020. De la même façon, la convention collective des ingénieurs a prévu la formation d'un comité portant sur l'expertise, l'attraction et la rétention des ingénieurs dans la fonction publique. L'ajustement de 2 % de l'échelle en octobre 2019 découle des travaux de ce comité.

La classification des emplois de la fonction publique

Le 31 juillet 2006, le Secrétariat du 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, laquelle s'applique aux emplois de conseillers en gestion des ressources humaines ainsi qu'à ceux de la catégorie du personnel professionnel, à l'exclusion des ingénieurs, des juristes, des dentistes, des médecins, des médiateurs et des conciliateurs.

Depuis 2008, les données sur l'effectif fournies par le Secrétariat du Conseil du trésor incluent les primes des niveaux « expert » et « émérite », qui s'établissent respectivement à 10 % et 15 %. La directive prévoit qu'un employé désigné pour occuper un emploi de complexité « expert » doit posséder cinq années d'expérience, alors que la désignation à un emploi de complexité « émérite » exige au moins huit années d'expérience.

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 d'elles possédait une échelle salariale distincte constituée de 18 échelons.

La nouvelle convention collective prévoit 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 à ceux qui appartenaient aux anciennes classes 91 et 96, ils ont été désignés pour des emplois de complexité supérieure et reçoivent respectivement une majoration de 10 % ou 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. 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 du 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 d'apprentissage (niveau 1) et, d'autre part, coupé l'échelle du grade I entre le quatrième et le cinquième échelon. Les quatre premiers échelons représentent le niveau 1, alors que les échelons 5 à 14 correspondent au niveau de fonctionnement autonome (niveau 2).

Pour les emplois d'ingénieurs, selon la Directive concernant la détermination du niveau de complexité des emplois d'ingénieurs et la gestion des emplois de complexité supérieure, l'échelle salariale de l'emploi repère « Ingénieur 3 » débute, sur l'échelle d'ingénieur de grade 1, au 8^e échelon, majoré de 10 %, pour les experts et au 11^e échelon, majoré de 15 %, pour les émérites.

Les juristes de l'État ont également intégré une nouvelle échelle qui compte 18 échelons; elle en comptait 21 auparavant. Les avocats qui, au moment de l'intégration, se situaient 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 des juristes 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, au niveau de fonctionnement autonome (niveau 2).

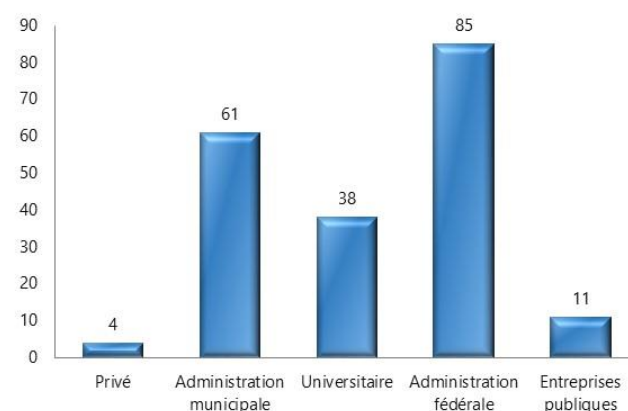
Par ailleurs, après deux ans à l'échelon 18, sous réserve d'un rendement satisfaisant, les employés atteignent le niveau de juriste expert et reçoivent 115 % du traitement de l'échelle correspondant à l'échelon 18. Nonobstant ce qui précède, un juriste qui, au moment de l'intégration, est à l'échelon 21 de l'ancienne échelle accède au niveau d'expert sans délai. Celui qui était à l'échelon 20 avant l'intégration devra, pour sa part, attendre 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 ».

Les taux de salaire échus dans les principaux secteurs de la comparaison

Les taux de salaire pris en compte dans l'ERG 2019 sont ceux en vigueur au 1^{er} avril 2019. La figure II présente, pour les principaux secteurs de la comparaison, la proportion d'employés dont la convention collective venait à échéance avant cette date. Dans ces cas, les taux de salaire considérés pour la comparaison sont ceux en vigueur au moment de la collecte. La proportion d'employés visés par une convention échue varie d'un secteur à un autre. Dans l'administration fédérale, elle est élevée, soit 85 % des employés québécois occupant un emploi apparié à l'un des emplois repères comparés. À l'opposé, dans le secteur privé, cette situation touche 4 % des employés visés par la comparaison.

Figure II

Proportion d'employés occupant un emploi apparié à un emploi repère et dont la convention collective est échue, par secteur, en 2019 (en %)



Dans l'administration fédérale, au cours de la collecte de 2019, des ententes de principe ont été négociées entre le gouvernement fédéral et trois associations syndicales couvrant des emplois appariés aux emplois repères de la comparaison. Elles ont été entérinées par les membres syndiqués de ces associations. Il s'agit des groupes suivants : les employés du groupe d'emplois des sciences appliquées et examen des brevets (SP), ceux du groupe des emplois en vérification, commerce et achat (AV) et ceux du groupe domaine de la gestion financière (FI). Pour ces conventions, les échelles et les salaires inscrits dans le fichier transmis par le répondant ont été mis à jour selon les paramètres des ententes. Dans le cas des trois groupes susmentionnés, les données du rapport incluent le taux d'augmentation salariale ainsi que le rajustement salarial prévus.

Par ailleurs, une nouvelle convention collective a été signée pour le groupe des emplois du domaine du droit (LA). Cependant, son échéance était en 2018. Le rapport prend en compte les taux d'augmentation rétroactifs pour la durée de la convention, qui a débuté en mai 2015 et s'est terminée en mai 2018.

En résumé, le salaire moyen de l'administration fédérale est influencé par ces augmentations dans les emplois comparés suivants : les professionnels en gestion financière, les professionnels en sciences physiques, les avocats et notaires, les biologistes et les acheteurs.

Au moment de l'ERG 2019, un nombre appréciable d'employés de l'administration municipale rattachés aux emplois repères étaient encore en négociation. Dans les résultats de la comparaison, 61 % des employés de ce secteur sont visés par une convention arrivée à échéance²⁴ (voir figure II).

²⁴ Par ailleurs, au cours des dernières années, des ententes ont été négociées en vertu de la réforme sur le financement des régimes de retraite (Loi 15). La cotisation de l'employeur pour les villes incluses dans la collecte 2019 (groupes N, M et L) tient compte de ces ententes.

L'environnement économique et le marché du travail

Dans le cadre de la révision du programme de comparaison de la rémunération globale, l'Institut, en accord avec les parties à la négociation, a pris la décision de retirer les principaux résultats sur l'économie et le marché du travail du rapport de comparaison. Par conséquent, les sections « environnement économique » et « marché du travail » ne font plus partie des *Faits saillants*. Cependant, ce type d'informations se trouve dans d'autres travaux de l'Institut, notamment la publication [État du marché du travail au Québec](#) et le bulletin hebdomadaire [Stat-EXPRESS](#), qui porte sur les indicateurs économiques conjoncturels.

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, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (Ministère). Ces conventions couvrent les salariés syndiqués appartenant à des unités de négociation de 100 cols bleus et plus²⁵, de 50 cols blancs et plus ou à des unités où ces deux critères sont pris en compte simultanément, dans le cas de 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'au réseau de l'éducation (commissions scolaires et cégeps) et au réseau de la santé et des services sociaux²⁶. 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 ».

Les enquêtes de planification salariale disponibles à l'Institut au moment de la rédaction de ce rapport proviennent du Conference Board du Canada, de Mercer Canada, de Normandin Beaudry, de Saucier conseil et de Willis 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 du 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 syndiqués²⁷. 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 seulement. Ils se rapportent aux conventions collectives déposées au Ministère, enregistrées dans la banque de données et comportant une clause salariale en vigueur au 31 décembre. Toutefois, certaines conventions collectives, bien qu'ayant été signées, ne font pas partie de la banque, car elles n'ont pas encore été saisies. Par ailleurs, certaines conventions collectives ne font plus partie de la banque de données du Ministère, car elles ont expiré avant le

25. Depuis 2013, le nombre de cols bleus dans le secteur manufacturier a été réduit à 75 ou plus afin que l'échantillon soit plus représentatif de ce secteur, où la part de l'emploi a diminué au cours des dernières années.

26. 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. 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 considère l'organisme Héma-Québec comme faisant partie de l'administration québécoise, alors que l'Institut l'inclut plutôt dans les entreprises publiques québécoises.

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

31 décembre²⁸. Dans certains cas, la durée de la clause salariale 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 salariale » et « durée de la convention » sont utilisés en tant que synonymes et font référence 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 hausses 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.

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

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 voir une perte de leur pouvoir d'achat et à s'appauvrir (s'ils ne bénéficient d'aucun autre ajustement salarial ou versement pécuniaire). En ce qui concerne l'année 2019, la croissance de l'indice des prix à la consommation (IPC) utilisée est celle calculée pour le Québec relativement aux six premiers mois de 2019 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 : l'indicateur des taux et 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 des conventions. Les 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 le moment où les hausses salariales sont consenties dans le calcul des taux d'augmentation. 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 à l'annexe K.

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 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 des trois indicateurs, les résultats des années les plus récentes ne sont pas définitifs, puisque d'autres ententes peuvent s'ajouter au fichier du Ministère. Cela est particulièrement vrai pour l'année en cours.

28. Les conventions dont la date d'expiration précède le 31 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., chapitre C-27, article 59).

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 enregistré 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 toute 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 couverture syndicale²⁹ le plus à jour pour l'ensemble des salariés québécois est celui fourni par Statistique Canada, soit 39,5 % (six premiers mois de 2019).

Par ailleurs, les prévisions concernant la croissance de l'IPC pour les années 2019 et 2020 sont calculées à partir de données produites par six organismes : la Banque Nationale, la Banque Royale du Canada, la Banque de Montréal Groupe financier, la Banque canadienne impériale de commerce, la Banque Laurentienne du Canada et le Mouvement des caisses Desjardins du Québec. La période de référence des données renvoie au mois de septembre ou d'octobre 2019, selon l'organisme.

L'analyse et la couverture des conventions

Le tableau VII donne un aperçu du nombre de conventions collectives ainsi que du nombre de salariés syndiqués couverts par la banque du Ministère à la fin du deuxième trimestre de 2019, à l'exception de l'administration québécoise. Il présente, tout d'abord, l'information sur les conventions en vigueur en 2018 et en 2019. Une convention est considérée comme étant en vigueur si elle n'est pas expirée le 31 décembre de l'année de référence. Le tableau fournit aussi

l'information sur la représentativité du nombre de salariés sur lequel sont basés les résultats. Cette donnée exprime en pourcentage le nombre moyen des salariés syndiqués des cinq dernières années. Des renseignements sont également présentés quant aux ententes signées au cours de l'année 2018 et à celles signées au cours des six premiers mois de 2019.

La majorité des conventions collectives de l'administration québécoise, regroupant 502 804 salariés de l'État, ont été renouvelées au cours de l'année 2016. Ces conventions accordent une rémunération additionnelle (non intégrée aux échelles salariales), qui correspond à environ 1 % du salaire pour la période du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016. Les échelles de traitement ont augmenté de 1,5 % le 1^{er} avril 2016, de 1,75 % le 1^{er} avril 2017 et de 2,0 % le 1^{er} avril 2018. Aussi, une rémunération additionnelle (non intégrée aux échelles salariales), qui correspond à environ 0,5 % du salaire, a été accordée pour la période du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020. De plus, l'exercice des relativités salariales visant la restructuration des échelles salariales dans l'administration québécoise à partir du 2 avril 2019 a contribué à l'augmentation totale de 3,1 % pour 2019.

En ce qui concerne le secteur fédéral, la majorité des ententes de l'administration fédérale sont échues au cours de l'année 2019. En conséquence, il n'y aura pas de résultats pour ces conventions en 2019 dans la section sur les tendances salariales, parce que la méthodologie exige que les ententes soient en vigueur le 31 décembre de l'année. Par contre, les données d'une partie de ces conventions ont été utilisées pour la production d'autres sections de ce rapport, où la période de référence est le 1^{er} avril 2019.

29. Comprend les employés qui sont membres d'un syndicat et ceux qui ne sont pas membres, mais qui sont couverts par une convention collective ou par un contrat de travail négocié par un syndicat.

Tableau VII

Nombre de conventions en vigueur, de conventions nouvellement signées¹ et de salariés couverts², Québec, 2018 et 2019

	Élément	Unité	Privé	Entr. publ. québ.	Universitaire	Municipal	Fédéral	« Autre public »	Ensemble ASQ
2018									
En vigueur	Conventions	n	869	66	30	99	4	199	1 068
	Salariés	n	372 162	43 673	14 380	44 062	4 421	106 536	478 698
	Représentativité ³	%	93,6	104,3	90,0	80,9	12,0	71,4	87,6
Selon la date de signature	Conventions	n	215	18	12	24	..	54	269
	Salariés	n	151 744	6 561	4 451	5 300	..	16 312	168 056
2019									
En vigueur	Conventions	n	771	48	21	74	2	145	916
	Salariés	n	348 683	17 582	12 138	25 951	341	56 012	404 695
	Représentativité ³	%	87,7	42,0	76,0	47,6	0,9	37,6	74,0
Selon la date de signature	Conventions	n	81	13	3	5	..	21	102
	Salariés	n	12 951	6 675	3 041	5 650	..	15 366	28 317

1. Les ententes signées pour une première fois sont exclues des données se rapportant aux conventions collectives selon la date de signature, 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 ni à la notion d'équivalent à temps complet.
3. Ce pourcentage représente le nombre 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 pour cette période. Ce dernier nombre constitue la moyenne de salariés couverts par une convention en vigueur au cours des cinq années précédant 2018 ou 2019, selon le cas.

Source : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

L'ensemble des autres salariés québécois

L'ensemble des emplois repères

En 2019, le salaire des employés de l'administration québécoise accuse un retard de 13,2 % sur celui des autres salariés québécois.

Le nombre d'emplois repères et de salariés pour lesquels l'administration québécoise présente un retard est important : 57 emplois sur 74, soit 81 % de l'effectif. Douze emplois, comptant 15 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs, et cinq emplois affichent une avance dans 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 (62 %) de l'effectif de l'administration québécoise compris dans les emplois repères.

La situation de retard de l'administration québécoise est observée pour 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 (88 % de l'effectif), 12 des 13 emplois de techniciens (88 % de l'effectif), 12 des 15 emplois de la catégorie des employés de bureau (95 % de l'effectif) et tous les emplois d'ouvriers (14) présentent un retard dans l'administration québécoise.

Dans la catégorie des employés de service, quatre emplois, regroupant 50 % de l'effectif, sont à parité dans l'administration québécoise. Quatre emplois, comptant 26 % de l'effectif, affichent une avance, alors que les trois autres accusent un retard.

Tableau 1.1

Écarts salariaux, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2019

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

Catégories d'emplois	Effectif Cat./ens. ¹	Écarts salariaux
	%	
Ensemble des emplois repères	100	- 13,2
Professionnels	16	- 11,9
Techniciens	26	- 13,9
Employés de bureau	36	- 15,9
Employés de service	16	- 0,6 *
Ouvriers	6	- 31,6

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

* 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 2019

Catégories d'emplois	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	5	12	57	74
Professionnels	1	4	16	21
Techniciens	0	1	12	13
Employés de bureau	0	3	12	15
Employés de service	4	4	3	11
Ouvriers	0	0	14	14

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

Les professionnels

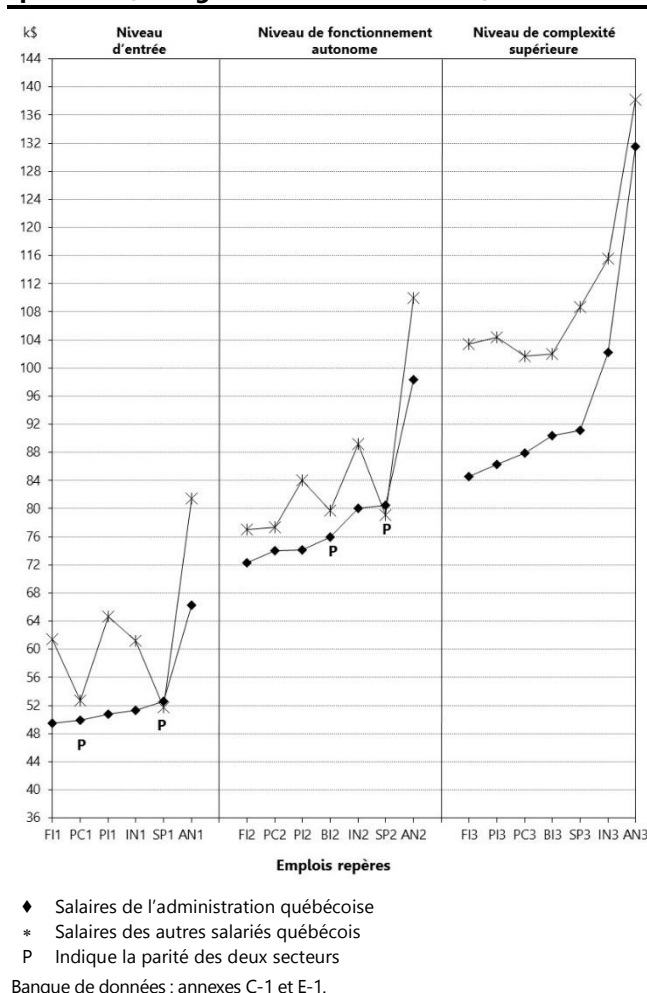
Le salaire des professionnels de l'administration québécoise accuse un retard de 11,9 % sur celui des autres professionnels québécois. Un retard est constaté dans 16 des 21 emplois repères, regroupant 88 % de l'effectif.

L'ensemble des emplois de professionnels appariés au niveau d'entrée et d'apprentissage (niveau 1) affiche un retard de 20,4 %. Ces emplois ne représentent cependant que 5 % de l'effectif total apparié dans cette catégorie. Quatre des sept emplois de ce niveau montrent un retard. Parmi eux, trois présentent des retards de plus de 22 %. Par ailleurs, deux emplois sont à parité dans les deux secteurs, alors qu'un seul présente une avance, soit celui de « Biologiste 1 ».

Les emplois de professionnels appariés au niveau de fonctionnement autonome (niveau 2) ont un effet important sur le résultat de la catégorie puisqu'ils regroupent 74 % de l'effectif. Ils affichent un retard de 10,1 %. Cinq des sept emplois de ce niveau accusent un retard. Ces emplois représentent 84 % de l'effectif du niveau; ils ont donc un effet marqué sur le résultat. Les emplois « Analyste des procédés administratifs et informaticien 2 » (– 13,4 %), « Avocat et notaire 2 » (– 11,8 %) et « Ingénieur 2 » (– 11,4 %) présentent les retards les plus importants. Les deux emplois restants sont à parité.

Les emplois de niveau de complexité supérieure (niveau 3), comptant 21 % de l'effectif apparié dans la catégorie, accusent un retard de 15,8 % dans l'administration québécoise. Tous les emplois de ce niveau présentent cette situation de retard. Les écarts varient de – 5,1 % pour les avocats et les notaires à – 22,2 % pour les professionnels en gestion financière, ce qui représente des différences salariales de 6 676 \$ à 18 750 \$.

Figure 1.1
Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Professionnels », en 2019



Les professionnels

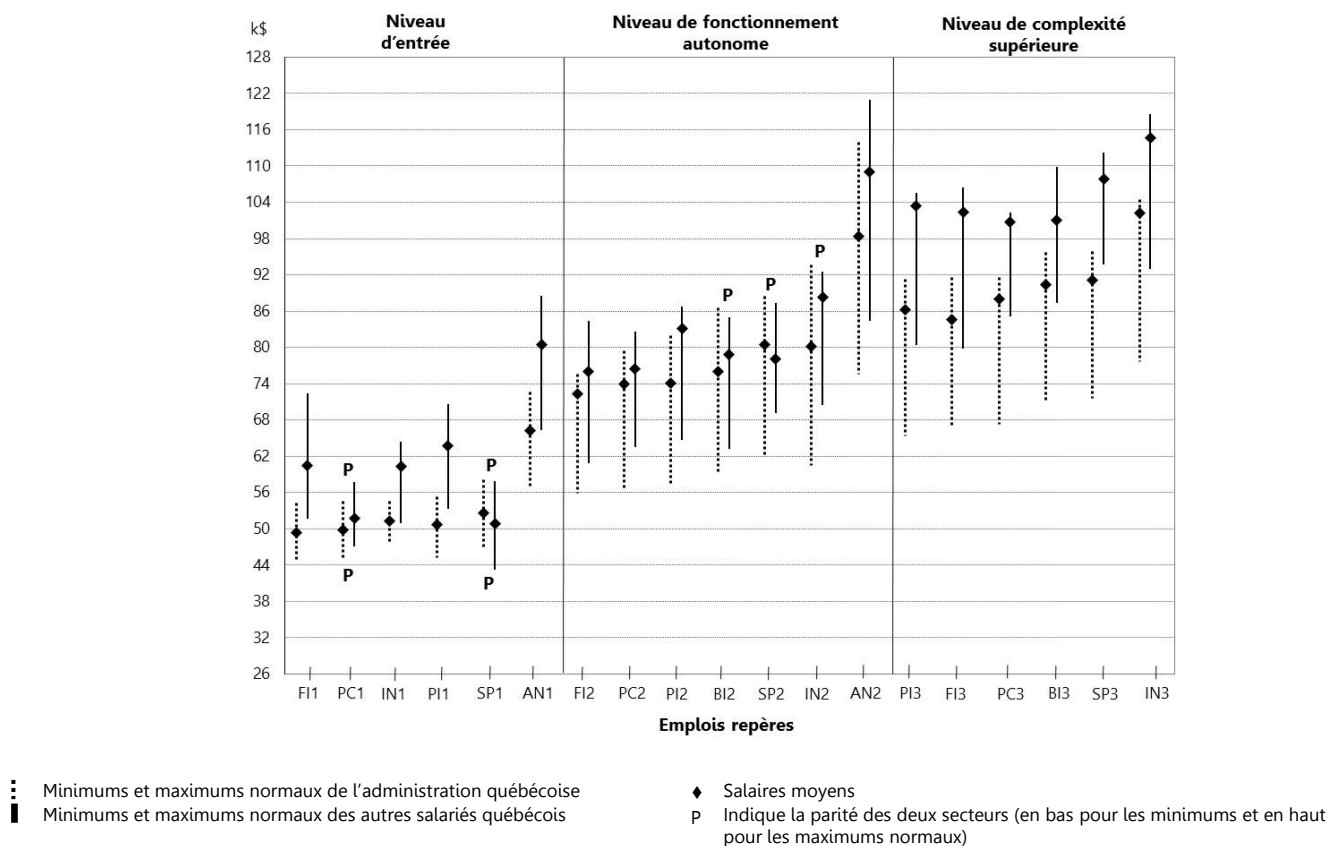
Le maximum normal représente le taux du marché pour un emploi et est octroyé aux employés dont le rendement est satisfaisant. Le maximum normal des professionnels de l'administration québécoise (85 446 \$) est inférieur de 8,1 % à celui des autres professionnels québécois (92 406 \$). La situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan du maximum normal que sur celui du salaire (– 11,9 %), les professionnels de ce secteur étant moins avancés dans leur échelle salariale (70,1 % comparativement à 80,5 %). Tous les professionnels de l'administration québécoise sont rémunérés selon une échelle salariale, à l'exception des avocats et des notaires de niveau 3, ce qui diminue la proportion à 97 %. Chez les autres professionnels québécois, la proportion est de 85 %.

Par ailleurs, 47 % des autres professionnels québécois couverts par une échelle salariale bénéficient d'un maximum au mérite, dont la valeur moyenne est de 105 790 \$. Les échelles salariales de l'administration québécoise ne comportent pas de tels maximums.

Au total, 15 des 20 emplois, regroupant 81 % de l'effectif des professionnels, affichent un retard de l'administration québécoise sur le plan du maximum normal. Parmi les emplois présentés, les écarts varient de – 5,1 % à – 35,4 %. Les cinq autres emplois sont à parité. Le maximum normal moyen des professionnels en gestion financière de niveau 1, des analystes en procédés administratifs et informaticiens de niveau 1 et des professionnels en sciences physiques de niveau 3 de l'administration québécoise dépasse le minimum de l'ensemble des autres salariés québécois de moins de 2 000 \$.

Figure 1.2

Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Professionnels », en 2019



Les techniciens

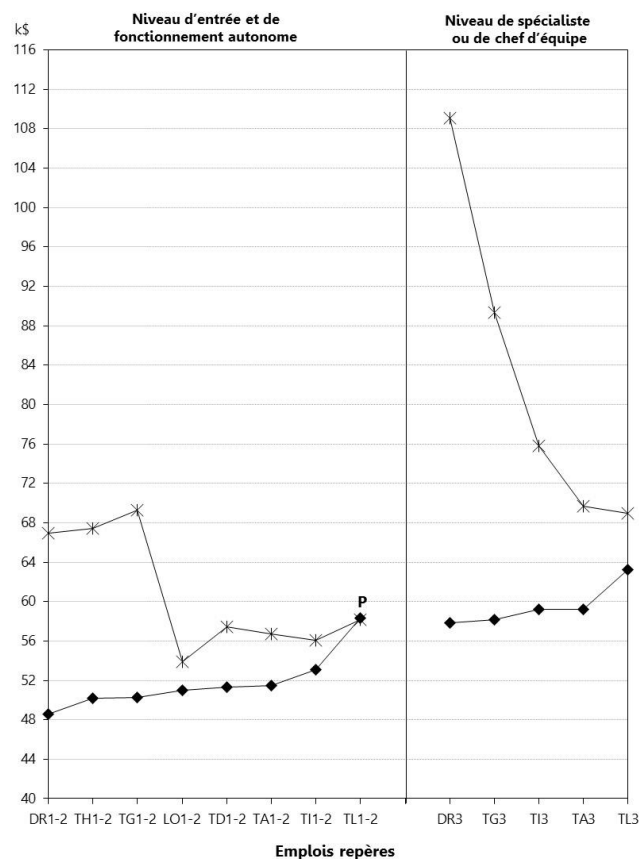
Les techniciens de l'administration québécoise accusent un retard salarial de 13,9 % par rapport aux autres techniciens québécois.

Douze des treize emplois repères, regroupant 88 % de l'effectif de la catégorie, présentent un retard salarial dans l'administration québécoise. Seuls les techniciens en laboratoire de niveau d'entrée et de fonctionnement autonome (niveaux 1 et 2) affichent la parité dans les deux secteurs.

Les emplois de niveau 1 et 2 ont un effet important sur le résultat d'ensemble puisqu'ils représentent 90 % de l'effectif apparié dans cette catégorie. Les techniciens de niveau 1 et 2 de l'administration québécoise présentent un retard de 12,3 % vis-à-vis des autres techniciens québécois des mêmes niveaux. Cette situation de retard est observée pour sept des huit emplois de ces niveaux. Parmi les emplois accusant un retard, trois affichent des écarts de plus de 30 %.

Quant au niveau de complexité supérieur (niveau 3), l'administration québécoise montre un retard salarial de 26,1 %. Tous les emplois de ce niveau affichent un retard. Les écarts varient de -9 % pour l'emploi « Technicien de laboratoire 3 » à -88,7 % pour l'emploi « Technicien en droit 3 », ce qui représente des différences salariales de 5 688 \$ à 51 250 \$ au désavantage de l'administration québécoise.

Figure 1.3
Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Techniciens », en 2019



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

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

Les techniciens

Le maximum normal des échelles salariales des techniciens de l'administration québécoise (55 913 \$) affiche un retard de 14,1 % face à celui des autres techniciens québécois (63 812 \$). La situation comparative de l'administration québécoise sur le plan du salaire (– 13,9 %) est similaire à celle du maximum normal, les techniciens des deux secteurs étant en position comparable dans leur échelle salariale (respectivement 82,0 % et 83,7 %). Dans l'administration québécoise, l'ensemble des techniciens sont régis par des échelles salariales, tandis que chez les autres salariés québécois, c'est le cas de 74 %¹ d'entre eux.

Par ailleurs, 32 % des autres techniciens québécois couverts par une échelle salariale bénéficient d'un maximum au mérite, dont la valeur moyenne est

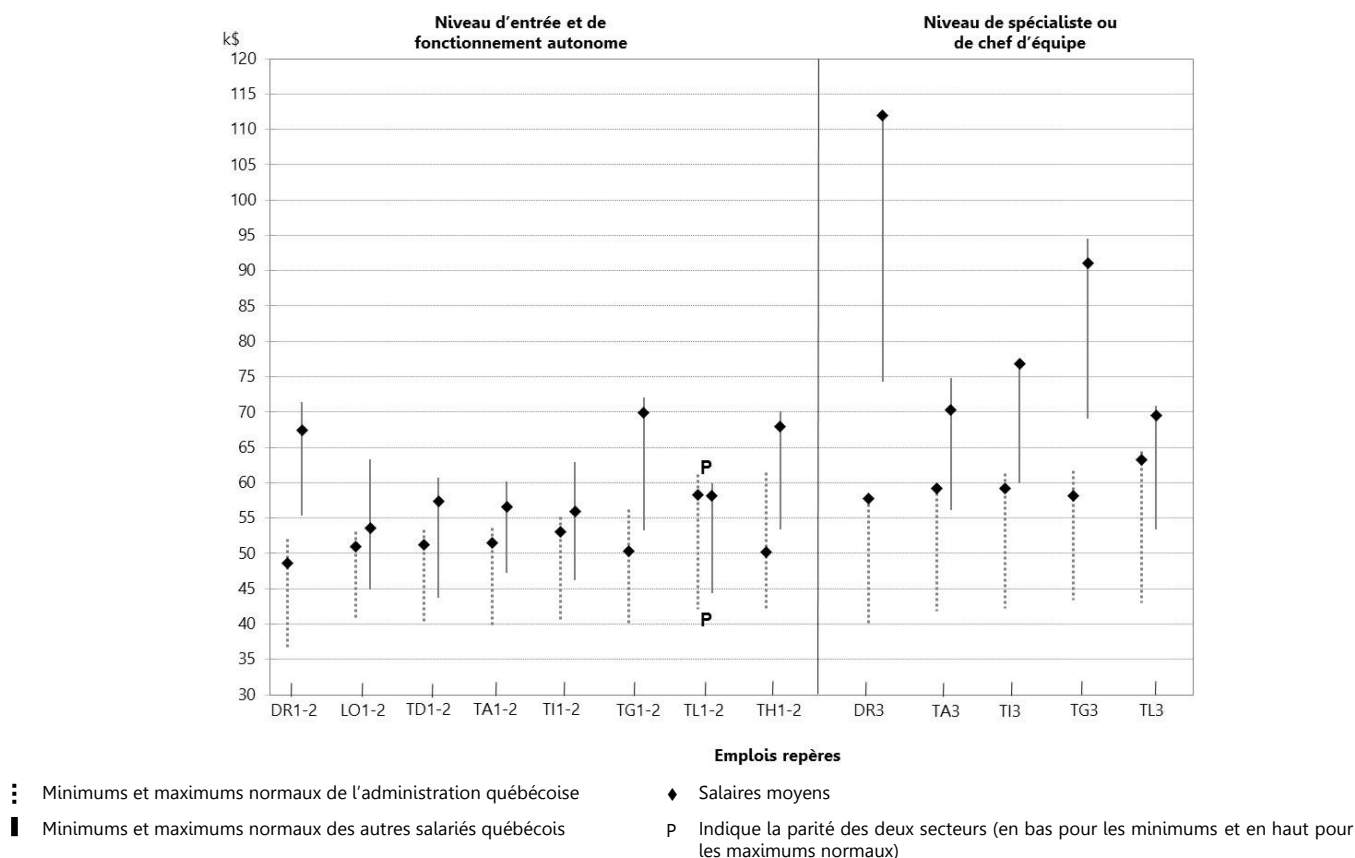
de 74 823 \$. Les échelles salariales de l'administration québécoise ne comportent pas de tels maximums.

Au total, 12 des 13 emplois, regroupant 88 % de l'effectif des techniciens, présentent un retard de l'administration québécoise en ce qui concerne le maximum normal. Parmi les emplois présentés, les écarts varient de – 9,1 % à – 87,6 %. L'emploi restant est à parité dans les deux secteurs. Pour trois emplois de la catégorie, le maximum normal de l'administration québécoise est moins élevé que le minimum observé chez les autres salariés québécois. Par ailleurs, dans un autre emploi, le maximum normal de l'administration québécoise dépasse le minimum des autres salariés québécois de moins de 2 000 \$.

1. La proportion tombe à 55 % ou moins pour trois emplois.

Figure 1.4

Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Techniciens », en 2019



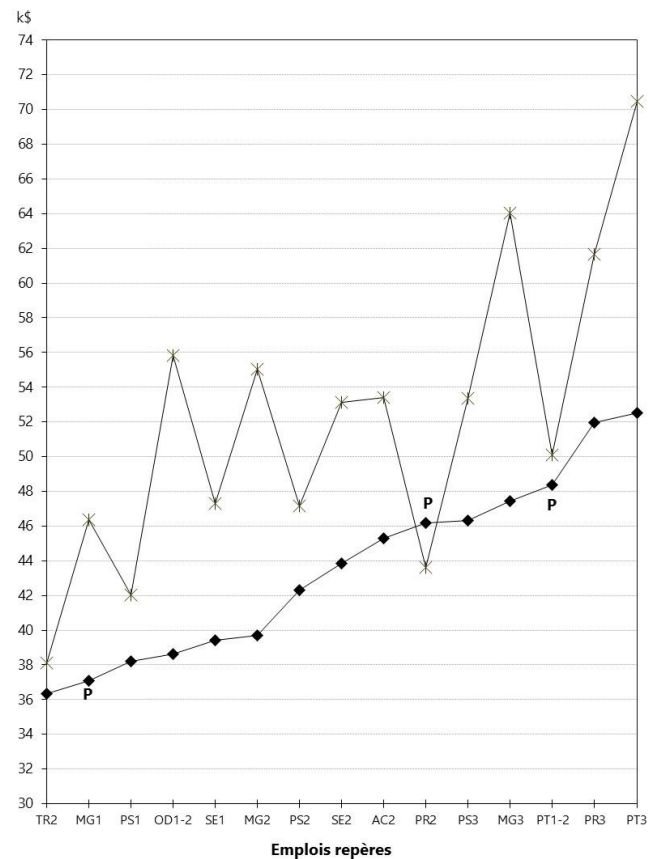
Les employés de bureau

Les employés de bureau de l'administration québécoise affichent un retard salarial de 15,9 % par rapport aux autres salariés québécois de cette catégorie. Douze des quinze emplois repères de la catégorie, regroupant 95 % de l'effectif, présentent un retard. Les trois autres emplois sont à parité dans les deux secteurs.

Les corps d'emploi « Personnel de soutien en administration » et « Personnel de secrétariat » ont une influence marquée sur les résultats puisqu'ils comptent ensemble 87 % de l'effectif de la catégorie. Ils accusent des retards variant de 10 % à 21,2 %, ce qui représente des différences salariales de 3 817 \$ à 9 289 \$ au désavantage de l'administration québécoise.

L'emploi « Opérateur duplicateur 1-2 » affiche le retard salarial le plus important (– 44,5 %), qui correspond à une différence de 17 199 \$ au désavantage de l'administration québécoise. L'emploi « Magasinier 2 » accuse un retard de plus de 38 %.

Figure 1.5
Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de bureau », en 2019



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

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

Les employés de bureau

Le maximum normal des échelles salariales des employés de bureau de l'administration québécoise (42 850 \$) affiche un retard de 19,6 % face à celui des autres employés de bureau québécois (51 246 \$). La situation comparative de l'administration québécoise est plus avantageuse sur le plan du salaire (– 15,9 %) que sur celui du maximum normal. Tous les employés de bureau de l'administration québécoise sont rémunérés selon une échelle salariale², alors que 76 % des autres employés de bureau québécois le sont.

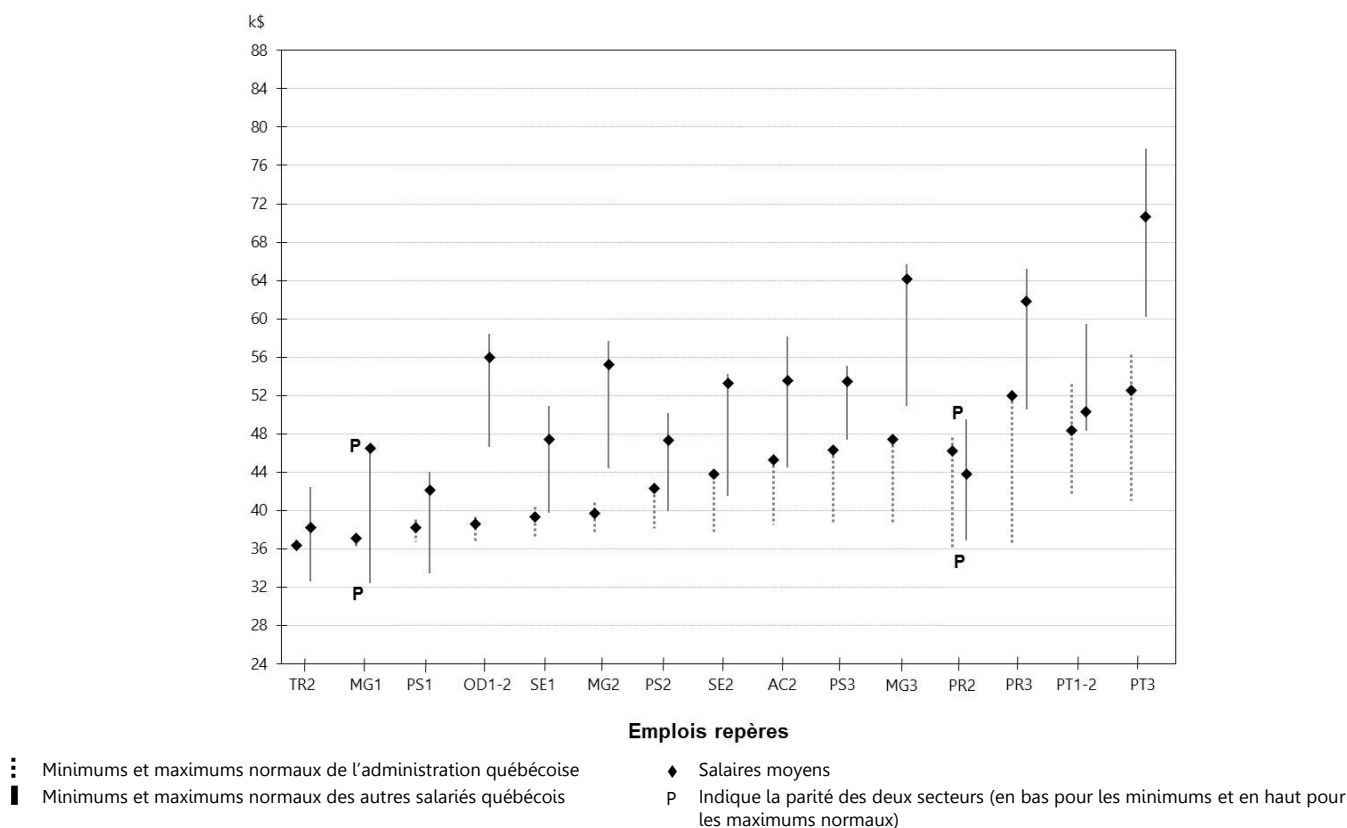
Par ailleurs, un peu plus du quart des autres employés de bureau québécois couverts par une échelle salariale bénéficient d'un maximum au mérite, dont la valeur moyenne est de 56 691 \$. Les échelles salariales de l'administration québécoise ne comportent pas de tels maximums.

Sur le plan du maximum normal, 13 des 15 emplois, représentant 96 % de l'effectif des employés de bureau, affichent un retard dans l'administration québécoise. Les écarts varient de – 12,3 % à – 48,0 %. Les deux 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 cinq emplois. Par ailleurs, pour trois autres emplois, le maximum normal de l'administration québécoise dépasse le minimum des autres salariés québécois de moins de 2 000 \$.

2. Sauf 22,1 % de l'effectif occupant l'emploi « Magasinier 1 » et 0,4 % 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 2019



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

Les employés de service

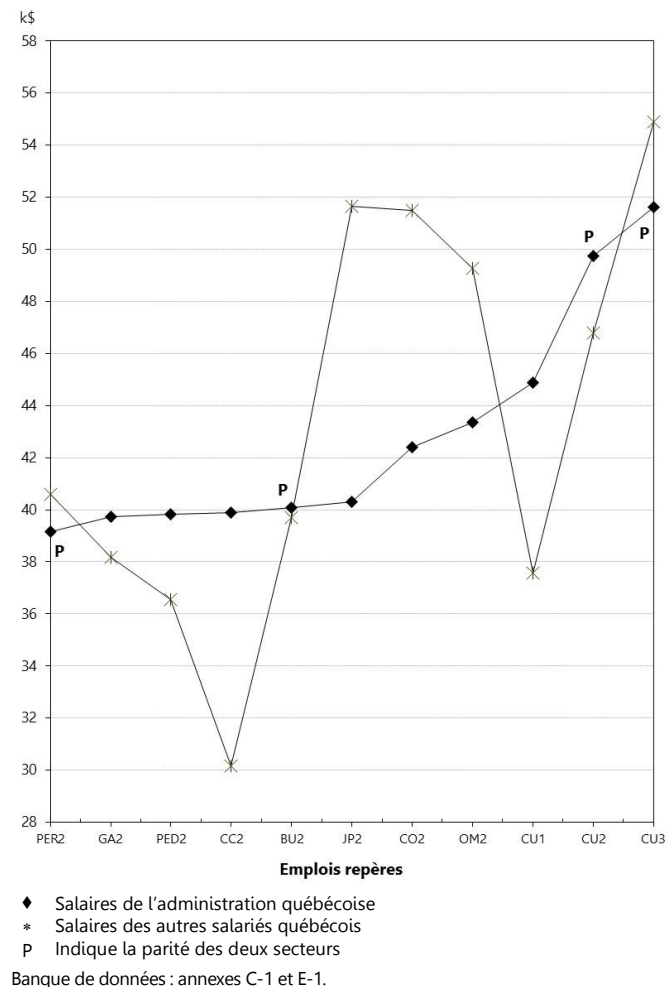
Les salaires des employés de service sont à parité dans les deux secteurs.

Quatre emplois repères sur onze, représentant 50 % de l'effectif de cette catégorie, affichent la parité dans les deux secteurs. Trois autres emplois, comptant 24 % de l'effectif, accusent un retard dans l'administration québécoise, alors que les quatre emplois restants montrent une avance.

Parmi les emplois présentant un retard, deux affichent un écart supérieur à 20 %. Les journaliers ou préposés aux terrains ont le retard le plus important, avec un écart de – 28,2 %. Cela correspond à une différence salariale de 11 350 \$ au désavantage de l'administration québécoise.

Par ailleurs, les préposés à la cuisine et à la cafétéria, regroupant 20 % de l'effectif de la catégorie, montrent l'avance la plus importante (24,4 %), qui représente une différence salariale de 9 748 \$ en faveur de l'administration québécoise.

Figure 1.7
Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de service », en 2019



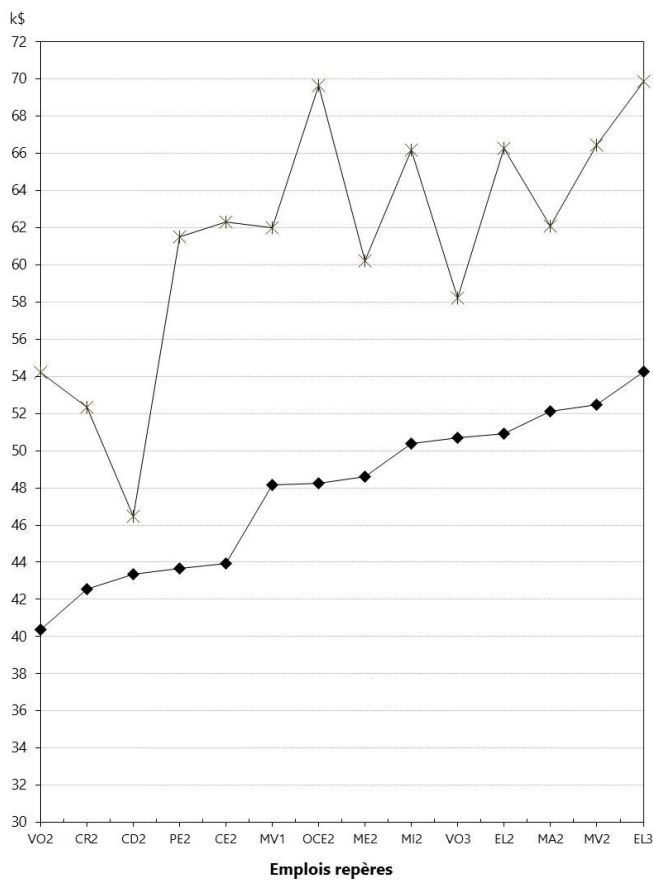
Les ouvriers

Le salaire des ouvriers de l'administration québécoise présente un retard de 31,6 % par rapport à celui des autres ouvriers québécois.

Les quatorze emplois repères de la catégorie affichent un retard. Trois d'entre eux présentent un écart salarial de plus de 40 %. Il s'agit des emplois repères « Ouvrier certifié entretien 2 », « Conducteur d'équipements lourds 2 » et « Peintre entretien 2 ». Les différences salariales liées à ces écarts sont respectivement de 21 405 \$, 18 385 \$ et 17 852 \$, au désavantage de l'administration québécoise.

Figure 1.8

Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Ouvriers », en 2019



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

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

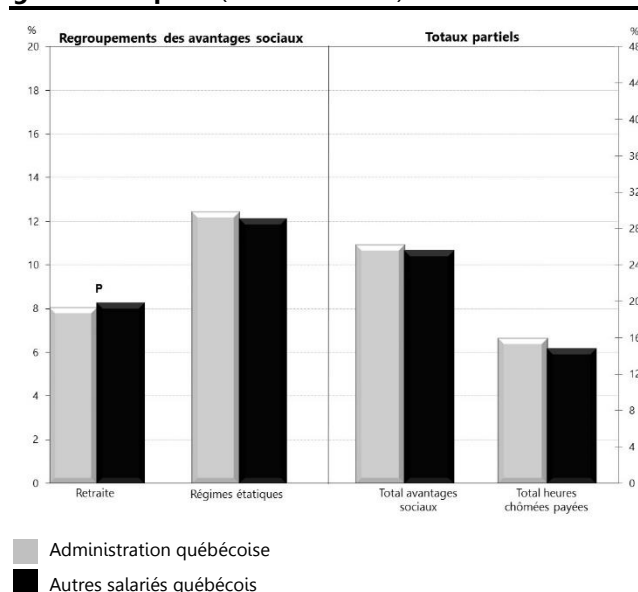
Les avantages sociaux et les heures chômées payées

Les débours relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées³, exprimés en pourcentage du salaire, sont plus élevés pour l'administration québécoise que pour les autres salariés québécois (42,03 % du salaire contre 40,21 %). Cette situation résulte des coûts plus importants dans l'administration québécoise pour les avantages sociaux (26,12 % contre 25,48 %) et les heures chômées payées (15,90 % contre 14,73 %).

Quant aux heures chômées payées, les débours supérieurs de l'administration québécoise sont notamment attribuables au coût du régime de rentes du Québec (4,75 % contre 4,46 %) et aux congés annuels (8,38 % contre 7,72 %).

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)



P Indique la parité des deux secteurs

En ce qui concerne l'administration québécoise, les données utilisées sont celles du 1^{er} juillet 2016 au 30 juin 2017 pour la fonction publique ainsi que pour le réseau de l'éducation et celui de la santé et des services sociaux du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2017.

La collecte relative aux avantages sociaux a porté sur la présence ou non de tous les avantages. Pour les débours utilisés dans le calcul, les plus élevés pour l'employeur proviennent des ERG 2017, 2018 et 2019, alors que ceux habituellement peu élevés ont été soumis à une imputation historique ou sectorielle.

Banque de données : annexe B-1.

3. Les heures chômées payées incluent les congés annuels, les jours fériés et les congés 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

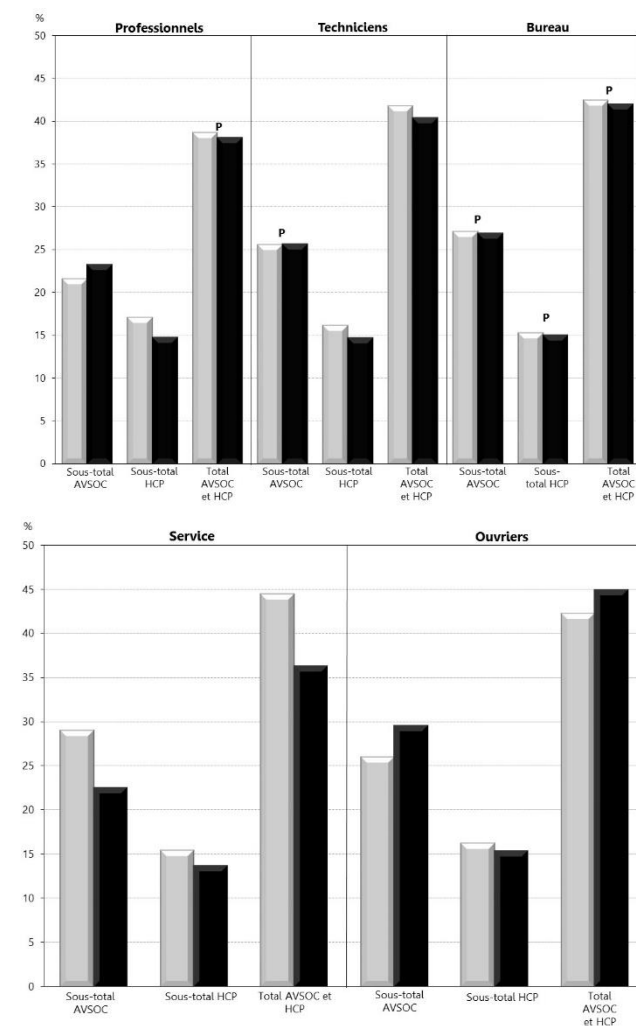
Les débours relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées sont supérieurs chez les techniciens de l'administration québécoise que chez les autres techniciens (41,82 % contre 40,83 %) et les autres employés de service (44,44 % contre 36,26 %). Par ailleurs, les coûts de l'administration québécoise sur ces plans sont moins élevés pour la catégorie des ouvriers (42,24 % contre 44,92 %). La parité est quant à elle observée pour les autres professionnels et employés de bureau.

Les coûts liés aux avantages sociaux sont plus élevés dans l'administration québécoise pour les employés de service (28,97 % contre 22,53 %). Ce fait s'explique notamment par des débours d'environ trois points de pourcentage plus importants pour les régimes de retraite (8,02 % contre 4,97 %) dans l'administration québécoise. La situation inverse est observée pour les professionnels et les ouvriers. En effet, les coûts des avantages sociaux sont inférieurs dans l'administration québécoise (respectivement 21,61 % contre 23,27 % et 25,99 % contre 29,51 %). La parité des deux secteurs est notée chez les techniciens et les employés de bureau sur le plan des avantages sociaux.

Les coûts liés aux heures chômées payées sont supérieurs dans l'administration québécoise, et ce, pour quatre des cinq catégories d'emplois. De fait, celles-ci présentent toutes des débours associés aux congés annuels plus importants, à l'exception de celle 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)



Administration québécoise

Autres salariés québécois

AVSOC : Avantages sociaux.

HCP : Heures chômées payées.

P Indique la parité des deux secteurs

En ce qui concerne l'administration québécoise, les données utilisées sont celles du 1^{er} juillet 2016 au 30 juin 2017 pour la fonction publique ainsi que pour le réseau de l'éducation et celui de la santé et des services sociaux du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2017.

La collecte relative aux avantages sociaux a porté sur la présence ou non de tous les avantages. Pour les débours utilisés dans le calcul, les plus élevés pour l'employeur proviennent des ERG 2017, 2018 et 2019, alors que ceux habituellement peu élevés ont été soumis à une imputation historique ou sectorielle. Banque de données : annexe B-1.

Les heures de travail

Les employés de l'administration québécoise ont une semaine de travail d'un peu plus de 35 heures et trois quarts, soit environ une heure et demie de moins que celle des autres salariés québécois, et ce, dans l'ensemble des emplois repères. Cette différence équivaut annuellement à environ 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 travail⁴, s'établissant à un peu plus d'une heure et trois quarts. Cette situation s'explique par les débours plus importants pour les heures chômées payées dans l'administration québécoise.

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

Dans toutes les catégories d'emplois, à l'exception des employés de service où la parité est observée, les heures de présence au travail sont moins nombreuses pour les employés de l'administration québécoise que pour les autres salariés québécois. Les écarts entre les deux secteurs varient d'un peu plus de trois quarts d'heure, chez les ouvriers, à près de deux heures et trois quarts chez les professionnels. Dans ce dernier cas, la différence équivaut à environ quatre semaines et trois quarts de présence au travail de moins dans l'administration québécoise.

La situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan des heures de présence au travail que sur celui des heures normales dans toutes les catégories d'emplois, à l'exception de celle des employés de bureau, où aucune différence significative n'est notée. 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 2019

Catégories d'emplois	Heures normales de travail		Heures de présence au travail	
	Adm. québ.	Aut. sal. québ.	Adm. québ.	Aut. sal. québ.
Ensemble des emplois repères	35,8	37,4	30,2	32,0
Professionnels	35,0	37,1	29,0	31,7
Techniciens	35,0	37,3	29,4	31,9
Employés de bureau	35,0	36,8	29,7	31,4
Employés de service	38,7*	38,3*	32,8*	33,2*
Ouvriers	38,8	39,2	32,5	33,3

* Indique la parité des deux secteurs
 Banque de données : annexes C-1 et F.

4. Les heures de présence au travail sont obtenues en déduisant les heures chômées payées des heures normales.

La rémunération globale

La rémunération globale des employés de l'administration québécoise accuse un retard de 6,2 % sur celle des autres salariés québécois dans l'ensemble des emplois repères. Cette situation est observée dans 39 des 74 emplois, regroupant 52 % de l'effectif. La parité est constatée pour 22 emplois (35 % de l'effectif), et 13 emplois affichent une avance.

Dans toutes les catégories d'emplois, à l'exception de celle des employés de service, l'administration québécoise accuse un retard. Chez les professionnels, ce retard par rapport aux autres salariés québécois est de 4,1 %. Des retards sont notés pour 10 des 21 emplois, qui regroupent 63 % de l'effectif, alors que la parité des deux secteurs est observée pour 8 des 11 emplois restants, représentant 31 % de l'effectif.

Dans la catégorie des techniciens, un retard de 4,9 % de l'administration québécoise est constaté sur le plan de la rémunération globale. Une situation de retard se présente pour 9 des 13 emplois repères, comptant 72 % de l'effectif. Deux des quatre emplois restants sont à parité dans les deux secteurs.

Chez les employés de bureau, un retard de 9,7 % de l'administration québécoise est enregistré au chapitre de la rémunération globale. Une situation de retard est observée pour 6 des 15 emplois de la catégorie, comptant 50 % de l'effectif. Sept emplois, regroupant 48 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs, alors que deux autres affichent une avance.

Dans l'ensemble des emplois repères et chez les professionnels, les techniciens et les employés de bureau, les heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise expliquent le retard plus important sur le plan du salaire que sur celui de la rémunération globale.

Le retard le plus important sur le plan de la rémunération globale est constaté chez les ouvriers (– 32,0 %). Treize des quatorze emplois de cette catégorie (98 % de l'effectif) présentent en effet un retard, alors que l'emploi restant montre une avance.

Pour leur part, les employés de service de l'administration québécoise sont à parité avec les autres salariés québécois dans une proportion de 65 % (5 des 11 emplois de la catégorie). Cinq emplois, comptant 34 % de l'effectif, affichent une avance et l'emploi restant, un retard.

Tableau 1.4

Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2019
[Écart = (adm. québ. - marché)/adm. québ.]

Catégories d'emplois	Écarts salariaux	Écarts de la	Écarts de la
		rémunération annuelle	rémunération globale
		%	
Ensemble des emplois repères	– 13,2	– 13,1	– 6,2
Professionnels	– 11,9	– 13,6	– 4,1
Techniciens	– 13,9	– 13,9	– 4,9
Employés de bureau	– 15,9	– 15,9	– 9,7
Employés de service	– 0,6 *	4,2 *	5,7 *
Ouvriers	– 31,6	– 35,2	– 32,0

* 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 2019

Catégories d'emplois	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	13	22	39	74
Professionnels	3	8	10	21
Techniciens	2	2	9	13
Employés de bureau	2	7	6	15
Employés de service	5	5	1	11
Ouvriers	1	0	13	14

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

L'ensemble des emplois repères

En 2019, les employés de l'administration québécoise présentent un retard salarial de 10,2 % par rapport à ceux du secteur privé. Cette situation est constatée pour environ 63 % des emplois, soit 45 des 72 emplois repères comparés, regroupant 65 % de l'effectif apparié. Dix-neuf emplois, représentant 28 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs. Les huit autres emplois présentent une avance dans l'administration québécoise.

Le retard salarial de l'administration québécoise s'observe dans quatre catégories d'emplois, soit les professionnels (– 9,7 %), les techniciens (– 11,1 %), les employés de bureau (– 11,0 %) et les ouvriers (– 33,1 %). Les techniciens et les employés de bureau ont une influence certaine sur le résultat, car ils représentent ensemble 63 % de l'effectif de l'administration québécoise.

Chez les professionnels, les techniciens et les ouvriers, la situation de retard est constatée pour la majorité des emplois. En effet, elle est notée pour 14 des 21 emplois de professionnels (80 % de l'effectif), 10 des 13 emplois de techniciens (75 % de l'effectif) et les 12 emplois d'ouvriers (100 % de l'effectif). Chez les employés de bureau, elle n'est observée que pour 7 des 15 emplois, mais ceux-ci regroupent un peu plus des deux tiers de l'effectif (68 %).

Dans la catégorie des employés de service, une parité dans les deux secteurs est observée. Cinq emplois repères sur onze (55 % de l'effectif) sont ainsi à parité, deux emplois accusent un retard (19 % de l'effectif), et quatre autres montrent une avance.

Tableau 2.1

Écarts salariaux, administration québécoise et secteur privé, en 2019

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

Catégories d'emplois	Effectif Cat./ens. ¹	Écarts salariaux
	%	
Ensemble des emplois repères	100	– 10,2
Professionnels	16	– 9,7
Techniciens	26	– 11,1
Employés de bureau	37	– 11,0
Employés de service	17	0,4*
Ouvriers	5	– 33,1

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 2019

Catégories d'emplois	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	8	19	45	72
Professionnels	3	4	14	21
Techniciens	1	2	10	13
Employés de bureau	0	8	7	15
Employés de service	4	5	2	11
Ouvriers	0	0	12	12

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

Les professionnels

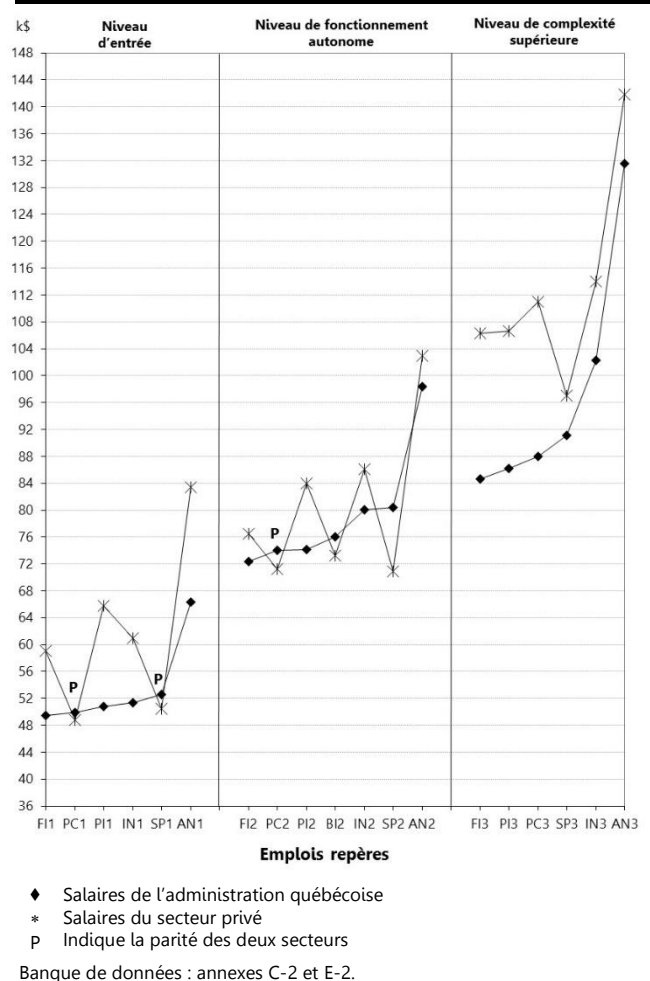
Le salaire des professionnels de l'administration québécoise accuse un retard de 9,7 % par rapport à celui de leurs homologues du secteur privé. Cette situation est observée pour 14 des 21 emplois repères, représentant 80 % de l'effectif de la catégorie. Quatre emplois sont à parité dans les deux secteurs (8 % de l'effectif), tandis que les trois emplois restants présentent une avance.

Les emplois de professionnels de l'administration québécoise appariés au niveau d'entrée (niveau 1) ont un retard salarial de 20,6 %. Ils ne représentent toutefois que 5 % de l'effectif de la catégorie. Quatre des sept emplois de niveau 1 affichent un retard : les écarts vont de - 18,8 % à - 29,6 %. Les emplois « Professionnel en communication 1 » et « Professionnel en sciences physiques 1 » sont à parité dans les deux secteurs.

Pour les emplois de professionnels de niveau de fonctionnement autonome (niveau 2), l'administration québécoise présente un retard de 6,9 %. Ces emplois ont un effet considérable sur le résultat de l'ensemble de la catégorie puisqu'ils regroupent 74 % de l'effectif apparié de l'administration québécoise dans la catégorie des professionnels. Quatre des sept emplois repères de ce niveau accusent un retard par rapport au secteur privé, avec des écarts allant de - 4,7 % à - 13,2 %. Ce sont les analystes des procédés administratifs et les informaticiens qui affichent le retard le plus important. Ce corps d'emplois a une influence certaine sur le résultat du niveau 2 puisqu'il compte à lui seul 56 % de l'effectif de ce dernier. Par ailleurs, les emplois « Biologiste 2 » et « Professionnel en sciences physiques 2 » présentent des salaires plus élevés dans l'administration québécoise que dans le secteur privé. Les écarts respectifs sont de 3,5 % et 11,9 %. Cela représente un avantage salarial de 2 694 \$ dans le premier cas et de 9 564 \$ dans le second. L'emploi « Professionnel en communication 2 » est à parité dans les deux secteurs.

Les professionnels de l'administration québécoise de niveau de complexité supérieure (niveau 3) accusent un retard de 15,9 % par rapport à leurs homologues du secteur privé. Six des sept emplois de ce niveau affichent un retard. Les écarts varient de - 6,5 % à - 26,2 %. Cela correspond à des différences salariales au désavantage de l'administration québécoise variant de 5 881 \$, pour l'emploi « Professionnel en sciences physiques 3 », à 23 055 \$ pour l'emploi « Professionnel en communication 3 ».

Figure 2.1
Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Professionnels », en 2019



Les professionnels

Chez les professionnels, le maximum normal des échelles salariales de l'administration québécoise (85 446 \$) affiche un retard de 5,9 % sur celui du secteur privé (90 454 \$). Dans l'administration québécoise, tous les professionnels sont couverts par une échelle salariale¹, alors que dans le secteur privé, 79 % des professionnels le sont.

Par ailleurs, 71 % des professionnels du secteur privé rémunérés selon une échelle salariale bénéficient d'un maximum au mérite, dont la valeur moyenne est de 105 468 \$. Les échelles salariales de l'administration québécoise ne comportent pas de tels maximums. Treize des vingt emplois, regroupant 70 % de l'effectif de la catégorie, affichent un retard sur le plan du maximum normal. Les écarts varient de - 1,8 % à - 36,4 %.

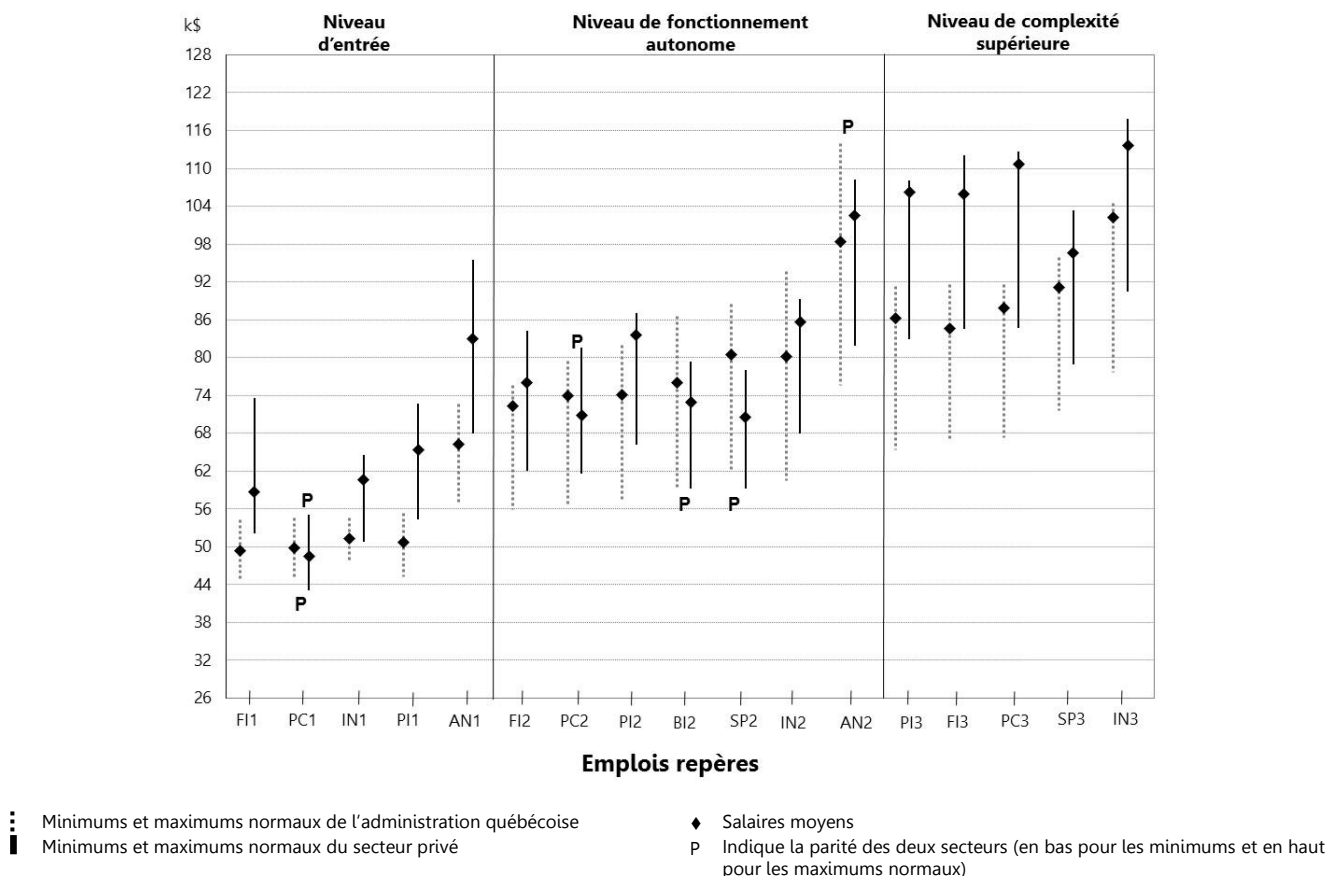
Quatre emplois, comptant 12 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs, et les trois emplois restants montrent une avance dans l'administration québécoise. Par ailleurs, deux emplois de l'administration québécoise affichent un maximum normal dépassant le minimum du secteur privé de moins de 2 000 \$.

Les emplois de niveau 2 (76 % de l'effectif) présentent un retard de 2,1 %, mais ce sont les emplois du niveau 1 et 3, avec des retards plus importants (- 24,3 % et - 22,0 %), qui viennent accentuer l'effet du retard dans l'administration québécoise.

1. Les avocats et notaires de niveau 3 de l'administration québécoise ne sont pas rémunérés selon une échelle salariale.

Figure 2.2

Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Professionnels », en 2019



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

Les techniciens

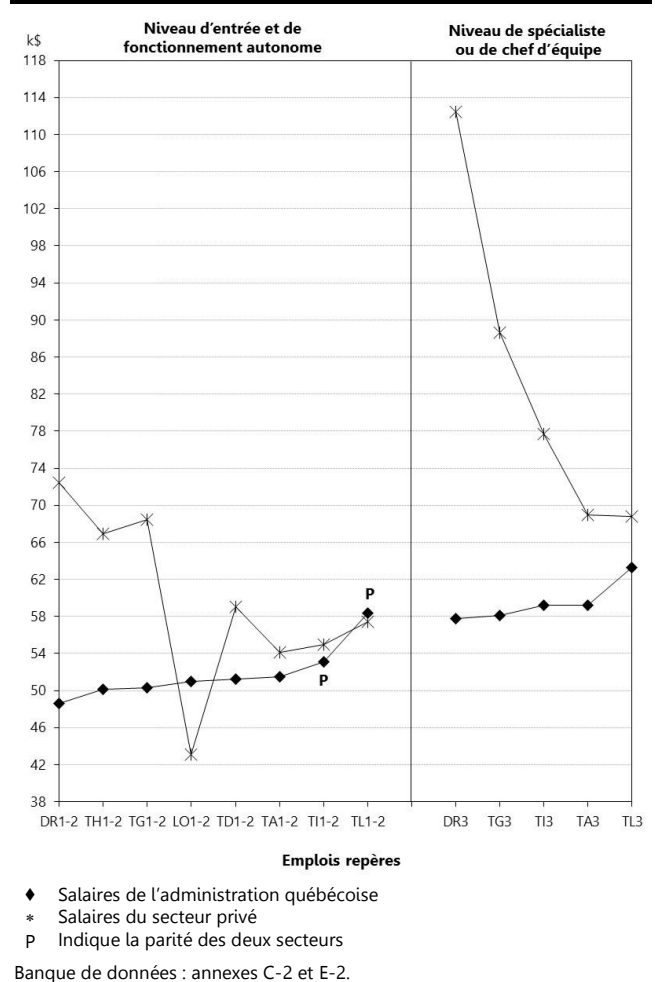
Le salaire des techniciens de l'administration québécoise accuse un retard de 11,1 % sur celui des techniciens du secteur privé.

Dix des treize emplois repères, comptant 75 % de l'effectif de la catégorie, présentent cette situation de retard. Deux emplois sont à parité dans les deux secteurs (22 % de l'effectif), alors que l'emploi restant affiche une avance dans l'administration québécoise.

Le salaire des techniciens de niveau d'entrée et de fonctionnement autonome (niveaux 1 et 2) de l'administration québécoise montre un retard de 8,9 % par rapport à celui de leurs homologues du secteur privé. Les emplois de ce niveau ont un effet déterminant sur le résultat d'ensemble puisqu'ils représentent 90 % de l'effectif de la catégorie. Une situation de retard est constatée pour cinq des huit emplois repères de ce niveau. Ces emplois regroupent 72 % de l'effectif du niveau 1-2. Deux emplois, comptant 24 % de l'effectif de niveau 1 et 2, sont à parité dans les deux secteurs. Un seul emploi présente une avance, soit celui de « Technicien en loisir 1-2 » (15,4 %).

Au niveau de spécialiste ou de chef d'équipe (niveau 3), les techniciens de l'administration québécoise accusent un retard salarial de 27,6 % par rapport à leurs homologues du secteur privé. Les cinq emplois repères analysés présentent aussi un retard. Le retard est important chez les techniciens en génie (– 52,5 %) et les techniciens en droit (– 94,5 %). Cela représente des différences salariales respectives de 30 518 \$ et 54 606 \$ au désavantage de l'administration québécoise.

Figure 2.3
Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Techniciens », en 2019



Les techniciens

Chez les techniciens, le maximum normal des échelles salariales de l'administration québécoise (55 913 \$) affiche un retard de 12,2 % sur celui du secteur privé (62 709 \$). La situation comparative de l'administration québécoise sur le plan salarial (– 11,1 %) est similaire à celle du maximum normal, les techniciens des deux secteurs étant en position identique dans leur échelle salariale (82,0 %).

Tous les techniciens de l'administration québécoise sont rémunérés selon une échelle salariale, alors que dans le secteur privé, 64 %² des techniciens le sont. Par ailleurs, près de la moitié des techniciens du secteur privé couverts par une échelle salariale bénéficient d'un maximum au mérite, dont la valeur moyenne est de 74 868 \$. Les échelles salariales de l'administration québécoise ne comportent pas de tels maximums.

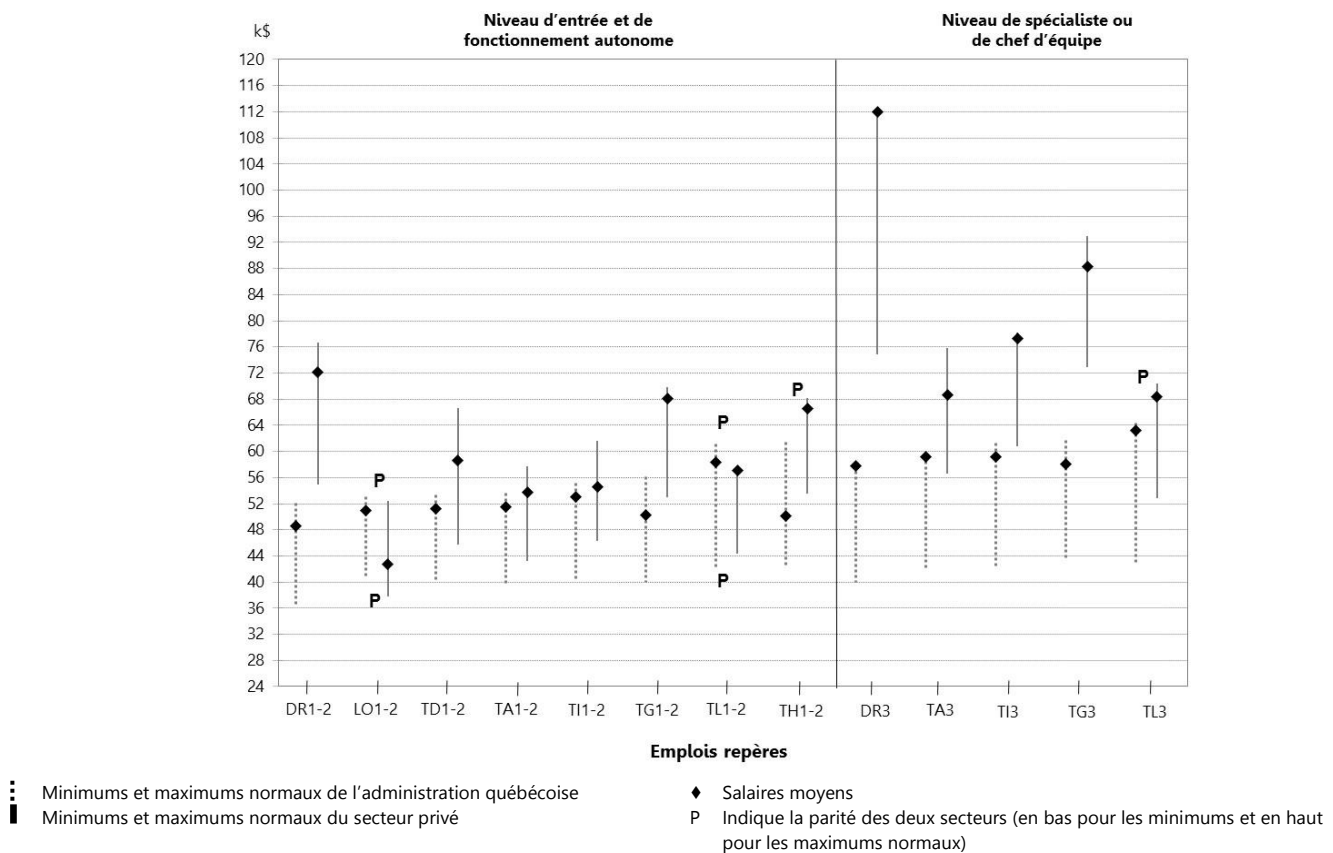
Pour 9 des 13 emplois repères, regroupant 79 % de l'effectif de la catégorie, le maximum normal est inférieur dans l'administration québécoise. Parmi les emplois présentés, les écarts varient de – 8,2 % à – 93,8 %. Les quatre autres emplois sont à parité dans les deux secteurs.

Pour trois emplois, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur au minimum du secteur privé. Par ailleurs, l'emploi « Technicien en informatique 3 » affiche un maximum normal dépassant de moins de 2 000 \$ le minimum du secteur privé.

2. Cette proportion baisse à 50 % ou moins pour trois emplois.

Figure 2.4

Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Techniciens », en 2019



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

Les employés de bureau

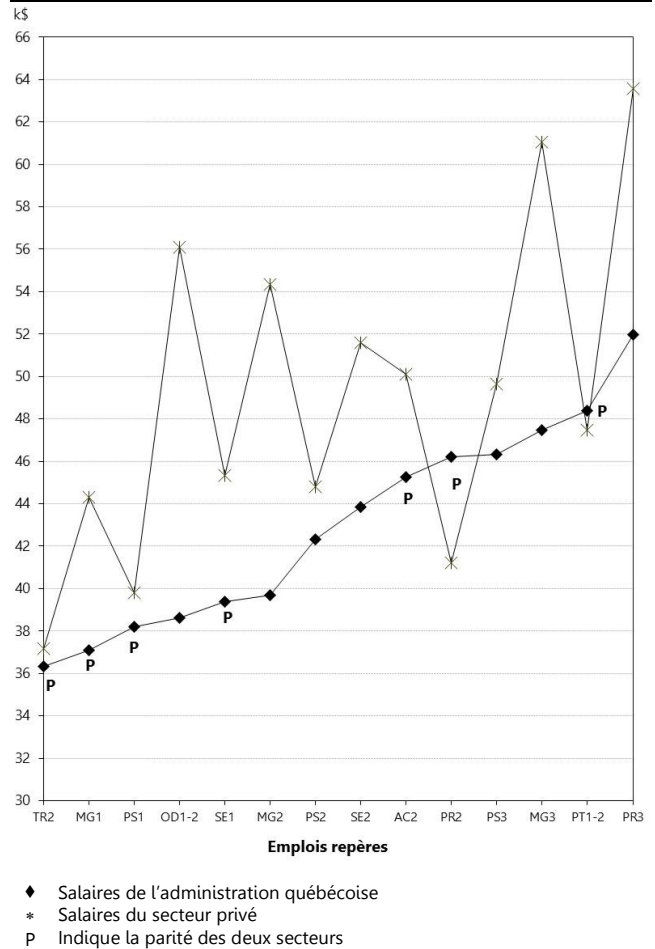
Le salaire des employés de bureau de l'administration québécoise accuse un retard de 11,0 % sur celui de leurs homologues du secteur privé. La situation de retard est observée pour sept des quinze emplois repères, regroupant 68 % de l'effectif de la catégorie. Les huit emplois restants sont à parité dans les deux secteurs.

L'emploi « Personnel de soutien en administration » de niveau 2 et 3 et l'emploi « Personnel de secrétariat » de niveau 2 ont une influence marquée sur les résultats puisqu'ils comptent ensemble 64 % de l'effectif de la catégorie. Ils présentent des retards variant de 5,8 % à 17,7 %, ce qui représente des différences salariales de 2 453 \$ à 7 744 \$ au désavantage de l'administration québécoise.

L'emploi de « Opérateur duplicateur 1-2 » accuse le retard salarial le plus important (– 45,2 %), qui correspond à une différence salariale de 17 457 \$ au désavantage de l'administration québécoise. Trois autres emplois affichent des retards de plus de 20 %.

Figure 2.5

Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de bureau », en 2019



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 (42 850 \$) est inférieur à celui observé dans le secteur privé (49 092 \$). Le retard constaté est de 14,6 %. La situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan salarial (– 11,0 %) que sur celui du maximum normal.

La quasi-totalité des employés de bureau de l'administration québécoise sont rémunérés selon une échelle salariale, alors que 65 %³ de ceux du secteur privé le sont. Par ailleurs, 47 % des employés de bureau du secteur privé couverts par une échelle salariale bénéficient d'un maximum au mérite, dont la valeur moyenne est de 56 625 \$. Les échelles salariales de l'administration québécoise ne comportent pas de tels maximums.

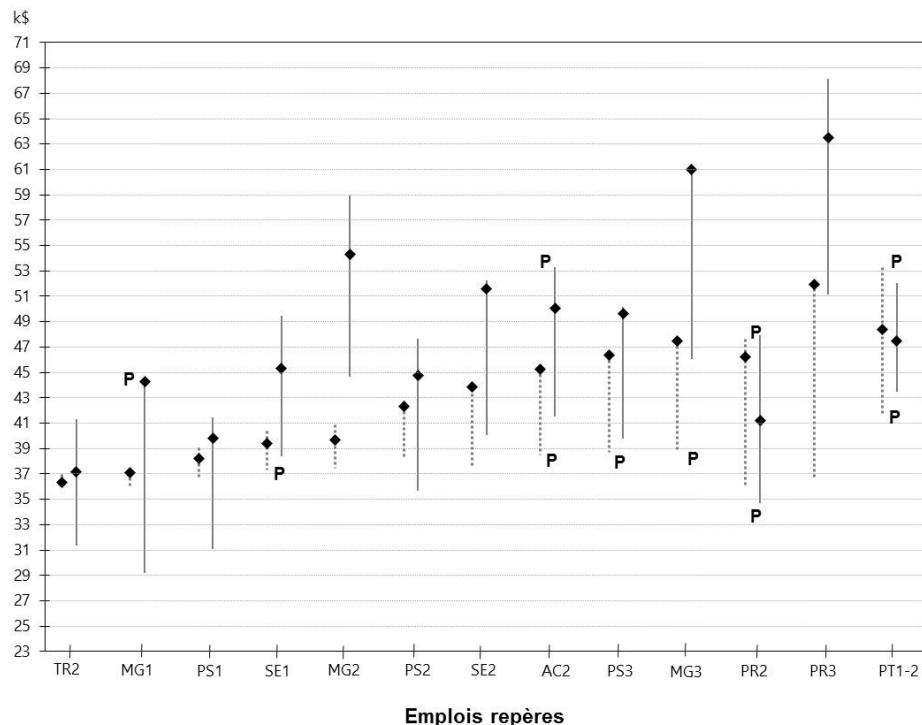
L'analyse des situations comparatives montre que 11 des 15 emplois, comptant 92 % de l'effectif, ont un maximum normal inférieur dans l'administration québécoise. Les écarts varient de – 6,2 % à – 91,0 %. Les quatre emplois restants sont à parité dans les deux secteurs.

Dans trois emplois, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur au minimum du secteur privé. Par ailleurs, trois autres emplois de l'administration québécoise présentent un maximum normal qui dépasse le minimum du secteur privé de moins de 2 000 \$.

3. Cette proportion baisse à moins de 39 % pour quatre emplois.

Figure 2.6

Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de bureau », en 2019



⋮ Minimums et maximums normaux de l'administration québécoise
 ■ Minimums et maximums normaux du secteur privé

◆ Salaires moyens
 P Indique la parité des deux secteurs (en bas pour les minimums et en haut pour les maximums normaux)

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

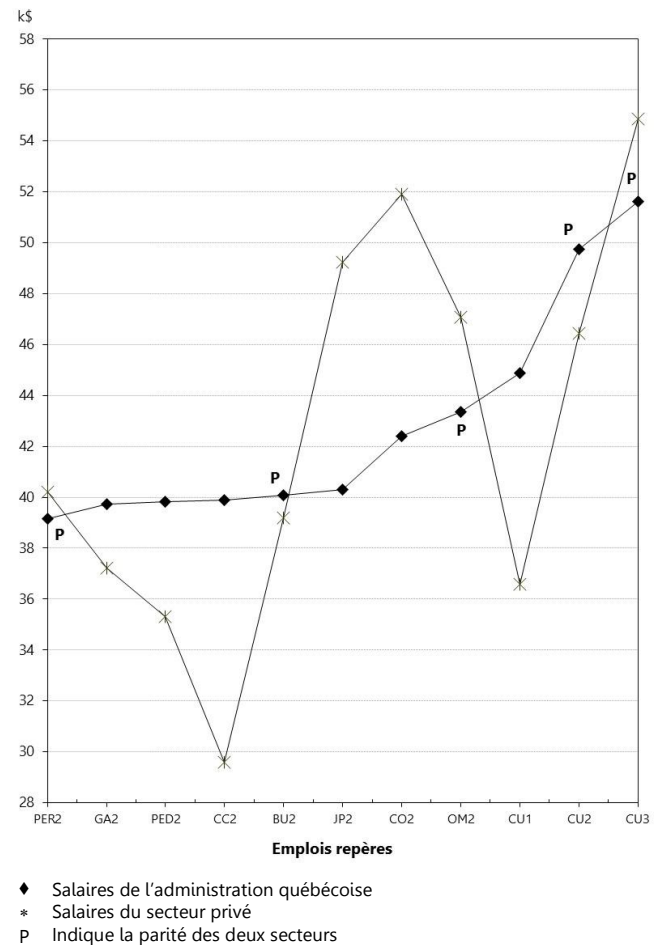
Les employés de service

Les employés de service de l'administration québécoise affichent la parité salariale avec ceux du secteur privé. Cette situation est observée pour cinq des onze emplois repères, regroupant 55 % de l'effectif de la catégorie.

Deux emplois, représentant 19 % de l'effectif, accusent un retard dans l'administration québécoise. Les écarts sont de - 22,2 % (« Journalier ou préposé aux terrains 2 ») et - 22,4 % (« Concierge 2 »). Ce dernier écart représente une différence salariale de 9 497 \$ au désavantage de l'administration québécoise.

Par ailleurs, les cuisiniers de niveau 1 et les préposés à la cuisine et à la cafétéria de niveau 2 de l'administration québécoise affichent des avances salariales respectives de 18,5 % et 25,9 %. Cela représente des différences salariales de 8 289 \$ et 10 322 \$ à l'avantage de l'administration québécoise.

Figure 2.7
Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de service », en 2019



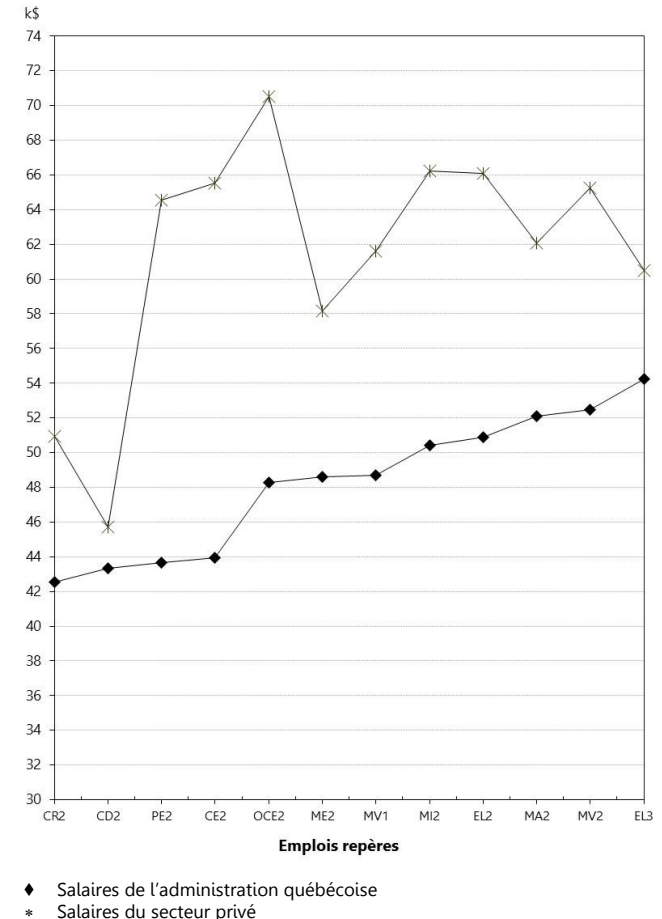
Banque de données : annexes C-2 et E-2

Les ouvriers

Le salaire des ouvriers de l'administration québécoise accuse un retard de 33,1 % par rapport à celui des ouvriers du secteur privé. Cette situation est constatée pour les 12 emplois repères qui constituent la catégorie.

Parmi les emplois présentés, trois affichent des retards salariaux de plus de 45 %. Ces emplois regroupent 37 % de l'effectif de la catégorie. Le retard le plus important est constaté pour l'emploi « Conducteur d'équipements lourds 2 » (– 49,2 %). Il correspond à une différence salariale de 21 600 \$ au désavantage de l'administration québécoise.

Figure 2.8
Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Ouvriers », en 2019



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

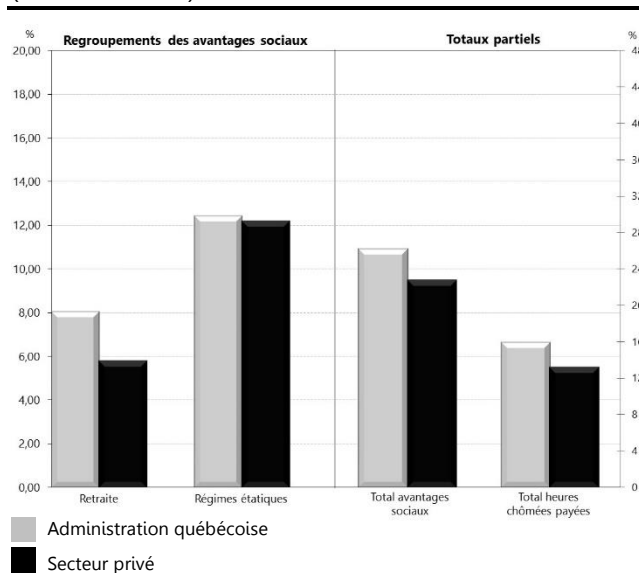
Les avantages sociaux et les heures chômées payées

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 (42,03 % du salaire contre 35,90 %). Cette situation résulte des coûts plus importants dans l'administration québécoise pour les avantages sociaux (26,14 % du salaire contre 22,73 %) et pour les heures chômées payées (15,89 % du salaire contre 13,17 %).

Ces débours plus élevés pour les avantages sociaux dans l'administration québécoise s'expliquent principalement par les coûts supérieurs pour les régimes de retraite (8,02 % contre 5,78 %) et les débours plus importants pour le régime de rentes du Québec (4,75 % contre 4,45 %).

Quant aux heures chômées payées, les débours supérieurs de l'administration québécoise sont notamment attribuables aux congés annuels (8,39 % contre 7,38 %) et aux autres jours chômés payés.

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 celles du 1^{er} juillet 2016 au 30 juin 2017 pour la fonction publique ainsi que pour le réseau de l'éducation et celui de la santé et des services sociaux du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2017.

La collecte relative aux avantages sociaux a porté sur la présence ou non de tous les avantages. Pour les débours utilisés dans le calcul, les plus élevés pour l'employeur proviennent des ERG 2017, 2018 et 2019, alors que ceux habituellement peu élevés ont été soumis à une imputation historique ou sectorielle.

Banque de données : annexe B-2.

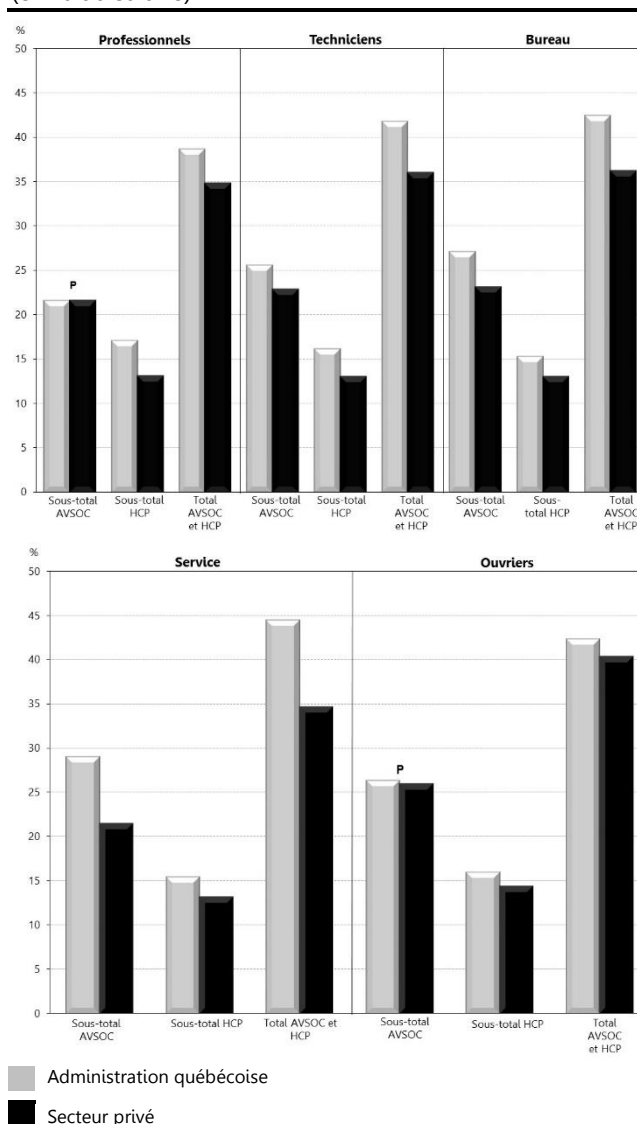
Les avantages sociaux et les heures chômées payées pour les catégories d'emplois

Les débours relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées dans l'administration québécoise sont supérieurs à ceux dans le secteur privé, et ce, pour toutes les catégories d'emplois : les professionnels (38,72 % du salaire contre 34,82 %), les techniciens (41,82 % contre 36,02 %), les employés de bureau (42,46 % contre 36,25 %), les employés de service (44,44 % contre 34,62 %) et les ouvriers (42,28 % contre 40,31 %).

Les coûts des avantages sociaux sont plus élevés dans l'administration québécoise pour trois des cinq catégories, soit les techniciens (25,65 % contre 22,92 %), les employés de bureau (27,12 % contre 23,18 %) et les employés de service (28,97 % contre 21,45 %). Cela s'explique notamment par des débours plus importants pour les régimes de retraite et les régimes étatiques (sauf pour les employés de service). Les coûts des avantages sociaux pour les professionnels et les ouvriers sont similaires dans les deux secteurs.

Dans toutes les catégories d'emplois, les débours liés aux heures chômées payées sont plus élevés dans l'administration québécoise que dans le secteur privé. Les coûts de l'administration québécoise pour les congés annuels sont également supérieurs dans toutes les catégories d'emplois, à l'exception des ouvriers pour lesquels la parité est observée. Les autres jours chômés payés contribuent à augmenter les débours liés aux heures chômées payées.

Figure 2.10
Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé, pour chacune des catégories d'emplois (en % du salaire)



AVSOC : Avantages sociaux.
HCP : Heures chômées payées.
P Indique la parité des deux secteurs

En ce qui concerne l'administration québécoise, les données utilisées sont celles du 1^{er} juillet 2016 au 30 juin 2017 pour la fonction publique ainsi que pour le réseau de l'éducation et celui de la santé et des services sociaux du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2017.

La collecte relative aux avantages sociaux a porté sur la présence ou non de tous les avantages. Pour les débours utilisés dans le calcul, les plus élevés pour l'employeur proviennent des ERG 2017, 2018 et 2019, alors que ceux habituellement peu élevés ont été soumis à une imputation historique ou sectorielle.

Banque de données : annexe B-2.

Les heures de travail

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

Dans toutes les catégories d'emplois, à l'exception de celle des employés de service, où la parité est notée, la semaine normale de travail est plus courte dans l'administration québécoise. Pour les ouvriers, c'est près d'une heure de travail de moins. Par ailleurs, c'est dans cette catégorie que le nombre d'heures normales hebdomadaires de travail observé est le plus élevé, tant dans l'administration québécoise que dans le secteur privé. Pour les catégories d'emplois restantes, les écarts varient de deux heures et demie chez les professionnels à trois heures chez les techniciens. Pour cette dernière catégorie d'emplois, cela équivaut annuellement à quatre semaines et demie de moins pour les employés de l'administration québécoise.

Dans toutes les catégories d'emplois, sauf celle des employés de service, où il y a parité, les heures de présence au travail sont moins nombreuses dans l'administration québécoise que dans le secteur privé. La différence entre les deux secteurs varie d'une heure et demie, chez les ouvriers, à près de trois heures et trois quarts chez les techniciens, ce qui équivaut annuellement, pour ces derniers, à environ six semaines et demie de moins de présence au travail.

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

Tableau 2.3
Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur privé, en 2019

Catégories d'emplois	Heures normales de travail		Heures de présence au travail	
	Adm. québ.	Secteur privé	Adm. québ.	Secteur privé
Ensemble des emplois repères	35,8	38,0	30,1	33,1
Professionnels	35,0	37,5	29,0	32,6
Techniciens	35,0	38,0	29,4	33,1
Employés de bureau	35,0	37,7	29,7	32,9
Employés de service	38,7*	38,5*	32,8*	33,6*
Ouvriers	38,8	39,7	32,6	34,1

* 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. Cette situation se présente pour 25 des 72 emplois repères, comptant 28 % de l'effectif. Une avance est constatée pour 24 emplois (46 % de l'effectif), et 23 emplois affichent un retard. La situation de parité s'explique par le fait que les 24 emplois montrant une avance sont contrebalancés par les 23 emplois affichant un retard.

La parité est notée chez les professionnels et les employés de bureau. Dans la première catégorie, ce sont 7 des 21 emplois repères, comptant 54 % de l'effectif, qui se trouvent dans cette situation, alors que dans celle des employés de bureau, c'est le cas de 8 des 15 emplois repères (18 % de l'effectif). Cinq autres emplois montrent une avance (46 % de l'effectif), alors que les deux emplois restants affichent un retard.

Les techniciens et les employés de service de l'administration québécoise présentent des avances respectives de 3,5 % et 8,7 % sur le plan de la rémunération globale. Quatre des treize emplois repères de la catégorie des techniciens, représentant 71 % de l'effectif, affichent ce statut. Six autres emplois, regroupant 22 % de l'effectif, ont un retard, tandis que les trois restants sont à parité. Chez les employés de service, 5 des 11 emplois repères, représentant 65 % de l'effectif, ont une avance, alors que cinq autres, regroupant 34 % de l'effectif, montrent un retard. Un emploi est à parité dans les deux secteurs.

Dans l'ensemble des emplois repères et dans les catégories des techniciens, des employés de bureau et des employés de service, la situation plus avantageuse de l'administration québécoise sur le plan de la rémunération globale s'explique par des coûts supérieurs pour les avantages sociaux dans ce secteur. Pour l'ensemble des emplois repères et les catégories des techniciens et des employés de bureau, cette situation plus favorable de l'administration québécoise est également due aux heures de présence au travail inférieures dans ce secteur. Pour les professionnels, seul le nombre d'heures de présence au travail moindre dans l'administration québécoise explique cette situation.

La seule catégorie qui accuse un retard sur le plan de la rémunération globale dans l'administration québécoise est celle des ouvriers, avec un écart de – 26,8 %.

Cette situation se présente pour 9 des 12 emplois repères, comptant 86 % de l'effectif. Dans la catégorie des ouvriers, l'amélioration de la situation comparative de l'administration québécoise, du salaire à la rémunération globale, s'explique par l'effet combiné des heures de présence au travail inférieures et des coûts supérieurs pour les avantages sociaux dans ce secteur.

Tableau 2.4
Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé, en 2019
[Écart = (adm. québ. - marché)/adm. québ.]

Catégories d'emplois	Écarts salariaux	Écarts de la rémunération annuelle	Écarts de la rémunération globale
		%	
Ensemble des emplois repères	– 10,2	– 7,8	2,2 *
Professionnels	– 9,7	– 10,0	2,2 *
Techniciens	– 11,1	– 8,7	3,5
Employés de bureau	– 11,0	– 7,7	2,7 *
Employés de service	0,4 *	6,1 *	8,7
Ouvriers	– 33,1	– 32,6	– 26,8

* 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 2019

Catégories d'emplois	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	24	25	23	72
Professionnels	9	7	5	21
Techniciens	4	3	6	13
Employés de bureau	5	8	2	15
Employés de service	5	5	1	11
Ouvriers	1	2	9	12

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

Le secteur « autre public » et ses composantes

Chapitre 3 • Le secteur « autre public » et ses composantes

Le secteur « autre public »

Les salaires

L'administration québécoise accuse un retard de 20,0 % face au secteur « autre public² » sur le plan salarial dans l'ensemble des emplois repères. Cette situation de retard est observée pour l'ensemble des emplois repères comparés et pour toutes les catégories d'emplois.

Le salaire des professionnels de l'administration québécoise présente un retard de 15,2 % sur celui des professionnels du secteur « autre public ». Parmi les emplois présentés, les écarts varient de – 3,2 % à – 33,5 %. Six emplois affichent des retards supérieurs à 20 % et, parmi ces derniers, deux sont de plus de 30 %.

La catégorie « Techniciens » présente un retard salarial de 20,1 % dans l'administration québécoise vis-à-vis du secteur « autre public ». Parmi les emplois présentés, cinq affichent des retards de plus de 30 %.

Chez les employés de bureau, l'administration québécoise accuse un retard de 23,4 % sur le plan salarial face au secteur « autre public ». Les écarts varient de – 10,5 % pour l'emploi « Préposé aux renseignements 2 » à – 53,3 % pour l'emploi « Magasinier 1 ». Quatre emplois présentent un retard supérieur à 40 %.

Les employés de service de l'administration québécoise affichent un retard salarial de 16,0 % par rapport à leurs homologues du secteur « autre public ». Les retards varient entre 13,0 % pour l'emploi « Préposé en cuisine ou cafétéria 2 » et 44,3 % pour l'emploi « Préposé buanderie 2 ». Trois emplois montrent des retards supérieurs à 35 %.

C'est chez les ouvriers que l'administration québécoise accuse son retard salarial le plus important face au secteur « autre public », soit 31,4 %. Les écarts varient de – 14,8 % (« Ouvrier de voirie 3 ») à – 40,0 % (« Conducteur de véhicules lourds 2 »).

Tableau 3.1

Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur « autre public », en 2019

[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	– 20,0	1	0	72	73
Professionnels	– 15,2	0	0	20	20
Techniciens	– 20,1	0	0	13	13
Employés de bureau	– 23,4	0	0	15	15
Employés de service	– 16,0	1	0	10	11
Ouvriers	– 31,4	0	0	14	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 12,2 %, 24,3 %, 27,1 % et 36,4 % des employés du secteur « autre public ».

Chapitre 3 • Le secteur « autre public » et ses composantes

Le 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 d'emplois.

Dans les trois catégories analysées, tous les emplois de l'administration québécoise présentent des maximums normaux inférieurs à ceux observés dans le secteur « autre public ». Le maximum normal des professionnels est ainsi inférieur de 10,9 % à celui de leurs homologues du secteur « autre public ». Les écarts, pour les emplois présentés varient de – 6,2 % à – 36,4 %. Le maximum normal des techniciens est également inférieur dans l'administration québécoise, avec un écart de – 17,4 %. Parmi les emplois présentés, les écarts varient de – 4,8 % à – 34,4 %. Dans ces deux catégories d'emplois, la situation de l'administration québécoise est meilleure dans la comparaison des maximums normaux que dans celle des salaires (– 15,2 % chez les professionnels et – 20,1 % chez les

techniciens). Cela s'explique par le fait que les employés de l'administration québécoise sont moins avancés dans leur échelle salariale.

Le maximum normal chez les employés de bureau présente un retard de 24,1 % dans l'administration québécoise. Les écarts varient de – 9,6 % à – 70,4 %. La situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan du salaire (– 23,4 %) que sur celui du maximum normal.

Pour 16 emplois, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur au minimum du secteur « autre public ». Pour quatre autres, le maximum normal de l'administration québécoise dépasse 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 2019

	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	97,0	98,0	85 486	94 816	– 10,9	70,1	80,6
Techniciens	100,0	97,2	55 913	65 614	– 17,4	82,0	86,2
Employés de bureau	99,8	92,3	42 850	53 162	– 24,1	85,3	89,2

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

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

Les avantages sociaux et les heures chômées payées

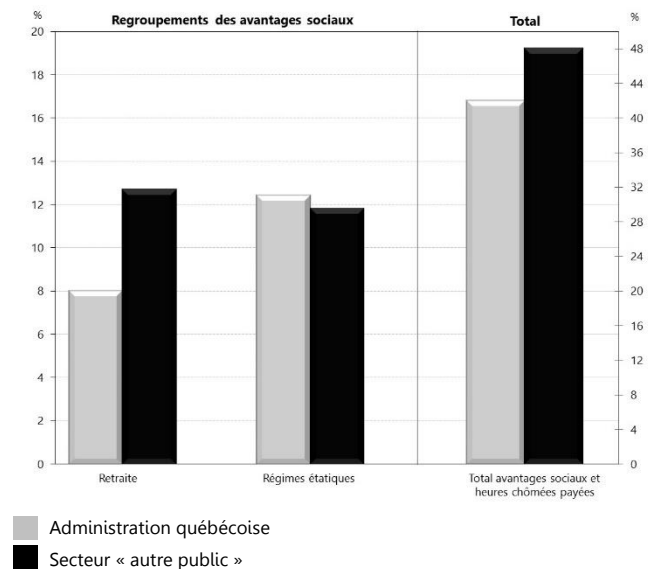
Les coûts relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées sont moins élevés dans l'administration québécoise que dans le secteur « autre public » : 42,03 % du salaire contre 48,10 %. Cette différence, au désavantage de l'administration québécoise, provient tant des débours liés aux avantages sociaux (26,13 % du salaire contre 30,55 %) que de ceux relatifs aux heures chômées payées (15,90 % du salaire contre 17,55 %). Ces mêmes constats sont observés par catégorie d'emplois (à l'exception des employés de service pour le coût des avantages sociaux).

Les coûts inférieurs des avantages sociaux dans l'administration québécoise résultent, principalement, des dépenses moins importantes dans ce secteur pour les régimes de retraite par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois (8,02 % contre 12,69 %).

En ce qui concerne les heures chômées payées, les débours moindres dans l'administration québécoise sont en grande partie attribuables aux jours fériés et aux congés mobiles (4,32 % contre 5,50 %). Quant aux catégories d'emplois, les coûts observés sont aussi plus faibles dans l'administration québécoise.

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 celles du 1^{er} juillet 2016 au 30 juin 2017 pour la fonction publique ainsi que pour le réseau de l'éducation et celui de la santé et des services sociaux du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2017.

La collecte relative aux avantages sociaux a porté sur la présence ou non de tous les avantages. Pour les débours utilisés dans le calcul, les plus élevés pour l'employeur proviennent des ERG 2017, 2018 et 2019, alors que ceux habituellement peu élevés ont été soumis à une imputation historique ou sectorielle.

Banque de données : annexe B-3.

Les heures de travail

Dans l'ensemble des emplois repères, la semaine normale de travail dans l'administration québécoise compte près d'une demi-heure de moins que celle dans le secteur « autre public ». L'écart entre les deux secteurs est inverse lorsque les heures de présence au travail sont considérées. Elle est alors de 30,2 heures pour l'administration québécoise et de 29,9 heures pour le secteur « autre public ». 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 normales de travail plus courtes que leurs homologues du secteur « autre public ». Pour leur part, les employés de service et les ouvriers de l'administration québécoise ont une semaine de travail plus longue que celle de leurs homologues du secteur « autre public », soit respectivement de près de trois quarts d'heure et de près d'une demi-heure.

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 celle des professionnels et celle des techniciens. Les employés de bureau, les employés de service et les ouvriers, quant à eux, ont des heures de présence au travail plus nombreuses dans l'administration québécoise. Chez les employés de service, la différence est d'une heure et demie par semaine, ce qui équivaut annuellement à environ deux semaines et demie de plus de travail dans l'administration québécoise.

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

Tableau 3.3

Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur « autre public », en 2019

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

Banque de données : annexes C-3 et F.

La rémunération globale

La rémunération globale de l'administration québécoise affiche un retard de 24,9 % par rapport à celle du secteur « autre public » dans l'ensemble des emplois repères. Cette situation de retard se présente pour 72 des 73 emplois repères, soit presque la totalité de l'effectif. L'emploi restant, qui se trouve dans la catégorie des employés de service, est à parité.

Toutes les catégories d'emplois présentent des retards au chapitre de la rémunération globale. Ils sont respectivement de 16,6 % chez les professionnels, 23,9 % chez les techniciens, 30,2 % chez les employés de bureau et 22,6 % chez les employés de service. Quant aux ouvriers, ils accusent le retard le plus important (– 44,1 %).

Pour l'ensemble des emplois repères et pour les catégories des employés de bureau et des ouvriers, ces retards plus marqués sont dus aux débours plus faibles liés aux avantages sociaux dans l'administration québécoise ainsi qu'au nombre d'heures de présence au travail plus élevé dans ce secteur. Pour les employés de service, seul le nombre d'heures de présence au travail plus élevé dans l'administration québécoise explique le retard.

Pour ce qui est du retard plus marqué de la rémunération globale par rapport à celui du salaire chez les professionnels et les techniciens, il est dû aux débours moins importants liés aux avantages sociaux dans l'administration québécoise, et ce, malgré des heures de présence au travail moins nombreuses dans ce secteur.

Tableau 3.4

Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur « autre public », en 2019
[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	– 20,0	– 24,4	– 24,9
Professionnels	– 15,2	– 19,7	– 16,6
Techniciens	– 20,1	– 24,7	– 23,9
Employés de bureau	– 23,4	– 28,0	– 30,2
Employés de service	– 16,0	– 17,1	– 22,6
Ouvriers	– 31,4	– 41,0	– 44,1

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

Les salaires

Dans l'ensemble des emplois repères, l'administration québécoise accuse un retard salarial de 23,5 % par rapport à l'administration municipale. Cette situation de retard est observée pour 63 des 64 emplois repères comparés, représentant la quasi-totalité de l'effectif. L'emploi restant présente une avance. Toutes les catégories d'emplois affichent un retard.

Les professionnels de l'administration québécoise montrent un retard de 13,8 % par rapport à leurs homologues de l'administration municipale. Seize emplois repères comparés, comptant 97 % de l'effectif de la catégorie, accusent un retard. L'emploi restant présente une avance (« Avocat et notaire 3 »; 9,8 %).

La situation de retard de l'administration québécoise est observée pour tous les emplois repères chez les techniciens, les employés de bureau, les employés de service et les ouvriers.

Chez les techniciens, l'administration québécoise affiche un retard salarial de 26,0 % face à l'administration municipale. Le résultat de la catégorie est fortement influencé par le retard de l'emploi « Technicien en administration 1-2 » (46 % de l'effectif), qui présente un écart de – 23,3 %.

Les employés de bureau de l'administration québécoise présentent un retard de 28,9 % par rapport à ceux de l'administration municipale. Le résultat de la catégorie est fortement influencé par les retards des niveaux 1, 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 87 % de l'effectif de la catégorie. Les écarts pour ces emplois varient de – 22,9 % à – 35,1 %.

Les employés de service de l'administration québécoise affichent un retard salarial de 18,8 % par rapport à leurs homologues de l'administration municipale. Les ouvriers d'entretien ou de maintenance et les journaliers ou préposés aux terrains de niveau 2 montrent les retards les plus marqués (– 40,7 % et – 42,1 % respectivement).

Chez les ouvriers, le retard salarial de l'administration québécoise est de 31,5 %. Il s'agit du retard le plus important de ce secteur. Huit des emplois repères de la catégorie présentent des retards supérieurs à 30 %.

Tableau 3.5

Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et administration municipale, en 2019

[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	– 23,5	1	0	63	64
Professionnels	– 13,8	1	0	16	17
Techniciens	– 26,0	0	0	12	12
Employés de bureau	– 28,9	0	0	15	15
Employés de service	– 18,8	0	0	6	6
Ouvriers	– 31,5	0	0	14	14

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

Chapitre 3 • Le secteur « autre public » et ses composantes

L'administration municipale

Les échelles salariales

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

Chez les professionnels, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur de 9,5 % à celui de l'administration municipale. Le retard de l'administration québécoise est constaté pour 15 des 16 emplois de professionnels, représentant presque la totalité de l'effectif de la catégorie. Les écarts varient de – 2,3 % à – 29,1 %. Les emplois professionnels de niveau 2, comptant 78 % de l'effectif, présentent un retard de 9,5 %. Ils ont une influence notable sur le résultat de la catégorie.

Le maximum normal des techniciens de l'administration québécoise affiche un retard de 22,9 % face à celui des techniciens de l'administration municipale. Les maximums normaux de la totalité des emplois de techniciens sont inférieurs dans l'administration québécoise. Les écarts vont de – 2,0 % à – 44,2 %. Sept emplois accusent un retard de plus de 30 %.

Dans ces deux catégories, la situation de l'administration québécoise est meilleure dans la comparaison des

maximums normaux que dans celle des salaires (– 13,8 % chez les professionnels et – 26,0 % chez les techniciens). Cela s'explique par le fait que les employés de l'administration québécoise sont moins avancés dans leur échelle salariale.

Quant aux employés de bureau, le maximum normal de l'administration québécoise accuse un retard de 30,3 % sur celui de l'administration municipale. Les maximums normaux de tous les emplois de bureau sont inférieurs dans l'administration québécoise. Les écarts varient de – 14,4 % à – 77,9 %. Quatre emplois montrent un retard de plus de 53 %. La situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan du salaire (– 28,9 %) que sur celui du maximum normal.

Au total, pour 42 des 43 emplois, regroupant la quasi-totalité de l'effectif, le maximum normal est moins élevé dans l'administration québécoise. Pour 12 de ces emplois (1 emploi professionnel, 4 emplois techniques et 7 emplois de bureau), le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur au minimum de l'administration municipale. Dans trois autres emplois, dont deux se trouvent dans la catégorie des employés de bureau, 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 2019

	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	97,0	97,8	85 307	93 433	– 9,5	69,9	84,6
Techniciens	100,0	91,4	55 672	68 408	– 22,9	81,7	91,0
Employés de bureau	99,8	88,9	42 850	55 823	– 30,3	85,3	91,5

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

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

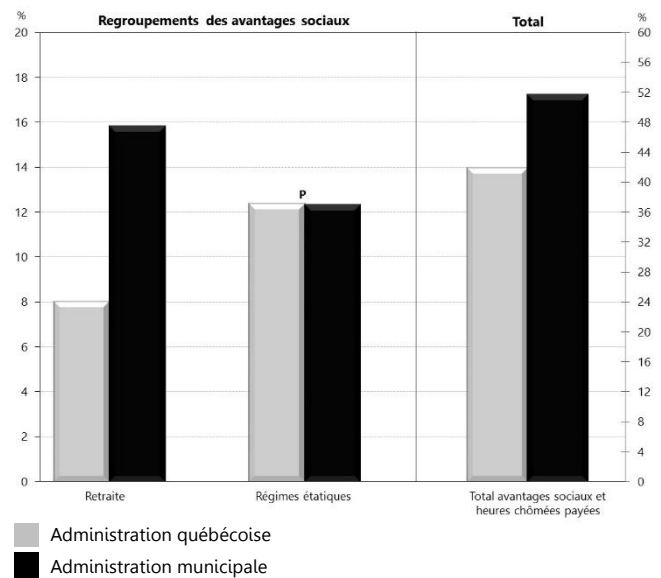
Les avantages sociaux et les heures chômées payées

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 41,89 % contre 51,70 %. Cette situation est notée tant pour les débours relatifs aux avantages sociaux (25,97 % contre 34,76 %) que pour ceux liés aux heures chômées payées (15,92 % contre 16,94 %).

Les coûts inférieurs des avantages sociaux dans l'administration québécoise s'expliquent notamment par le fait que les débours sont environ deux fois moins élevés dans ce secteur pour les régimes de retraite (8,02 % contre 15,83 %). D'ailleurs, le secteur « administration municipale » dépense plus que tous les autres secteurs de comparaison pour cet élément, tant pour l'ensemble des emplois que par catégorie d'emplois.

Sur le plan des heures chômées payées, les débours de l'administration québécoise sont inférieurs à ceux de l'administration municipale en ce qui concerne les congés annuels (8,35 % contre 8,61 %) et les jours fériés et les congés mobiles (4,34 % contre 6,30 %). Les autres jours chômés payés contribuent à augmenter les débours liés aux heures chômées payées.

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 celles du 1^{er} juillet 2016 au 30 juin 2017 pour la fonction publique ainsi que pour le réseau de l'éducation et celui de la santé et des services sociaux du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2017.

La collecte relative aux avantages sociaux a porté sur la présence ou non de tous les avantages. Pour les débours utilisés dans le calcul, les plus élevés pour l'employeur proviennent des ERG 2017, 2018 et 2019, alors que ceux habituellement peu élevés ont été soumis à une imputation historique ou sectorielle.

Banque de données : annexe B-4.

Les heures de travail

Dans l'ensemble des emplois repères, la semaine normale des employés de l'administration québécoise compte près d'une demi-heure de plus que celle de l'administration municipale.

La semaine normale de travail de l'administration québécoise est aussi plus longue que celle de l'administration municipale dans toutes les catégories d'emplois. Les écarts varient de moins d'un quart d'heure par semaine, pour les professionnels, à près d'une heure pour les ouvriers. Dans cette dernière catégorie, cela équivaut annuellement à près d'une semaine et quart de plus pour les employés de l'administration québécoise.

Dans l'ensemble des emplois repères, les heures de présence au travail des employés de l'administration québécoise comptent près de trois quarts d'heure de plus que celles de l'administration municipale. Dans toutes les catégories d'emplois, à l'exception des professionnels, 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 peu plus d'une demi-heure, chez les techniciens, à un peu plus d'une heure chez les employés de service. Pour ces derniers, cela représente annuellement une semaine et trois quarts de présence au travail de plus dans l'administration québécoise.

En ce qui concerne les professionnels de l'administration québécoise, leurs heures de présence au travail comptent près d'un quart d'heure de moins que celles des professionnels de l'administration municipale.

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

Tableau 3.7

Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et administration municipale, en 2019

Catégories d'emplois	Heures normales de travail		Heures de présence au travail	
	Adm. québ.	Adm. mun.	Adm. québ.	Adm. mun..
Ensemble des emplois repères	35,7	35,3	30,0	29,3
Professionnels	35,0	34,9	29,0	29,2
Techniciens	35,0	34,7	29,4	28,8
Employés de bureau	35,0	34,6	29,7	28,7
Employés de service	38,7	38,3	32,8	31,7
Ouvriers	38,8	37,9	32,5	31,5

Banque de données : annexes C-4 et F.

La rémunération globale

Sur le plan de la rémunération globale, l'administration québécoise accuse un retard de 35,0 % par rapport à l'administration municipale dans l'ensemble des emplois repères. Il s'agit du retard le plus important de tous les sous-secteurs. Au total, des retards sont constatés pour tous les emplois repères, regroupant la totalité de l'effectif.

Dans toutes les catégories d'emplois, l'administration québécoise montre un retard comparativement à l'administration municipale sur le plan de la rémunération globale. Chez les professionnels, le retard est de 19,9 %, alors que chez les techniciens, il atteint 38,8 %. Pour ce qui est des employés de bureau et de service, les retards sont respectivement de 42,7 % et 26,4 %.

Pour leur part, les ouvriers affichent un retard de 52,4 % sur le plan de la rémunération globale. Parmi les cinq catégories analysées, c'est le retard le plus important de l'administration québécoise.

Dans l'ensemble des emplois repères et dans les catégories d'emplois des techniciens, des employés de bureau et des ouvriers, le retard plus marqué de la rémunération globale par rapport à celui du salaire résulte des coûts moins élevés pour les avantages sociaux et des heures de présence au travail plus nombreuses dans l'administration québécoise. Pour les employés de service, seul le nombre d'heures de présence au travail plus élevé dans l'administration québécoise explique cette situation. Chez les professionnels, le retard résulte des coûts moins importants pour les avantages sociaux dans l'administration québécoise, et ce, malgré des heures de présence au travail moins nombreuses dans ce secteur.

Tableau 3.8

Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et administration municipale, en 2019

[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	- 23,5	- 32,3	- 35,0
Professionnels	- 13,8	- 20,6	- 19,9
Techniciens	- 26,0	- 36,1	- 38,8
Employés de bureau	- 28,9	- 38,2	- 42,7
Employés de service	- 18,8	- 21,9	- 26,4
Ouvriers	- 31,5	- 47,5	- 52,4

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 accuse un retard de 19,6 % sur celui des employés du secteur « entreprises publiques ». Cette situation de retard est constatée dans toutes les catégories d'emplois et pour 56 des 64 emplois repères comparés, représentant 91 % de l'effectif. Quatre emplois sont à parité dans les deux secteurs, et quatre autres affichent une avance de l'administration québécoise.

Le salaire des professionnels de l'administration québécoise montre un retard de 15,7 % par rapport à celui des professionnels du secteur « entreprises publiques ». Quinze des dix-huit emplois comparés de cette catégorie affichent un retard (88 % de l'effectif). Les niveaux 2 et 3 de l'emploi « Analyste des procédés administratifs et informaticien », avec des écarts respectifs de – 14,3 % et – 20,5 %, ont un effet important sur le résultat puisqu'ils regroupent 52 % de l'effectif de la catégorie d'emplois.

Chez les techniciens, le retard de l'administration québécoise est de 20,8 %. Dix des onze emplois repères affichent un retard (96 % de l'effectif). Les écarts salariaux varient de – 8,5 % à – 58,9 %. Par ailleurs, l'emploi « Technicien en administration 1-2 », représentant 46 % de l'effectif, présente un écart de – 22,6 %. La parité des deux secteurs est observée pour l'emploi restant.

Les employés de bureau de l'administration québécoise présentent un retard salarial de 23,0 % par rapport à ceux du secteur « entreprises publiques ». Cette situation est observée pour 14 des 15 emplois repères de la catégorie (97 % de l'effectif). Les retards salariaux vont de 13,4 % à 59,8 %. Les emplois de personnel de soutien en administration ainsi que les emplois de personnel en secrétariat ont une influence notable sur le résultat puisqu'ils comptent ensemble 87 % de l'effectif de la catégorie. Par ailleurs, quatre emplois repères de cette catégorie accusent des retards supérieurs à 50 %.

La catégorie des employés de service présente également un retard de l'administration québécoise (– 9,7 %). Cette situation est observée pour six des neuf emplois, représentant 72 % de l'effectif apparié. Parmi les emplois présentés, les écarts salariaux varient de – 11,2 % à – 43,4 %. La parité des deux secteurs est

observée pour un emploi, et les deux autres emplois affichent une avance de l'administration québécoise.

Chez les ouvriers, le retard de l'administration québécoise est de 38,6 %. Parmi toutes les catégories, il s'agit du retard salarial le plus important vis-à-vis du secteur « entreprises publiques ». Tous les emplois repères de la catégorie affichent des retards, avec des écarts variant de – 29,0 % à – 43,1 % parmi les emplois présentés.

Tableau 3.9

Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2019

[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	– 19,6	4	4	56	64
Professionnels	– 15,7	2	1	15	18
Techniciens	– 20,8	0	1	10	11
Employés de bureau	– 23,0	0	1	14	15
Employés de service	– 9,7	2	1	6	9
Ouvriers	– 38,6	0	0	11	11

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

Chapitre 3 • Le secteur « autre public » et ses composantes

Le secteur « entreprises publiques »

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 en ce qui concerne la comparaison salariale.

Dans la catégorie des professionnels, l'administration québécoise affiche un retard de 11,5 % sur le plan du maximum normal face au secteur « entreprises publiques ». Seize des dix-sept emplois repères, regroupant presque la totalité de l'effectif, présentent cette situation, les écarts variant de – 2,8 % à – 30,0 %. Les emplois de niveau 1 et 2 (80 % de l'effectif) affichent des retards respectifs de 9,2 % et 9,7 %, mais ce sont les emplois de niveau 3, avec un retard plus important (– 20,5 %), qui viennent renforcer l'effet du retard de l'administration québécoise.

Chez les techniciens, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur de 18,4 % à celui du secteur « entreprises publiques ». La presque totalité des emplois (10 sur 11) accuse un retard dans l'administration québécoise. Les écarts varient de – 5,6 % à – 53,7 %. L'autre emploi de cette catégorie est à parité dans les deux secteurs.

Chez les employés de bureau, le retard du maximum normal de l'administration québécoise s'établit à 21,2 %. Presque tous les emplois de la catégorie présentent des retards, avec des écarts allant de – 9,4 % à – 74,1 %.

Dans les trois catégories d'emplois analysées, la situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan du maximum normal que sur celui du salaire (– 15,7 % chez les professionnels, – 20,8 % chez les techniciens et – 23,0 % chez les employés de bureau). Cette situation s'explique par le fait que les employés de l'administration québécoise sont moins avancés dans leur échelle salariale.

Au total, pour 40 des 43 emplois, comptant 97 % de l'effectif, le maximum normal est inférieur dans l'administration québécoise. Pour 11 emplois, il est inférieur au minimum du secteur « entreprises publiques ». Par ailleurs, le maximum normal de cinq autres emplois, tous de la catégorie des employés de bureau, dépasse 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 2019

	Effectif rémunéré selon une échelle salariale		Maximums normaux			Positions dans l'échelle salariale	
	Administration québécoise	Secteur « entreprises publiques »	Administration québécoise	Secteur « entreprises publiques »	Écarts ¹	Administration québécoise	Secteur « entreprises publiques »
	%	%	\$	\$	%	%	%
Professionnels	96,8	97,6	85 497	95 314	– 11,5	70,8	84,2
Techniciens	100,0	97,8	55 817	66 105	– 18,4	83,5	90,1
Employés de bureau	99,8	92,1	42 850	51 939	– 21,2	85,3	95,3

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

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

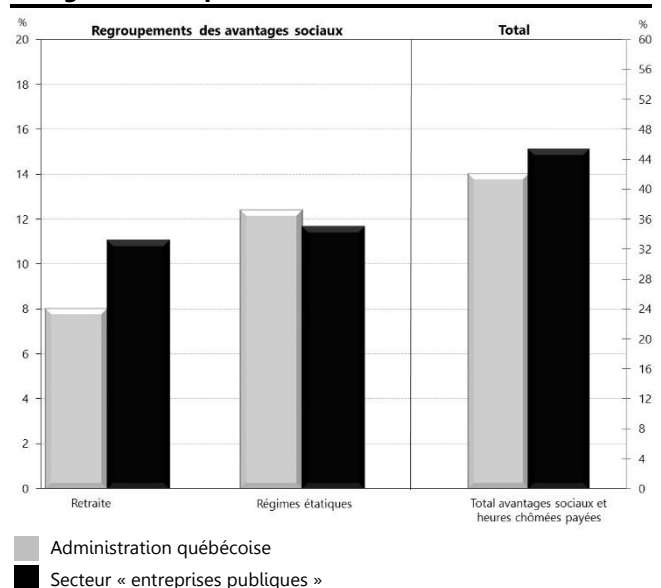
Les avantages sociaux et les heures chômées payées

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 » (42,02 % du salaire contre 45,27 %). Ce résultat s'explique notamment par des coûts moindres pour les avantages sociaux (26,14 % contre 27,98 %) et les heures chômées payées (15,89 % contre 17,29 %).

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 (8,02 % contre 11,04 %). Toutefois, l'administration québécoise dépense plus que le secteur « entreprises publiques » pour les régimes étatiques (12,39 % contre 11,65 %). Les mêmes constats sont faits pour chacune des catégories d'emplois.

Quant aux heures chômées payées, les débours moindres dans l'administration québécoise sont en grande partie attribuables aux jours fériés et aux congés mobiles (4,32 % contre 5,03 %) ainsi qu'aux autres jours chômés payés. Toutefois, les coûts pour les congés annuels sont à parité dans les deux secteurs.

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 celles du 1^{er} juillet 2016 au 30 juin 2017 pour la fonction publique ainsi que pour le réseau de l'éducation et celui de la santé et des services sociaux du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2017.

La collecte relative aux avantages sociaux a porté sur la présence ou non de tous les avantages. Pour les débours utilisés dans le calcul, les plus élevés pour l'employeur proviennent des ERG 2017, 2018 et 2019, alors que ceux habituellement peu élevés ont été soumis à une imputation historique ou sectorielle.

Banque de données : annexe B-5.

Les heures de travail

Dans l'ensemble des emplois repères, la semaine normale de travail de l'administration québécoise est un peu plus longue que celle du secteur « entreprises publiques ». Lorsque les heures de présence au travail sont considérées, la situation comparative des employés de l'administration québécoise est moins bonne puisque ceux-ci travaillent une demi-heure de plus par semaine 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 normales de travail sont moins nombreuses dans l'administration québécoise, et ce, dans trois des cinq catégories d'emplois analysées. Les écarts varient de près d'un quart d'heure chez les employés de bureau à près d'une demi-heure chez les techniciens. Dans ce dernier cas, cela représente annuellement environ une demi-semaine de travail de moins dans l'administration québécoise.

Pour leur part, les employés de service de l'administration québécoise ont une semaine de travail plus longue d'environ une heure et trois quarts comparativement à leurs homologues du secteur « entreprises publiques ». Quant aux ouvriers, ils sont à parité dans les deux secteurs.

Les heures de présence au travail sont plus nombreuses dans l'administration québécoise que dans le secteur « entreprises publiques » pour les employés de bureau, les employés de service et les ouvriers. Chez les employés de service, la différence est de près de deux heures et demie par semaine, ce qui équivaut annuellement à un peu plus de trois semaines et trois quarts de travail de plus dans l'administration québécoise. Dans la catégorie d'emplois professionnels, les heures de présence sont moindres dans l'administration québécoise, tandis que chez les techniciens, la parité est observée.

Pour toutes les catégories d'emplois, à l'exception des professionnels, la situation comparative de l'administration québécoise est moins bonne sur le plan des heures de présence au travail que sur celui des heures normales, en raison de débours moins importants pour les heures chômées payées dans l'administration québécoise que dans les entreprises publiques. Chez les professionnels, la situation contraire est observée.

Tableau 3.11
Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2019

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

* 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 affiche un retard de 23,3 % sur celle du secteur « entreprises publiques ». Au total, 55 des 64 emplois repères, regroupant 95 % de l'effectif, présentent des retards. Six emplois sont à parité dans les deux secteurs, alors que les trois autres affichent une avance.

Dans toutes les catégories d'emplois, l'administration québécoise accuse un retard par rapport au secteur « entreprises publiques » sur le plan de la rémunération globale. Chez les professionnels, l'écart est de 17,4 %, et le retard de l'administration québécoise est observé pour 13 des 18 emplois, regroupant 88 % de l'effectif. Deux emplois sont à parité dans les deux secteurs, et trois autres affichent une avance.

Chez les techniciens, le retard de l'administration québécoise est de 23,9 %. Des retards sont observés pour 10 des 11 emplois repères, comptant 96 % de l'effectif. L'emploi restant est à parité dans les deux secteurs. Dans la catégorie des employés de bureau, le retard de l'administration québécoise est de 27,0 %. Des retards sont notés dans 14 des 15 emplois repères, regroupant 97 % de l'effectif. Un emploi est à parité dans les deux secteurs.

Dans la catégorie des employés de service, le retard est de 16,5 %. Parmi les neuf emplois repères de cette catégorie, sept accusent un retard (91 % de l'effectif), et deux affichent la parité.

Chez les ouvriers, l'administration québécoise présente un retard de 45,0 %. Il s'agit du retard le plus important de toutes les catégories d'emplois. Cette situation est constatée pour les 11 emplois repères de la catégorie.

Pour l'ensemble des emplois repères ainsi que les employés de bureau et les ouvriers, le retard plus marqué sur le plan du salaire que sur celui de la rémunération globale, dans l'administration québécoise, s'explique par des coûts moins élevés pour les avantages sociaux et un nombre plus élevé d'heures de présence au travail dans ce secteur.

Chez les professionnels et les techniciens, le retard plus marqué sur le plan de la rémunération globale que sur celui du salaire s'explique par les coûts moins

importants des avantages sociaux dans l'administration québécoise, et ce, malgré un nombre d'heures de présence au travail moins élevé pour les professionnels de ce secteur.

Tableau 3.12

Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2019

[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	- 19,6	- 21,7	- 23,3
Professionnels	- 15,7	- 19,0	- 17,4
Techniciens	- 20,8	- 23,9	- 23,9
Employés de bureau	- 23,0	- 24,7	- 27,0
Employés de service	- 9,7	- 8,2	- 16,5
Ouvriers	- 38,6	- 42,0	- 45,0

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

Les salaires

L'administration québécoise accuse un retard sur le plan salarial, de 13,7 % par rapport au secteur universitaire dans l'ensemble des emplois repères. Toutes les catégories d'emplois présentent un retard. Cette situation est observée pour 54 des 63 emplois repères visés par la comparaison, regroupant 88 % de l'effectif. Quatre emplois sont à parité dans les deux secteurs, tandis que les cinq autres présentent une avance salariale par rapport à leurs homologues du secteur universitaire.

Chez les professionnels, le retard salarial est de 8,8 %. Quatorze des dix-huit emplois repères, comptant 80 % de l'effectif apparié de la catégorie, présentent un retard. Un emploi affiche la parité salariale dans les deux secteurs (5 % de l'effectif). Les trois emplois restants montrent une avance.

Les techniciens de l'administration québécoise ont un retard salarial vis-à-vis de leurs homologues du secteur universitaire (– 13,8 %). Cette situation est constatée pour 11 des 12 emplois repères, comptant 96 % de l'effectif. Les retards varient de 4,6 % à 26,8 %. Un emploi affiche la parité; il s'agit de l'emploi « Technicien en loisir 1-2 », qui regroupe 4 % de l'effectif.

Les employés de bureau de l'administration québécoise présentent le retard le plus important du secteur, avec un écart de – 19,7 %. Dix des treize emplois repères montrent un retard. Parmi les emplois présentés, les écarts varient de – 13,6 % à – 35,2 %. Deux emplois affichent la parité entre les deux secteurs, alors qu'une avance de l'administration québécoise est constatée pour l'emploi restant.

Une situation de retard de l'administration québécoise est aussi observée chez les employés de service, avec un écart de – 7,4 %. Neuf des dix emplois repères, regroupant 61 % de l'effectif, présentent un retard. Parmi les emplois présentés, les écarts se situent entre – 7,3 % et – 27,3 %. L'emploi restant affiche une avance salariale.

Un retard est également constaté chez les ouvriers (– 16,9 %). Les 10 emplois de la catégorie présentent cette situation. Parmi les emplois présentés, les écarts salariaux varient de – 14,6 % à – 24,7 %. L'emploi d'ouvrier certifié d'entretien de niveau 2, avec un retard salarial de 20,0 %, a une influence notable sur le résultat puisqu'il compte 26 % de l'effectif de la catégorie.

Tableau 3.13

Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur universitaire, en 2019

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

Catégories d'emplois	Écarts salariaux %	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	– 13,7	5	4	54	63
Professionnels	– 8,8	3	1	14	18
Techniciens	– 13,8	0	1	11	12
Employés de bureau	– 19,7	1	2	10	13
Employés de service	– 7,4	1	0	9	10
Ouvriers	– 16,9	0	0	10	10

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

Les échelles salariales

Le maximum normal des échelles salariales de l'administration québécoise présente un retard vis-à-vis de celui du secteur universitaire chez les professionnels (– 4,8 %), les techniciens (– 12,3 %) et les employés de bureau (– 21,2 %). En ce qui concerne les salaires, les trois catégories d'emplois accusent des retards de 8,8 %, 13,8 % et 19,7 %, respectivement.

Chez les professionnels et les techniciens, la situation de l'administration québécoise est meilleure dans la comparaison du maximum normal que dans celle du salaire. Dans la catégorie des employés de bureau, le constat est inverse.

Chez les professionnels, dont la majorité est rémunérée selon une échelle salariale, 12 des 17 emplois, regroupant 73 % de l'effectif, accusent un retard dans l'administration québécoise sur le plan du maximum normal. Les retards varient de 8,1 % à 44,2 %. Trois emplois, comptant 16 % de l'effectif, affichent une avance variant de 5,7 % à 21,2 % dans l'administration québécoise. Les deux emplois restants de cette catégorie sont à parité dans les deux secteurs.

Chez les techniciens, un seul des emplois appariés est à parité; les autres accusent un retard. Ces derniers

regroupent 97 % de l'effectif des techniciens. Les retards varient de 3,6 % à 23,9 %. Quant à la catégorie des employés de bureau, pour 10 des 13 emplois, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur à celui du secteur universitaire. Deux emplois de cette catégorie, regroupant 4 % de l'effectif, affichent une avance dans l'administration québécoise.

Au total, pour 33 des 42 emplois, représentant 92 % de l'effectif, le maximum normal est moins élevé dans l'administration québécoise. Pour un emploi de la catégorie des professionnels et cinq emplois de la catégorie des employés de bureau, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur au minimum du secteur universitaire. Par ailleurs, le maximum normal d'un emploi technique et de cinq emplois de bureau dans l'administration québécoise 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 2019

	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	97,0	99,3	85 447	89 575	– 4,8	70,1	83,7
Techniciens	100,0	98,3	55 911	62 798	– 12,3	82,0*	85,8*
Employés de bureau	99,8	99,9	42 823	51 891	– 21,2	85,3*	88,1*

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

* Indique la parité des deux secteurs

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

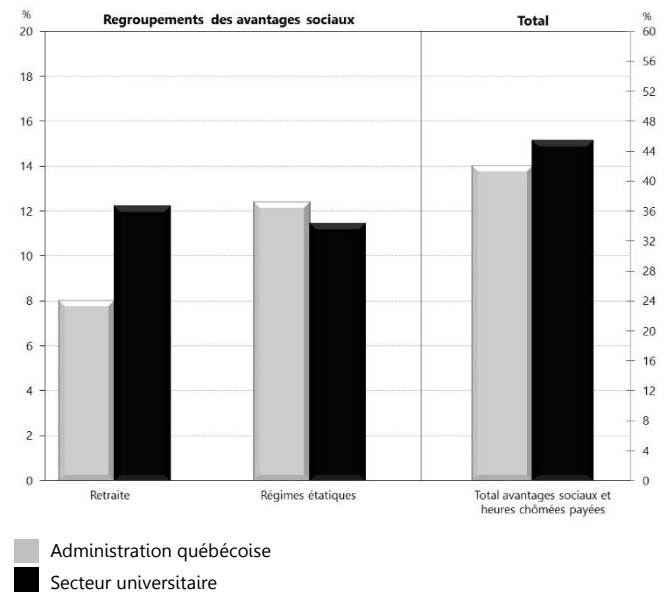
Les avantages sociaux et les heures chômées payées

L'administration québécoise dépense moins que le secteur universitaire pour l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées (42,01 % du salaire contre 45,32 %). Cette situation s'explique par les débours moins importants pour les avantages sociaux dans l'administration québécoise (26,13 % contre 27,67 %) et les coûts inférieurs des heures chômées payées (15,88 % contre 17,65 %).

Les coûts inférieurs des avantages sociaux dans l'administration québécoise sont notamment dus aux débours moins élevés dans ce secteur pour le régime de retraite (8,02 % du salaire contre 12,21 %). Cette situation est constatée pour les cinq catégories d'emplois. Toutefois, les coûts pour les régimes étatiques sont plus élevés dans l'administration québécoise (12,39 % contre 11,42 %), et ce, pour l'ensemble des emplois et pour chacune des catégories d'emplois.

Sur le plan des heures chômées payées, les débours moindres de l'administration québécoise sont notamment attribuables aux congés annuels (8,38 % contre 8,56 %) et aux jours fériés et congés mobiles (4,32 % contre 6,04 %) pour l'ensemble des emplois et pour toutes les catégories d'employés (à l'exception des congés annuels chez les employés de service et les ouvriers).

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 celles du 1^{er} juillet 2016 au 30 juin 2017 pour la fonction publique ainsi que pour le réseau de l'éducation et celui de la santé et des services sociaux du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2017.

La collecte relative aux avantages sociaux a porté sur la présence ou non de tous les avantages. Pour les débours utilisés dans le calcul, les plus élevés pour l'employeur proviennent des ERG 2017, 2018 et 2019, alors que ceux habituellement peu élevés ont été soumis à une imputation historique ou sectorielle.

Banque de données : annexe B-6.

Les heures de travail

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

La semaine normale 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 trois quarts de plus par semaine dans l'administration québécoise. Cela équivaut annuellement à près de deux semaines et demie de travail de plus pour les employés de service. Chez les techniciens et les ouvriers, la parité est notée entre les deux secteurs.

Dans toutes les catégories d'emplois, les heures de présence au travail sont plus nombreuses dans l'administration québécoise que dans le secteur universitaire. Les écarts entre les deux secteurs varient de près d'un quart d'heure par semaine, chez les professionnels, à près de deux heures et quart chez les employés de service. Pour cette dernière catégorie, cela représente annuellement trois semaines et demie de 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 normales chez les techniciens, les employés de bureau, les employés de service et les ouvriers. Cela s'explique par les débours moins importants pour les heures chômées payées dans l'administration québécoise. Chez les professionnels, la situation contraire est observée.

Tableau 3.15
Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur universitaire, en 2019

Catégories d'emplois	Heures normales de travail		Heures de présence au travail	
	Adm. québ.	Secteur universitaire	Adm. québ.	Secteur universitaire
Ensemble des emplois repères	35,8	35,4	30,1	29,1
Professionnels	35,0	34,7	29,0	28,8
Techniciens	35,0*	35,0*	29,4	28,8
Employés de bureau	35,0	34,8	29,7	28,6
Employés de service	38,7	36,9	32,8	30,6
Ouvriers	38,8*	38,8*	32,6	31,2

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexes C-6 et F.

La rémunération globale

Sur le plan de la rémunération globale, l'administration québécoise accuse un retard de 18,5 % sur le secteur universitaire dans l'ensemble des emplois repères. Au total, 59 des 63 emplois repères, regroupant 97 % de l'effectif, présentent des retards. Deux emplois, représentant 2 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs, alors que deux autres affichent une avance de l'administration québécoise.

Dans toutes les catégories d'emplois, l'administration québécoise affiche un retard au chapitre de la rémunération globale. Chez les professionnels, ce retard est de 11,4 %. Quinze des dix-huit emplois repères de cette catégorie (85 % de l'effectif) affichent des retards, alors qu'un emploi est à parité. Pour les deux emplois restants, l'administration québécoise présente une avance.

Un retard de 17,4 % est noté chez les techniciens de l'administration québécoise. Cette situation est présente pour 11 des 12 emplois de la catégorie, comptant 96 % de l'effectif. L'emploi restant est à parité dans les deux secteurs. Les employés de bureau et les employés de service de l'administration québécoise montrent quant à eux des retards respectifs de 25,2 % et 15,6 % au chapitre de la rémunération globale.

Le retard le plus important sur le plan de la rémunération globale est constaté chez les ouvriers, avec un écart de – 27,4 %. Tous les emplois de cette catégorie accusent un retard.

Dans l'ensemble des emplois repères et dans toutes les catégories d'emplois, l'affaiblissement de la situation comparative de l'administration québécoise sur le plan de la rémunération globale par rapport à celui du salaire est attribuable aux heures de présence au travail qui y sont plus nombreuses dans l'administration québécoise. Cela s'explique aussi, pour l'ensemble des emplois repères et pour toutes les catégories, à l'exception de celle des techniciens et des employés de service, par les débours moins importants liés aux avantages sociaux dans ce secteur.

Tableau 3.16
Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur universitaire, en 2019
[Écart = (adm. québ. - marché)/adm. québ.]

Catégories d'emplois	Écarts salariaux	Écarts de la	Écarts de la
		rémunération annuelle %	rémunération globale
Ensemble des emplois repères	– 13,7	– 15,2	– 18,5
Professionnels	– 8,8	– 10,6	– 11,4
Techniciens	– 13,8	– 15,2	– 17,4
Employés de bureau	– 19,7	– 20,7	– 25,2
Employés de service	– 7,4	– 8,1	– 15,6
Ouvriers	– 16,9	– 22,1	– 27,4

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

Les salaires

Le salaire des employés de l'administration québécoise accuse un retard de 17,5 % sur celui des salariés de l'administration fédérale dans l'ensemble des emplois repères. Toutes les catégories d'emplois et tous les emplois repères comparés présentent une situation de retard.

Les professionnels de l'administration québécoise ont un retard salarial de 16,7 % par rapport à leurs homologues de l'administration fédérale. Les écarts se situent entre – 7,0 % et – 47,1 %. Six emplois repères affichent des retards de plus de 30 %.

Le retard salarial observé chez les techniciens de l'administration québécoise est de 17,2 %. Les retards les plus importants sont constatés pour les emplois « Technicien en droit 1-2 » (– 37,7 %), « Technicien génie 1-2 » (– 45,5 %) et « Technicien génie 3 » (– 48,4 %). Par ailleurs, l'emploi « Technicien en administration 1-2 », regroupant à lui seul 46 % de l'effectif de la catégorie, accuse un moindre retard salarial de 13,8 %, ce qui atténue l'effet de ces importants retards.

Le salaire des employés de bureau de l'administration québécoise montre un retard de 20,6 % par rapport à celui des employés de bureau de l'administration fédérale. Les écarts varient de – 18,1 % à – 34,6 % selon les emplois repères. Les magasiniers de niveau 1, 2 et 3 affichent des retards de plus de 30 %. Le résultat de la catégorie est fortement influencé par les retards que présentent les emplois « Personnel soutien en administration 2 » et « Personnel soutien en administration 3 », regroupant 31 % de l'effectif de la catégorie.

Les employés de service de l'administration québécoise affichent un retard salarial de 12,6 %. Pour trois emplois, les retards sont supérieurs à 20 %. Les écarts les plus faibles sont observés chez les préposés à l'entretien ménager pour les travaux légers de niveau 2 (– 7,3 %) et les préposés à la cuisine et à la cafétéria de niveau 2 (– 11,2 %). Ces emplois, qui représentent 56 % de l'effectif, ont une influence notable sur le résultat de la catégorie, car ils atténuent l'effet des emplois affichant un important retard.

Pour leur part, les ouvriers de l'administration québécoise accusent un retard salarial de 28,2 % par rapport à ceux de l'administration fédérale. Parmi les emplois présentés, cinq affichent des retards de plus de 30 %.

Tableau 3.17

Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et administration fédérale, en 2019

[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	– 17,5	0	0	50	50
Professionnels	– 16,7	0	0	20	20
Techniciens	– 17,2	0	0	6	6
Employés de bureau	– 20,6	0	0	7	7
Employés de service	– 12,6	0	0	7	7
Ouvriers	– 28,2	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 affiche un retard sur celui de l'administration fédérale dans les trois catégories d'emplois analysées. Sur le plan salarial, un retard est également constaté.

Le maximum normal de tous les emplois (29) est moins élevé dans l'administration québécoise. Les retards observés chez les professionnels, les techniciens et les employés de bureau sont respectivement de 11,5 %, 15,5 % et 20,7 %. Les retards varient de 2,0 % à 45,5 % chez les professionnels. Quatre emplois, tous de niveau 1, affichent un retard de plus de 32 %. Chez les techniciens, les écarts se situent entre – 6,2 % et – 42,7 %, tandis que chez les employés de bureau, ils varient de – 18,2 % à – 31,7 %.

La situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan du maximum normal que sur celui du salaire pour les professionnels (– 16,7 %) et pour les techniciens (– 17,2 %), alors que la situation contraire est notée chez les employés de bureau (– 20,6 %).

Pour 17 emplois, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur au minimum des échelles salariales de l'administration fédérale. Par ailleurs, le maximum normal de deux emplois dépasse 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 2019

	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	97,0	100,0	85 486	95 320	– 11,5	70,1	73,1
Techniciens	100,0	100,0	55 136	63 667	– 15,5	82,2	70,0
Employés de bureau	100,0	89,6	43 287	52 237	– 20,7	91,5	81,2

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

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

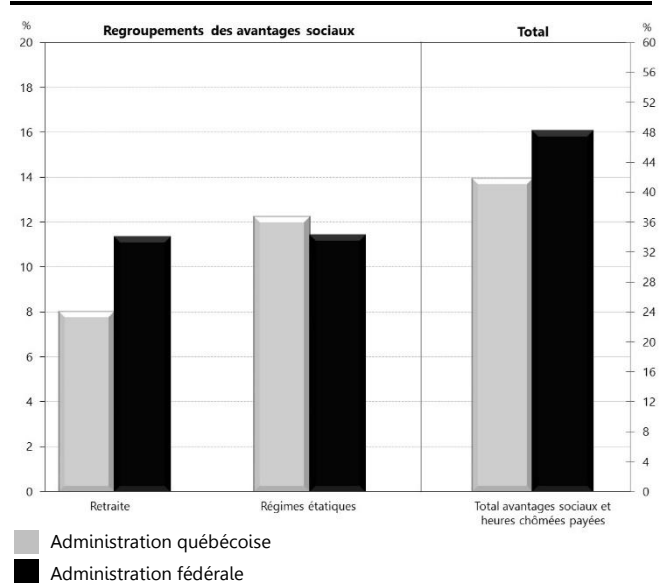
Les avantages sociaux et les heures chômées payées

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 41,77 % contre 48,25 %. Cette différence, au désavantage de l'administration québécoise, provient tant des débours liés aux avantages sociaux (25,64 % contre 30,09 %) que de ceux relatifs aux heures chômées payées (16,14 % contre 18,15 %). La situation comparative de l'administration québécoise est la même pour toutes les catégories d'emplois.

Les coûts moins élevés sur le plan des avantages sociaux s'expliquent principalement par des débours inférieurs au chapitre des régimes de retraite, soit 8,02 % du salaire contre 11,33 %. Les débours de l'administration québécoise sont aussi inférieurs pour les régimes d'assurance, à l'exception de l'assurance vie et de l'assurance salaire, ces avantages n'étant pas offerts dans l'administration fédérale. Quant aux régimes étatiques, les débours sont supérieurs dans l'administration québécoise (12,23 % contre 11,41 %) pour l'ensemble des emplois et par catégorie. C'est également le cas pour le remboursement des congés de maladie non utilisés puisque l'administration fédérale n'accorde pas cet avantage.

Sur le plan des heures chômées payées, l'administration québécoise dépense moins que l'administration fédérale en ce qui concerne les jours fériés et les congés mobiles, les congés sociaux, les congés parentaux et les congés de maladie utilisés. La différence la plus grande est constatée par rapport aux congés sociaux (0,38 % contre 1,55 %). Seuls les congés annuels entraînent des coûts plus élevés dans l'administration québécoise (8,39 % contre 7,84 %).

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 celles du 1^{er} juillet 2016 au 30 juin 2017 pour la fonction publique ainsi que pour le réseau de l'éducation et celui de la santé et des services sociaux du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2017.

Banque de données : annexe B-7.

Les heures de travail

La semaine normale de travail dans l'administration québécoise est plus courte de près de deux heures et quart que celle de l'administration fédérale. Cela équivaut annuellement à près de trois semaines et quart de travail de moins. Lorsque les heures de présence au travail sont considérées, l'écart se rétrécit et s'établit à environ une heure de moins par semaine dans l'administration québécoise.

Dans toutes les catégories d'emplois, la semaine normale de travail est plus courte dans l'administration québécoise que dans l'administration fédérale. Les écarts varient de près d'une heure et quart chez les ouvriers à un peu plus de deux heures et trois quarts chez les employés de bureau. Dans cette dernière catégorie, l'écart équivaut annuellement à environ quatre semaines et quart de travail de moins pour les employés de l'administration québécoise.

Les heures de présence au travail sont moins nombreuses dans l'administration québécoise que dans l'administration fédérale, et ce, dans toutes les catégories d'emplois. Les différences vont de près d'un quart d'heure chez les employés de service à une heure et demie chez les professionnels.

Pour l'ensemble des emplois repères et pour 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 normales 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 l'administration fédérale, en 2019

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

Banque de données : annexes C-7 et F.

La rémunération globale

La rémunération globale de l'administration québécoise accuse un retard de 17,1 % sur celle de l'administration fédérale dans l'ensemble des emplois repères.

Chez les professionnels, un retard de 16,6 % est constaté sur ce plan, alors que chez les techniciens, le retard est de 15,8 %. Pour les employés de bureau, le retard est de 19,2 %.

Dans ces trois catégories ainsi que pour l'ensemble des emplois, le retard plus important sur le plan du salaire que sur celui de la rémunération globale est attribuable au nombre inférieur d'heures de présence au travail dans l'administration québécoise, et ce, malgré des coûts inférieurs pour les avantages sociaux dans ce secteur.

Pour les employés de service et les ouvriers, les retards sont respectivement de 14,8 % et 28,9 %. Le retard moins important du salaire par rapport à la rémunération globale s'explique par des coûts moins élevés pour les avantages sociaux dans l'administration québécoise, et ce, malgré des heures de présence au travail moins nombreuses dans ce secteur.

Tableau 3.20

Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et administration fédérale, en 2019
[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	- 17,5	- 22,0	- 17,1
Professionnels	- 16,7	- 22,7	- 16,6
Techniciens	- 17,2	- 21,4	- 15,8
Employés de bureau	- 20,6	- 24,2	- 19,2
Employés de service	- 12,6	- 15,3	- 14,8
Ouvriers	- 28,2	- 30,8	- 28,9

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

Les secteurs et la syndicalisation

Chapitre 4 • Les secteurs et la syndicalisation

Les autres salariés québécois syndiqués

Les salaires

Dans l'ensemble des emplois repères, le salaire des employés de l'administration québécoise accuse un retard de 18,7 % sur celui des autres salariés québécois syndiqués. Cette situation de retard est observée dans 64 des 73 emplois repères, représentant 86 % de l'effectif apparié. Toutes les catégories d'emplois affichent un retard de l'administration québécoise.

Chez les professionnels, le retard s'établit à 14,1 % par rapport aux autres professionnels québécois syndiqués. Des 20 emplois comparés, 19 présentent un retard (95 % de l'effectif). Les écarts varient de – 4,8 % à – 32,3 %. L'emploi restant, « Professionnel en sciences physiques 2 », affiche la parité.

Le salaire des techniciens de l'administration québécoise accuse un retard de 20,2 % face à celui des autres techniciens québécois syndiqués. Les 13 emplois repères de la catégorie présentent une situation de retard. Deux emplois affichent des retards supérieurs à 50 %. L'effet de ces importants retards est atténué par les emplois de « Technicien de laboratoire 1-2 » et « Technicien en administration 1-2 », qui comptent ensemble pour 57 % de l'effectif et qui montrent des retards respectifs de 9,1 % et 16,3 %.

Le salaire des employés de bureau de l'administration québécoise accuse un retard de 22,7 % par rapport à celui des autres employés de bureau québécois syndiqués. Quatorze des quinze emplois repères de la catégorie présentent cette situation de retard. Les écarts varient de – 11,8 % à – 64,2 %. La parité entre les deux secteurs est observée pour l'emploi restant : « Téléphoniste-réceptionniste 2 ».

Les employés de service de l'administration québécoise accusent un retard salarial de 7,9 % vis-à-vis des autres employés de service québécois syndiqués. Quatre des onze emplois comparés présentent un retard. Les écarts vont de – 23,5 % à – 29,4 %. Six emplois affichent la parité entre les deux secteurs, et l'emploi de « Gardien 2 » montre une avance de 4,8 % dans l'administration québécoise.

Pour leur part, les ouvriers de l'administration québécoise présentent un retard salarial de 35,0 % 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. Les quatorze emplois présentent des retards, qui varient de 14,8 % à 46,5 %. Huit d'entre eux affichent des retards d'au moins 30 %.

Tableau 4.1

Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2019

[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	– 18,7	1	8	64	73
Professionnels	– 14,1	0	1	19	20
Techniciens	– 20,2	0	0	13	13
Employés de bureau	– 22,7	0	1	14	15
Employés de service	– 7,9	1	6	4	11
Ouvriers	– 35,0	0	0	14	14

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

Chapitre 4 • Les secteurs et la syndicalisation

Les autres salariés québécois syndiqués

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, la même situation est également constatée dans les trois catégories d'emplois.

Dans les trois catégories analysées, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur pour l'ensemble des emplois. Les professionnels accusent un retard de 10,5 % face aux autres professionnels québécois syndiqués. Parmi les emplois présentés, les écarts varient de – 5,7 % à – 24,5 %. Quant aux techniciens de l'administration québécoise, ils affichent un retard de 17,3 %. Les retards varient de 7,1 % à 49,4 %. Dans ces deux catégories, la situation de l'administration québécoise est meilleure dans la comparaison des

maximums normaux que dans celle des salaires (– 14,1 % chez les professionnels et – 20,2 % chez les techniciens).

Dans la catégorie des employés de bureau, le retard de l'administration québécoise est de 24,2 %. Les écarts varient de – 12,8 % à – 57,6 %. Quatre emplois accusent un retard de plus de 42 %. Dans cette catégorie, la situation de l'administration québécoise est meilleure dans la comparaison des salaires (– 22,7 %) que dans celle des maximums normaux.

Le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur au minimum des échelles des autres salariés québécois syndiqués pour 16 des emplois repères. Pour cinq autres emplois (deux emplois professionnels et trois 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 2019

	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	97,0	96,2	85 486	94 441	– 10,5	70,1	79,3
Techniciens	100,0	84,7	55 913	65 611	– 17,3	82,0	86,1
Employés de bureau	99,8	87,9	42 850	53 240	– 24,2	85,3	88,0

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

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

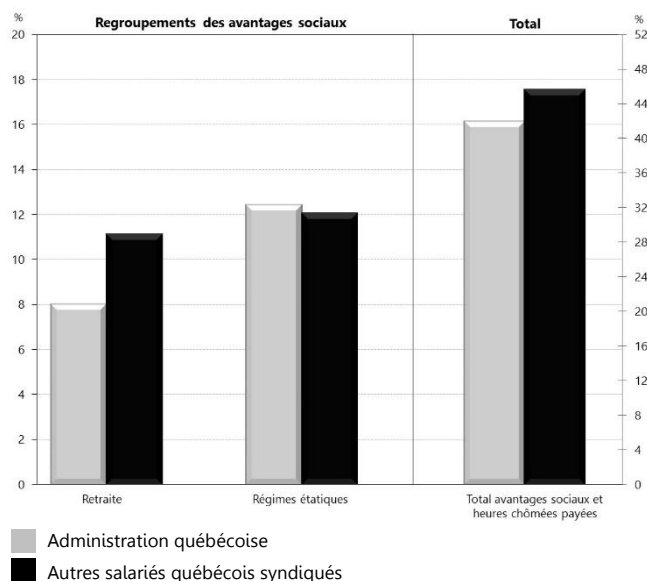
Les avantages sociaux et les heures chômées payées

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 (42,03 % du salaire contre 45,68 %). Cette différence résulte des dépenses inférieures pour les avantages sociaux (26,13 % contre 28,91 %) et pour les heures chômées payées (15,90 % contre 16,77 %) dans l'administration québécoise.

Les coûts moindres des avantages sociaux dans l'administration québécoise s'expliquent principalement par les débours moins importants dans ce secteur pour les régimes de retraite (8,02 % contre 11,10 %). Par ailleurs, les régimes étatiques, particulièrement le Régime de rentes du Québec (4,75 % contre 4,45 %), sont des éléments pour lesquels l'administration québécoise dépense davantage (12,40 % contre 12,04 %).

Au chapitre des heures chômées payées, les débours inférieurs dans l'administration québécoise sont notamment attribuables aux jours fériés et aux congés mobiles (4,32 % contre 5,33 %). Par ailleurs il est à noter que les coûts pour les congés annuels sont à parité entre les deux secteurs.

Figure 4.1
Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, pour l'ensemble des catégories d'emplois (en % du salaire)



En ce qui concerne l'administration québécoise, les données utilisées sont celles du 1^{er} juillet 2016 au 30 juin 2017 pour la fonction publique ainsi que pour le réseau de l'éducation et celui de la santé et des services sociaux du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2017.

La collecte relative aux avantages sociaux a porté sur la présence ou non de tous les avantages. Pour les débours utilisés dans le calcul, les plus élevés pour l'employeur proviennent des ERG 2017, 2018 et 2019, alors que ceux habituellement peu élevés ont été soumis à une imputation historique ou sectorielle.

Banque de données : annexe B-8.

Les heures de travail

Dans l'ensemble des emplois repères, la semaine normale de travail des employés de l'administration québécoise comporte environ trois quarts d'heure de moins que celle des autres salariés québécois syndiqués. Annuellement, cela représente environ une semaine et quart de travail de moins pour les salariés de l'administration québécoise. L'écart entre les deux secteurs s'établit à un peu plus d'un quart d'heure sur le plan des heures de présence au travail.

Dans quatre catégories d'emplois sur cinq, la semaine normale de travail est plus courte chez les salariés de l'administration québécoise que chez les autres salariés québécois syndiqués. Les techniciens affichent l'écart le plus important, soit une heure et demie par semaine. Cela équivaut annuellement à environ deux semaines et quart de travail de moins pour les employés de l'administration québécoise. Chez les professionnels, l'écart est d'environ une heure et quart, tandis que chez les employés de bureau il est d'un peu plus d'une demi-heure, dans les deux cas à l'avantage de l'administration québécoise. La parité est constatée chez les employés de service.

Les heures de présence au travail sont moins nombreuses dans l'administration québécoise que chez les autres salariés québécois syndiqués en ce qui concerne les catégories des professionnels, des techniciens et des ouvriers. Les écarts sont de près d'une heure pour les professionnels et les techniciens et d'une demi-heure chez les ouvriers. Pour ces derniers, cette différence équivaut annuellement à environ trois quarts de semaine de présence au travail de moins dans l'administration québécoise, tandis qu'elle représente au moins le double chez les professionnels et les techniciens, soit un peu plus d'une semaine et demie. Dans la catégorie des employés de bureau, les heures de présence au travail sont plus nombreuses dans l'administration québécoise, avec un écart d'environ un quart d'heure de plus par semaine. Quant aux employés de service, ceux de l'administration québécoise sont à parité avec les autres salariés québécois syndiqués.

Dans l'ensemble des emplois repères et dans trois des cinq catégories d'emplois, soit celles des professionnels, des techniciens et des employés de bureau, la situation comparative de l'administration québécoise est moins bonne sur le plan des heures de présence au travail que sur celui des heures normales. Cela s'explique par les coûts moins importants des heures chômées payées dans l'administration québécoise.

Tableau 4.3

Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2019

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

* 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 accuse un retard de 20,1 % sur celle des autres salariés québécois syndiqués. Cette situation de retard est observée pour 62 des 73 emplois repères, représentant 83 % de l'effectif. Neuf emplois, comptant 16 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs, alors que les deux emplois restants présentent une avance.

Toutes les catégories d'emplois, à l'exception des employés de service qui sont à parité, accusent un retard. La rémunération globale des professionnels de l'administration québécoise affiche un retard de 15,1 % sur celle des autres professionnels québécois syndiqués. Le retard est de 27,6 % chez les employés de bureau. Dans les catégories des professionnels et des employés de bureau, respectivement un et deux emplois appariés sont à parité dans chacune des catégories, les autres emplois accusant tous un retard. Des retards sont constatés pour 95 % de l'effectif des professionnels (19 emplois sur 20) et pour 98 % de l'effectif des employés de bureau (13 emplois sur 15).

Dans l'ensemble des emplois repères et dans les catégories des professionnels et des employés de bureau, la situation comparative de l'administration québécoise est moins bonne sur le plan de la rémunération globale que sur celui du salaire, ce qui s'explique par le coût des avantages sociaux moins élevé dans l'administration québécoise, et ce, malgré un nombre d'heures de présence au travail inférieur dans ce secteur pour l'ensemble des emplois repères et les professionnels.

Dans la catégorie des techniciens, l'administration québécoise affiche un retard de rémunération globale de 20,6 %. Cette situation de retard est constatée pour 12 des 13 emplois repères de la catégorie, comptant 88 % de l'effectif. L'emploi restant est à parité dans les deux secteurs.

La rémunération globale des employés de service de l'administration québécoise présente la parité avec celle de leurs homologues parmi les autres salariés québécois syndiqués. Cette situation de parité est notée dans 5 des 11 emplois repères, comptant 69 % de l'effectif. Quatre autres emplois, représentant 24 % de l'effectif, montrent un retard, alors que les deux emplois restants affichent une avance.

Avec un écart de – 37,3 %, les ouvriers de l'administration québécoise présentent le retard le plus important au chapitre de la rémunération globale. Tous les emplois repères de cette catégorie affichent un retard à cet égard.

Tableau 4.4

Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2019

[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	– 18,7	– 21,8	– 20,1
Professionnels	– 14,1	– 18,5	– 15,1
Techniciens	– 20,2	– 24,4	– 20,6
Employés de bureau	– 22,7	– 26,7	– 27,6
Employés de service	– 7,9	– 3,8*	– 3,8*
Ouvriers	– 35,0	– 39,6	– 37,3

* 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, les employés de l'administration québécoise accusent un retard salarial de 6,5 % par rapport aux autres salariés québécois non syndiqués. Cette situation de retard est observée pour 35 des 71 emplois repères, représentant 52 % de l'effectif. Vingt-deux emplois (31 % de l'effectif) sont à parité dans les deux secteurs, alors que 14 présentent une avance dans l'administration québécoise.

Dans la catégorie des professionnels, l'administration québécoise montre un retard salarial de 10,1 % sur les autres salariés québécois non syndiqués. Quatorze des vingt et un emplois repères, regroupant 80 % de l'effectif, affichent un retard. Les avocats et notaires de niveau 2 présentent le retard le plus faible, tandis que les analystes des procédés administratifs et informatiques de niveau 1 ont le retard le plus élevé. Les écarts sont respectivement de - 4,9 %, et - 29,3 %. Quatre emplois, regroupant 8 % de l'effectif de cette catégorie, sont à parité dans les deux secteurs. Les trois emplois restants affichent une avance dans l'administration québécoise.

Le salaire des techniciens de l'administration québécoise présente un retard de 8,8 % par rapport à celui des autres techniciens québécois non syndiqués. Cette situation de retard est constatée pour 10 des 13 emplois repères, regroupant 75 % de l'effectif. Les écarts vont de - 5,3 % (« Technicien en administration 1-2 ») à - 92,5 % (« Technicien en droit 3 »). Deux emplois repères, comptant 22 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs, alors que l'emploi restant affiche une avance.

Dans la catégorie des employés de bureau, l'administration québécoise accuse un retard de 9,5 % sur les autres salariés québécois non syndiqués. Cinq des quinze emplois repères, regroupant 45 % de l'effectif, affichent un retard. Les retards varient entre 5,6 % et 31,2 %. Parmi ces cinq emplois, l'emploi « Personnel secrétariat 2 », avec un retard de 19,7 %, a une influence notable sur le résultat de la catégorie puisqu'il représente à lui seul 32 % de l'effectif. Par ailleurs, neuf emplois, comptant 52 % 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 13,1 %. Des 11 emplois repères de la catégorie, 6 présentent une avance (73 % de l'effectif), 4 sont à parité dans les deux secteurs (26 % de l'effectif) et l'emploi restant accuse un retard. Parmi les emplois présentant une avance salariale, les écarts varient entre 8,5 % et 33,5 %.

Le salaire des ouvriers de l'administration québécoise montre un retard de 11,2 % par rapport à celui des autres ouvriers québécois non syndiqués. Cinq des onze emplois analysés, qui regroupent 64 % de l'effectif, affichent cette situation de retard. Trois emplois repères, comptant 21 % de l'effectif de la catégorie, sont à parité dans les deux secteurs. Les trois emplois restants présentent une avance.

Tableau 4.5

Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2019

[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	- 6,5	14	22	35	71
Professionnels	- 10,1	3	4	14	21
Techniciens	- 8,8	1	2	10	13
Employés de bureau	- 9,5	1	9	5	15
Employés de service	13,1	6	4	1	11
Ouvriers	- 11,2	3	3	5	11

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

Chapitre 4 • Les secteurs et la syndicalisation

Les autres salariés québécois non syndiqués

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'emplois.

Le maximum normal des professionnels de l'administration québécoise accuse un retard de 6,2 % sur celui des autres professionnels québécois non syndiqués. Pour 13 des 20 emplois, regroupant 70 % de l'effectif, le maximum normal est inférieur dans l'administration québécoise. Les écarts varient de - 1,8 % à - 36,0 %. Quatre autres emplois, comptant 12 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs. Les trois emplois restants affichent une avance. La situation de l'administration québécoise est meilleure sur le plan du maximum normal que sur celui du salaire pour les professionnels (- 10,1 %). Cela s'explique par le fait que les employés de l'administration québécoise sont moins avancés dans leur échelle salariale (70,1 % comparativement à 80,6 %).

Chez les techniciens, le maximum normal de l'administration québécoise accuse un retard de 12,2 % face à celui des autres salariés québécois non syndiqués. Cette situation de retard est observée pour 9 des 12 emplois repères, représentant 82 % de l'effectif de la catégorie. Les retards varient de 9,4 % à 91,7 %. Les trois autres emplois sont à parité dans les deux secteurs. La situation de l'administration québécoise est

meilleure dans la comparaison des salaires (- 8,8 %) que dans celle des maximums normaux.

Dans la catégorie des employés de bureau, le retard de l'administration québécoise est de 12,9 %. Neuf des quatorze emplois, représentant 75 % de l'effectif, présentent cette situation de retard. Parmi les emplois présentés, les retards se situent entre 7,4 % et 41,8 %. Les cinq autres emplois sont à parité dans les deux secteurs. Ici encore, la situation de l'administration québécoise est meilleure dans la comparaison des salaires (- 9,5 %) que dans celle des maximums normaux.

Au total, pour 31 des 46 emplois, regroupant 76 % de l'effectif, le maximum normal est 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 six emplois. Pour trois autres emplois (deux emplois de professionnels et un emploi de technicien), il dépasse de moins de 2 000 \$ le minimum des autres salariés québécois non syndiqués.

Par ailleurs, 71 % des professionnels, 55 % des techniciens et 52 % des employés de bureau, parmi les autres salariés québécois non syndiqués rémunérés selon une échelle salariale, bénéficient d'un maximum au mérite (maximum moyen respectif de 105 818 \$, 74 802 \$ et 56 734 \$).

Tableau 4.6

Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2019

	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	97,0	80,3	85 446	90 768	- 6,2	70,1	80,6
Techniciens	100,0	65,7	56 018	62 867	- 12,2	82,0*	80,8*
Employés de bureau	99,8	64,8	42 859	48 383	- 12,9	85,4	91,3

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

* Indique la parité des deux secteurs

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

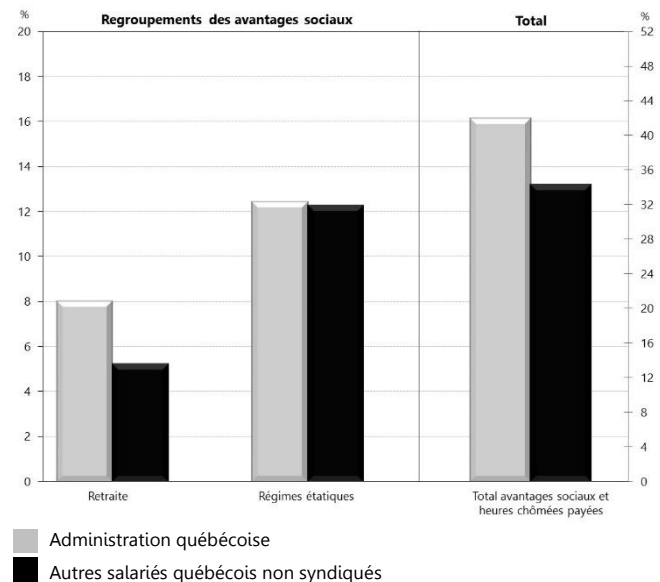
Les avantages sociaux et les heures chômées payées

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 (42,03 % du salaire contre 34,24 %). Ce constat est fait pour les cinq catégories d'emplois analysées. Cela s'explique par les coûts plus importants pour les avantages sociaux (26,14 % contre 21,88 %) et pour les heures chômées payées (15,88 % contre 12,37 %) dans l'administration québécoise. Ce constat vaut également pour chacune des catégories, sauf les professionnels en ce qui concerne les coûts d'avantages sociaux, où la parité est observée entre les deux secteurs.

Les coûts plus élevés pour les avantages sociaux dans l'administration québécoise s'expliquent principalement par les débours plus importants dans ce secteur pour les régimes de retraite (8,02 % contre 5,23 %) et les régimes étatiques (12,40 % contre 12,25 %) dans l'ensemble des catégories ainsi que pour chaque catégorie analysée (sauf les employés de service et les ouvriers pour ce qui est des coûts liés aux régimes étatiques).

Quant aux heures chômées payées, les débours supérieurs de l'administration québécoise sont notamment attribuables aux congés annuels (8,39 % contre 6,85 %). Ce constat est posé pour chacune des catégories d'emplois. Les autres jours chômés payés contribuent aussi à augmenter les coûts liés aux heures chômées payées pour les cinq catégories d'emplois.

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 celles du 1^{er} juillet 2016 au 30 juin 2017 pour la fonction publique ainsi que pour le réseau de l'éducation et celui de la santé et des services sociaux du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2017.

La collecte relative aux avantages sociaux a porté sur la présence ou non de tous les avantages. Pour les débours utilisés dans le calcul, les plus élevés pour l'employeur proviennent des ERG 2017, 2018 et 2019, alors que ceux habituellement peu élevés ont été soumis à une imputation historique ou sectorielle.

Banque de données : annexe B-9.

Les heures de travail

Dans l'ensemble des emplois repères, la semaine normale de travail des employés de l'administration québécoise compte environ deux heures et quart de moins que celle des autres salariés québécois non syndiqués. Annuellement, cela représente près de trois semaines et demie de moins. L'écart entre les deux secteurs sur le plan des heures de présence au travail est plus grand que celui constaté pour les heures normales. Il s'établit à près de trois heures et demie. La situation comparative en faveur de l'administration québécoise s'explique par les débours pour les heures chômées payées plus importants dans ce secteur.

La semaine normale 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 de trois quarts d'heure chez les ouvriers à trois heures chez les techniciens. Pour ces derniers, la différence représente annuellement quatre semaines et demie de travail de moins. Quant aux employés de service de l'administration québécoise, ils sont à parité avec ceux du secteur 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 d'un peu plus de deux heures et quart, chez les employés de service et les ouvriers, à un peu plus de trois heures et trois quarts chez les techniciens. Dans ce dernier cas, cela représente annuellement près de six semaines et trois quarts de présence au travail de moins.

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 normales 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 2019

Catégories d'emplois	Heures normales de travail		Heures de présence au travail	
	Adm. québ.	Autres sal. québ. non synd.	Adm. québ.	Autres sal. québ. non synd.
Ensemble des emplois repères	35,8	38,1	30,1	33,5
Professionnels	35,0	37,5	29,0	32,5
Techniciens	35,0	38,0	29,4	33,2
Employés de bureau	35,0	37,8	29,7	33,1
Employés de service	38,7*	39,0*	32,8	35,1
Ouvriers	38,8	39,5	32,6	34,9

* 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 affiche une avance de 6,7 % par rapport à celle des autres salariés québécois non syndiqués. Une avance est observée pour 33 des 71 emplois repères, regroupant 61 % de l'effectif. Vingt-six emplois, comptant 22 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs, alors que les douze autres accusent un retard.

La rémunération globale des professionnels de l'administration québécoise est à parité avec celle des professionnels québécois non syndiqués. Huit des vingt et un emplois repères, comptant 56 % de l'effectif de la catégorie, affichent une parité. Huit emplois, regroupant 29 % de l'effectif, présentent une avance, alors que les cinq emplois restants accusent un retard. Dans cette catégorie d'emplois, la situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan de la rémunération globale que sur celui du salaire, ce qui s'explique par les heures de présence au travail moins nombreuses dans ce secteur.

La rémunération globale des techniciens de l'administration québécoise affiche une avance par rapport à celle de leurs homologues non syndiqués (écart de 6,3 %). Quatre des treize emplois repères, comptant 71 % de l'effectif, présentent une avance. Cinq emplois, représentant 18 % de l'effectif, affichent la parité, alors que les quatre autres accusent un retard.

Les employés de bureau de l'administration québécoise montrent une avance de 5,0 % sur le plan de la rémunération globale par rapport aux employés de bureau québécois non syndiqués. Sept des quinze emplois repères, regroupant 54 % de l'effectif, présentent une avance. Sept autres emplois repères, comptant 13 % de l'effectif, affichent la parité, et l'emploi restant accuse un retard.

Chez les employés de service, la rémunération globale de l'administration québécoise a une avance de 24,2 %. Il s'agit de l'avance la plus importante parmi toutes les catégories d'emplois. Neuf des onze emplois repères de la catégorie, regroupant 97 % de l'effectif, présentent une avance. Les deux autres sont à parité dans les deux secteurs.

Les ouvriers de l'administration québécoise affichent la parité sur le plan de la rémunération globale. Quatre emplois repères sur onze, comptant 58 % de l'effectif, présentent cette situation. Cinq emplois, représentant 29 % de l'effectif, affichent une avance, et les deux autres emplois accusent un retard. La situation de parité s'explique par les cinq emplois affichant une avance qui sont contrebalancés par les deux emplois montrant un retard.

Pour l'ensemble des emplois repères et pour toutes les catégories d'emplois, à l'exception des professionnels, la meilleure situation 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 l'administration québécoise.

Tableau 4.8
Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2019

[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	- 6,5	- 3,5	6,7
Professionnels	- 10,1	- 10,4	1,5*
Techniciens	- 8,8	- 5,7	6,3
Employés de bureau	- 9,5	- 5,6	5,0
Employés de service	13,1	18,7	24,2
Ouvriers	- 11,2	- 6,5	0,5*

* 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 accuse un retard de 17,4 % sur celui des employés du secteur privé syndiqué. Cette situation de retard est observée pour 44 des 63 emplois repères comparés, regroupant 72 % de l'effectif apparié.

Le salaire des professionnels de l'administration québécoise montre un retard de 8,7 % en comparaison de celui de leurs homologues du secteur privé syndiqué. Neuf emplois repères sur quinze, comptant 73 % de l'effectif, présentent un retard. Quatre emplois repères, regroupant 16 % de l'effectif, affichent une avance. Les deux emplois restants sont à parité dans les deux secteurs.

Chez les techniciens, l'administration québécoise présente un retard salarial de 18,8 %. Cette situation de retard est constatée pour 9 des 11 emplois repères de la catégorie, comptant 91 % de l'effectif. Parmi les emplois présentés, les écarts se situent entre – 9,9 % et – 63,3 %. Un des deux emplois restants présente une avance salariale de l'administration québécoise (4 % de l'effectif), alors que l'autre affiche la parité dans les deux secteurs.

Le salaire des employés de bureau de l'administration québécoise accuse un retard de 23,4 % par rapport à celui de leurs homologues du secteur privé syndiqué. Dix emplois repères sur quatorze, regroupant 77 % de l'effectif, présentent un retard. L'emploi « Personnel secrétariat 2 », qui représente à lui seul 32 % de l'effectif, affiche un écart de – 15,8 %. Cet emploi a une influence importante sur le résultat de la catégorie, car il atténue l'effet des emplois affichant des retards plus élevés. Trois emplois, regroupant 22 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs.

Chez les employés de service, l'administration québécoise présente une parité salariale par rapport au secteur privé syndiqué. Cinq des onze emplois repères, comptant 69 % de l'effectif, affichent la parité dans les deux secteurs. Quatre emplois, regroupant 24 % de l'effectif du secteur accusent un retard. L'emploi « Concierge 2 » présente le retard le plus important (– 30,0 %). Les emplois « Gardien 2 » et « Préposé entretien lourd 2 » affichent une avance.

Le salaire des ouvriers de l'administration québécoise montre un retard de 39,5 % en comparaison de 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. La totalité de l'effectif, présente un retard. Les retards vont de 14,0 % (« Électricien entretien 3 ») à 62,7 % (« Conducteur d'équipements lourds 2 »).

Tableau 4.9

Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2019

[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	– 17,4	8	11	44	63
Professionnels	– 8,7	4	2	9	15
Techniciens	– 18,8	1	1	9	11
Employés de bureau	– 23,4	1	3	10	14
Employés de service	– 7,2*	2	5	4	11
Ouvriers	– 39,5	0	0	12	12

* Indique la parité des deux secteurs

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

Chapitre 4 • Les secteurs et la syndicalisation

Le secteur privé syndiqué

Les échelles salariales

L'analyse du maximum normal des échelles salariales montre un retard de l'administration québécoise face au secteur privé syndiqué dans les trois catégories d'emplois considérées. Sur le plan salarial, le même constat est dressé. Dans les catégories des techniciens et des employés de bureau, il n'y a pas de différence significative entre les écarts observés sur le plan du maximum normal et sur celui du salaire.

Chez les professionnels, le retard du maximum normal par rapport au secteur privé syndiqué est de 6,8 %. Huit des douze emplois, comptant 32 % de l'effectif, accusent un retard. Les écarts se situent entre – 14,4 % et – 66,9 %. Trois autres emplois, regroupant 18 % de l'effectif, présentent une avance, alors que l'emploi restant est à parité dans les deux secteurs. Les emplois de professionnels de niveau 2 présentent un retard de 0,8 %, mais ceux des niveaux 1 et 3, comptant 23 % de l'effectif, viennent influencer l'effet du retard de l'administration québécoise avec des retards respectifs de 34,8 % et 31,3 %. La situation de l'administration québécoise est meilleure sur le plan du maximum normal que sur celui du salaire (– 8,7 %). Cela s'explique par le fait que les employés de ce secteur sont moins avancés dans leur échelle salariale (71,0 % comparativement à 78,3 %).

Dans la catégorie des techniciens, le retard du maximum normal par rapport au secteur privé syndiqué est de 19,1 %. Huit emplois sur dix, comptant 84 % de l'effectif, accusent un retard. Parmi ces emplois, quatre montrent un retard de plus de 40 %. Les deux autres emplois sont à parité dans les deux secteurs.

Le maximum normal des employés de bureau de l'administration québécoise accuse un retard de 26,8 % sur celui de leurs homologues du secteur privé syndiqué. La situation de retard est observée pour tous les emplois de cette catégorie, et les écarts varient de – 18,1 % à – 68,1 %. Parmi les emplois analysés, six emplois affichent des retards de plus de 46 %.

Au total, pour 28 des 34 emplois, regroupant 83 % de l'effectif, le maximum normal de l'administration québécoise présente un retard. Pour 15 emplois, ce maximum normal est inférieur au minimum des échelles du secteur privé syndiqué. Par ailleurs, pour deux autres emplois, le maximum normal de l'administration québécoise dépasse le minimum du secteur privé syndiqué de moins de 2 000 \$.

Tableau 4.10

Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2019

	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	96,5	92,0	85 620	91 401	– 6,8	71,0	78,3
Techniciens	100,0	68,9	55 654	66 280	– 19,1	81,6*	84,9*
Employés de bureau	99,7	72,7	42 747	54 183	– 26,8	85,5*	85,8*

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

* Indique la parité des deux secteurs

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

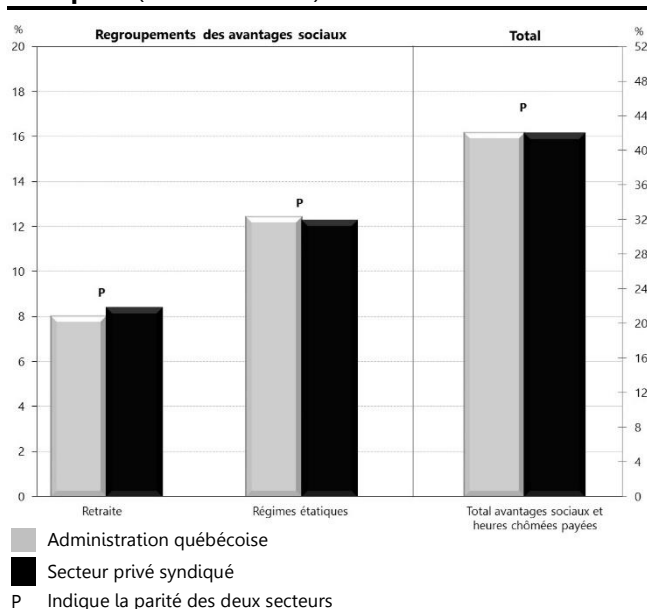
Les avantages sociaux et les heures chômées payées

Les débours liés à l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées sont à parité dans les deux secteurs. Ce statut est également observé pour les avantages sociaux, alors que les débours liés aux heures chômées payées sont plus élevés dans l'administration québécoise (15,85 % contre 15,12 %).

Les coûts à parité des avantages sociaux dans l'administration québécoise et le secteur privé syndiqué s'expliquent principalement par les coûts à parité pour les régimes de retraite et les régimes étatiques dans les deux secteurs.

Les débours supérieurs de l'administration québécoise pour les heures chômées payées sont attribuables en grande partie aux autres jours chômés payés.

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 celles du 1^{er} juillet 2016 au 30 juin 2017 pour la fonction publique ainsi que pour le réseau de l'éducation et celui de la santé et des services sociaux du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2017.

La collecte relative aux avantages sociaux a porté sur la présence ou non de tous les avantages. Pour les débours utilisés dans le calcul, les plus élevés pour l'employeur proviennent des ERG 2017, 2018 et 2019, alors que ceux habituellement peu élevés ont été soumis à une imputation historique ou sectorielle.

Banque de données : annexe B-10.

Les heures de travail

Dans l'ensemble des emplois repères, la semaine normale de travail des employés de l'administration québécoise comporte environ une heure et quart de moins que celle des employés du secteur privé syndiqué. Sur une base annuelle, cette différence équivaut à environ une semaine et trois quarts de travail de moins dans l'administration québécoise. L'écart entre les deux secteurs sur le plan des heures de présence au travail s'établit à un peu plus d'une heure et quart par semaine.

Les heures normales 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'une heure, chez les professionnels et les ouvriers, à près de deux heures et quart chez les techniciens. Dans cette dernière catégorie d'emplois, cela représente annuellement environ trois semaines et quart de travail de moins pour les employés de l'administration québécoise.

Les heures de présence au travail sont également moins nombreuses dans l'administration québécoise que dans le secteur privé syndiqué dans toutes les catégories d'emplois, à l'exception des employés de service pour qui la parité est constatée. Les écarts varient de près d'une heure, chez les employés de bureau, à un peu plus de deux heures et quart chez les techniciens.

Dans les catégories des professionnels et des ouvriers, la situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan des heures de présence au travail que sur celui des heures normales. Cela s'explique par les débours plus importants pour les heures chômées payées dans l'administration québécoise. Pour les trois autres catégories, aucune différence significative n'est notée.

Tableau 4.11
Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2019

Catégories d'emplois	Heures normales de travail		Heures de présence au travail	
	Adm. québ.	Secteur privé syndiqué	Adm. québ.	Secteur privé syndiqué
Ensemble des emplois repères	35,8	37,0	30,2	31,5
Professionnels	35,0	36,0	29,0	30,6
Techniciens	35,0	37,2	29,4	31,7
Employés de bureau	35,0	36,1	29,7	30,6
Employés de service	38,7*	38,6*	32,8*	33,1*
Ouvriers	38,8	39,8	32,6	33,9

* 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 accuse un retard de 13,9 % face au secteur privé syndiqué. Cette situation de retard est constatée dans 38 des 63 emplois repères, regroupant 59 % de l'effectif. Quinze emplois, comptant 35 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs, alors que les 10 autres présentent une avance dans l'administration québécoise.

Les professionnels de l'administration québécoise montrent un retard de 9,3 % par rapport à ceux du secteur privé syndiqué sur le plan de la rémunération globale. Cette situation de retard est observée pour 9 des 15 emplois repères de la catégorie, regroupant 33 % de l'effectif. Deux emplois, représentant 50 % de l'effectif, sont à parité et quatre autres présentent une avance.

Chez les professionnels, 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 des coûts pour les avantages sociaux moins élevés et du nombre d'heures de présence au travail moindre dans l'administration québécoise.

Chez les techniciens, le retard de l'administration québécoise est de 12,7 %. Sept des onze emplois repères, représentant 76 % de l'effectif, accusent un retard. Deux emplois sont à parité dans les deux secteurs. Les deux emplois restants affichent une avance. Dans cette catégorie, l'écart entre la rémunération globale et le salaire s'explique par le nombre d'heures de présence au travail moindre dans l'administration québécoise, et ce, malgré des coûts pour les avantages sociaux moins élevés dans ce même secteur.

Les employés de bureau de l'administration québécoise ont un retard de 20,6 % face à ceux du secteur privé syndiqué. Dix des quatorze emplois, regroupant 77 % de l'effectif, présentent un retard. Deux emplois repères sont à parité dans les deux secteurs, et les deux emplois restants affichent une avance.

La rémunération globale des employés de service de l'administration québécoise est à parité avec celle de leurs homologues du secteur privé syndiqué. Sept emplois repères sur onze, comptant 92 % de l'effectif, présentent cette situation. Deux emplois de la catégorie, regroupant 6 % de l'effectif, montrent une avance, alors que les deux autres accusent un retard.

Le retard le plus important sur le plan de la rémunération globale est constaté chez les ouvriers, avec un écart de – 34,7 %. Dix des douze emplois de cette catégorie (96 % de l'effectif) accusent un retard. Les deux autres emplois sont à parité.

Tableau 4.12

Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2019

[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	– 17,4	– 19,0	– 13,9
Professionnels	– 8,7	– 14,3	– 9,3
Techniciens	– 18,8	– 21,7	– 12,7
Employés de bureau	– 23,4	– 24,1	– 20,6
Employés de service	– 7,2*	– 2,0*	– 0,6*
Ouvriers	– 39,5	– 40,2	– 34,7

* Indique la parité des deux secteurs

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

Chapitre 4 • Les secteurs et la syndicalisation

Le secteur privé non syndiqué

Les salaires

Dans l'ensemble des emplois repères, le salaire de l'administration québécoise présente un retard de 6,0 % par rapport à celui du secteur privé non syndiqué. Cette situation de retard est constatée dans 32 des 70 emplois repères, comptant 51 % de l'effectif.

Le salaire des professionnels de l'administration québécoise accuse un retard de 9,9 % par rapport à celui de leurs homologues du secteur privé non syndiqué. Quatorze des vingt et un emplois repères de cette catégorie, regroupant 80 % de l'effectif, présentent un retard. Les avocats et notaires de niveau 2 montrent le retard le plus faible, tandis que les analystes des procédés administratifs et informaticiens de niveau 1 ont le retard le plus élevé. Les écarts sont respectivement de – 5,3 % et – 29,5 %. La parité des deux secteurs est constatée pour quatre emplois (8 % de l'effectif). Les trois emplois restants affichent une avance dans l'administration québécoise.

Dans la catégorie des techniciens, le salaire de l'administration québécoise accuse un retard de 8,2 % par rapport à celui du secteur privé non syndiqué. Pour 9 emplois sur 13, regroupant 71 % de l'effectif, les écarts varient de – 4,2 % (« Technicien en administration 1-2 ») à – 94,5 % (« Technicien en droit 3 »). Pour trois emplois, comptant 25 % de l'effectif, la parité est observée. L'emploi restant présente une avance de l'administration québécoise.

Chez les employés de bureau, le salaire de l'administration québécoise accuse un retard de 8,6 % sur celui du secteur privé non syndiqué. Cette situation de retard est constatée pour 5 des 15 emplois, regroupant 45 % de l'effectif de la catégorie. Parmi les emplois présentés, les écarts varient de – 5,4 % à – 22,5 %. Par ailleurs, neuf emplois, comptant 52 % de l'effectif, présentent la parité, alors qu'une avance salariale est observée pour l'emploi repère restant.

Une avance salariale de 13,2 % de l'administration québécoise est notée chez les employés de service. Six emplois, représentant 73 % de l'effectif, affichent aussi une avance. Les écarts varient de 8,5 % à 33,5 %. Les cinq emplois restants sont à parité dans les deux secteurs (27 % de l'effectif).

Le salaire des ouvriers de l'administration québécoise accuse un retard de 10,2 % par rapport à celui des ouvriers du secteur privé non syndiqué. Quatre des dix emplois repères, comptant 63 % de l'effectif, présentent un retard. Les retards varient de 11,9 % pour l'emploi « Ouvrier certifié entretien 2 » à 34,9 % pour l'emploi « Électricien entretien 2 ». Trois emplois, regroupant 22 % de l'effectif, affichent la parité et les trois autres, une avance.

Tableau 4.13

Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2019

[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	– 6,0	14	24	32	70
Professionnels	– 9,9	3	4	14	21
Techniciens	– 8,2	1	3	9	13
Employés de bureau	– 8,6	1	9	5	15
Employés de service	13,2	6	5	0	11
Ouvriers	– 10,2	3	3	4	10

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

Chapitre 4 • Les secteurs et la syndicalisation

Le secteur privé non syndiqué

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 constaté dans les trois catégories d'emplois.

Les professionnels présentent un retard de 6,0 % dans l'administration québécoise pour ce qui est du maximum normal. Cette situation de retard est observée pour 13 des 20 emplois, comptant 70 % de l'effectif de la catégorie. Les écarts varient de – 1,8 % à – 36,4 %. Quatre autres emplois, regroupant 12 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs, et les trois emplois restants affichent une avance dans l'administration québécoise. La situation de cette dernière est meilleure dans la comparaison des maximums normaux que dans celle des salaires (– 9,9 %). Cela s'explique par le fait que les employés de l'administration québécoise sont moins avancés dans leur échelle salariale (70,1 % comparativement à 80,0 %).

Chez les techniciens, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur de 11,6 % à celui du secteur privé non syndiqué. Neuf des douze emplois, regroupant 82 % de l'effectif, accusent un retard. Les écarts vont de – 7,8 % à – 93,8 %. Les trois autres emplois, comptant 18 % de l'effectif, sont à parité dans les

deux secteurs. La situation de l'administration québécoise est meilleure dans la comparaison des salaires (– 8,2 %) que dans celle des maximums normaux.

En ce qui concerne les employés de bureau, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur de 11,7 % à celui du secteur privé non syndiqué. Pour 9 des 14 emplois, représentant 75 % de l'effectif, le maximum normal est moindre dans l'administration québécoise. Parmi les emplois présentés, les écarts varient de – 6,9 % à – 29,0 %. Les cinq autres emplois, regroupant 25 % de l'effectif de cette catégorie, sont à parité dans les deux secteurs. La situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan du salaire (– 8,6 %) que sur celui du maximum normal.

Au total, 31 emplois sur 46, soit 76 % de l'effectif, accusent un retard dans l'administration québécoise au regard du maximum normal. Pour cinq emplois, il est moins élevé que le minimum observé chez les employés du secteur privé non syndiqué. Pour trois autres emplois (deux emplois professionnels et deux 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, 73 % des professionnels, 56 % des techniciens et 53 % des employés de bureau non syndiqués du secteur privé bénéficient d'un maximum au mérite, dont la valeur moyenne est respectivement de 105 496 \$, 74 848 \$ et 56 668 \$.

Tableau 4.14

Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2019

	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	97,0	79,0	85 446	90 560	– 6,0	70,1	80,0
Techniciens	100,0	64,1	56 018	62 529	– 11,6	82,0*	80,4*
Employés de bureau	99,8	63,5	42 859	47 855	– 11,7	85,4	91,6

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

* Indique la parité des deux secteurs

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

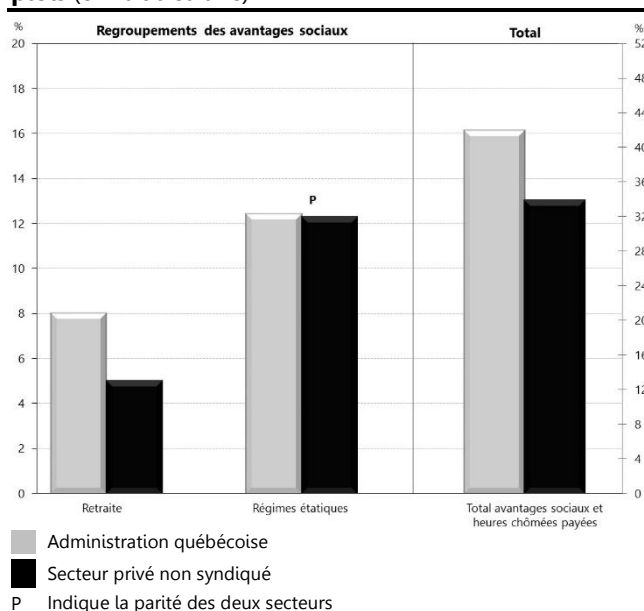
Les avantages sociaux et les heures chômées payées

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 (42,02 % du salaire contre 33,89 %). Les coûts sont supérieurs dans l'administration québécoise, tant pour les avantages sociaux (26,14 % contre 21,68 %) que pour les heures chômées payées (15,89 % contre 12,21 %). Cette situation est également constatée pour les cinq catégories d'emplois, sauf les professionnels, qui affichent la parité sur le plan des coûts des avantages sociaux.

Les coûts plus élevés pour les avantages sociaux dans l'administration québécoise s'expliquent principalement par les débours plus importants dans ce secteur pour les régimes de retraite (8,02 % contre 5,02 %). Ce constat est également fait pour les cinq catégories d'emplois analysées. En ce qui concerne les régimes étatiques, la parité est constatée entre les deux secteurs.

Sur le plan des heures chômées payées, les coûts plus élevés de l'administration québécoise par rapport au secteur privé non syndiqué s'expliquent notamment par les débours plus importants pour les congés annuels (8,39 % contre 6,79 %) et pour les autres jours chômés payés. Ces constats valent aussi pour les cinq catégories d'emplois analysées.

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 celles du 1^{er} juillet 2016 au 30 juin 2017 pour la fonction publique ainsi que pour le réseau de l'éducation et celui de la santé et des services sociaux du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2017.

La collecte relative aux avantages sociaux a porté sur la présence ou non de tous les avantages. Pour les débours utilisés dans le calcul, les plus élevés pour l'employeur proviennent des ERG 2017, 2018 et 2019, alors que ceux habituellement peu élevés ont été soumis à une imputation historique ou sectorielle.

Banque de données : annexe B-11.

Les heures de travail

Parmi tous les secteurs comparés, c'est dans le secteur privé non syndiqué que les heures normales de travail sont les plus nombreuses. L'administration québécoise a une semaine normale de travail d'environ deux heures et demie de moins que celle de ce secteur. L'écart entre les deux secteurs sur le plan des heures de présence au travail est encore plus élevé. Il se situe à trois heures et demie par semaine. Annuellement, cette différence représente environ six semaines de présence au travail de moins pour les employés de l'administration québécoise.

Toutes les catégories d'emplois, à l'exception de celle des employés de service, présentent des heures normales de travail moins nombreuses dans l'administration québécoise que dans le secteur privé non syndiqué. Les écarts varient de près de trois quarts d'heure chez les ouvriers à un peu plus de trois heures chez les techniciens. Dans cette dernière catégorie, la différence équivaut annuellement à environ quatre semaines et demie de moins dans l'administration québécoise. Quant aux employés de service, la parité entre les deux secteurs est constatée.

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 quart chez les employés de service à quatre heures chez les techniciens. Pour ces derniers, la différence représente annuellement environ sept semaines de présence au 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 au travail sont considérées, et ce, dans chacune des catégories d'emplois et dans l'ensemble des emplois.

Tableau 4.15
Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2019

Catégories d'emplois	Heures normales de travail		Heures de présence au travail	
	Adm. québ.	Secteur privé non syndiqué	Adm. québ.	Secteur privé non syndiqué
Ensemble des emplois repères	35,8	38,2	30,1	33,6
Professionnels	35,0	37,6	29,0	32,7
Techniciens	35,0	38,1	29,4	33,4
Employés de bureau	35,0	37,9	29,7	33,2
Employés de service	38,7*	39,0*	32,8	35,1
Ouvriers	38,8	39,5	32,6	35,1

* 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 affiche une avance de 7,8 % sur le secteur privé non syndiqué dans l'ensemble des emplois repères. Des avances sont observées pour 35 des 70 emplois repères, comptant 63 % de l'effectif. Vingt-quatre emplois, regroupant 20 % de l'effectif, affichent la parité, alors que les onze emplois restants accusent un retard. L'avance de l'administration québécoise est dans toutes les catégories, à l'exception des professionnels et des ouvriers.

Chez les professionnels, l'administration québécoise est à parité avec le secteur privé non syndiqué en ce qui concerne la rémunération globale. Huit des vingt et un emplois repères, regroupant 56 % de l'effectif, affichent ce statut. Huit emplois, représentant 29 % de l'effectif, montrent une avance, alors que cinq autres accusent un retard.

La rémunération globale des techniciens de l'administration québécoise a une avance de 7,4 % sur celle des techniciens du secteur privé non syndiqué. Cinq des treize emplois, regroupant 75 % de l'effectif, présentent aussi une avance. Quatre emplois, comptant 15 % de l'effectif, sont à parité. Les quatre emplois restants accusent un retard.

Les employés de bureau de l'administration québécoise affichent une avance de 6,5 % sur le plan de la rémunération globale. Au total, 8 des 15 emplois repères, représentant 57 % de l'effectif, montrent aussi une avance. Six emplois, comptant 10 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs, alors que l'emploi restant accuse un retard.

Parmi toutes les catégories d'emplois, l'avance la plus importante de l'administration québécoise sur le plan de la rémunération globale est constatée chez les employés de service (24,3 %). Neuf emplois repères sur onze, représentant 97 % de l'effectif, affichent une avance. Les deux emplois restants sont à parité.

Chez les ouvriers, l'administration québécoise est à parité avec le secteur privé non syndiqué pour ce qui est de la rémunération globale. Cette situation est aussi observée pour 4 des 10 emplois repères, représentant 60 % de l'effectif. Cinq emplois, comptant 30 % de l'effectif, affichent une avance. L'emploi restant accuse un retard.

Dans l'ensemble des emplois repères et dans toutes les catégories d'emplois, la situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan de la rémunération globale que sur celui du salaire, ce qui s'explique par les heures de présence au travail moins nombreuses dans ce secteur. Cela s'explique aussi, pour toutes les catégories à l'exception de celle des professionnels, par les débours plus importants liés aux avantages sociaux.

Tableau 4.16

Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2019

[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	- 6,0	- 2,8	7,8
Professionnels	- 9,9	- 10,0	2,4 *
Techniciens	- 8,2	- 5,0	7,4
Employés de bureau	- 8,6	- 4,5	6,5
Employés de service	13,2	18,7	24,3
Ouvriers	- 10,2	- 5,4	1,9 *

* Indique la parité des deux secteurs

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

L'évolution des écarts de rémunération

Le présent chapitre présente l'analyse de l'évolution de la situation comparative de l'administration québécoise par rapport aux différents secteurs de comparaison entre 2018 et 2019. La même analyse est effectuée pour la comparaison entre 2010 et 2019. La première partie traite des salaires et la seconde, de 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. 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 qui ne sont pas présentés ici. Par conséquent, il est recommandé de limiter l'analyse 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 de 2019 et de « 2018 recalculé », et ce, pour chacune des catégories d'emplois et l'ensemble des emplois repères. À partir des emplois présents en 2019, l'écart de 2018 est recalculé en prenant en compte les estimations par emploi repère du rapport 2018 et la structure d'effectif de 2019. Il en va de même pour le test statistique appliqué à la différence entre les écarts de 2019 et de 2010. 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'incidence puisque les modifications apportées au panier d'emplois comparés et à leur poids en effectif 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 positionner l'écart de rémunération à l'avantage de l'administration québécoise. À l'opposé, un effet « effectif » négatif veut dire que cette différence a contribué à positionner l'écart de rémunération au désavantage de l'administration québécoise.

Par ailleurs, en 2010 et 2019, certains organismes sont passés du secteur « administration québécoise » au secteur « entreprises publiques » en raison des organismes gouvernementaux listés à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic. Ces organismes font partie de l'échantillon « entreprises publiques ». Il faut donc prendre ce contexte en considération dans l'analyse de l'évolution 2010-2019.

Chapitre 5 • L'évolution des écarts de rémunération

Les salaires

L'analyse générale des secteurs

Le tableau 5.1 montre qu'entre 2018 et 2019, la situation comparative de l'administration québécoise sur le plan salarial est demeurée stable par rapport aux autres salariés québécois dans l'ensemble des emplois repères. Un constat similaire est posé dans la comparaison avec les autres secteurs, sauf un. En effet, la situation comparative de l'administration québécoise s'est améliorée dans les comparaisons avec l'administration fédérale.

Lorsque les années 2010 et 2019 sont considérées, la situation comparative de l'administration québécoise s'est affaiblie vis-à-vis des autres salariés québécois et de la plupart des secteurs. Elle est demeurée stable par

rapport au secteur privé et aux non-syndiqués (autres salariés québécois et privé), alors qu'elle s'est améliorée vis-à-vis de l'administration fédérale.

Dans l'analyse de l'évolution des écarts, la différence brute entre les écarts des deux années peut être influencée par un changement dans la structure d'effectif de l'administration québécoise. En général, seule une petite partie de la différence brute notée entre 2018 et 2019 est due à l'effet « effectif ». Entre 2010 et 2019, l'incidence a été négative pour le secteur privé et les non-syndiqués (autres salariés québécois et privé) et positive pour les autres secteurs, à l'exception de l'ensemble des autres salariés québécois pour qui l'effet est négligeable en raison du contrebalancement des résultats.

Tableau 5.1

Comparaison des écarts de 2019 et 2018 et de 2019 et 2010 pour les salaires, administration québécoise et tous les secteurs, ensemble des emplois repères

Secteur	Écart 2019	Écart 2018	Statut	Écart 2019	Écart 2010	Statut
	%	%		%	%	
Autres salariés québécois	- 13,2	- 13,7	Stabilité	- 13,2	- 10,4	Affaiblissement
Privé	- 10,2	- 10,6	Stabilité	- 10,2	- 7,0	Stabilité
« Autre public »	- 20,0	- 20,4	Stabilité	- 20,0	- 16,7	Affaiblissement
Administration municipale	- 23,5	- 24,0	Stabilité	- 23,5	- 16,3	Affaiblissement
Entreprises publiques	- 19,6	- 19,9	Stabilité	- 19,6	- 17,2	Affaiblissement
Universitaire	- 13,7	- 12,6	Stabilité	- 13,7	- 8,0	Affaiblissement
Administration fédérale	- 17,5	- 18,2	Amélioration	- 17,5	- 18,2	Amélioration
Secteurs et syndicalisation						
Autres salariés québécois syndiqués	- 18,7	- 19,6	Stabilité	- 18,7	- 15,4	Affaiblissement
Autres salariés québécois non syndiqués	- 6,5	- 6,3	Stabilité	- 6,5	- 3,5	Stabilité
Privé syndiqué	- 17,4	- 20,1	Stabilité	- 17,4	- 13,4	Affaiblissement
Privé non syndiqué	- 6,0	- 5,7	Stabilité	- 6,0	- 3,2	Stabilité

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 observés 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. Lorsqu'une différence significative est détectée, son ampleur est elle-même sujette à une marge d'erreur, mesurée à l'aide d'intervalles de confiance, qui ne sont pas présentés ici. Par conséquent, il est recommandé de limiter l'analyse à statuer sur l'amélioration, la stabilité ou l'affaiblissement de la situation comparative.

Chapitre 5 • L'évolution des écarts de rémunération

Les salaires

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

Entre 2018 et 2019, la situation comparative de l'administration québécoise quant au salaire est demeurée stable par rapport aux autres salariés québécois dans quatre des cinq catégories d'emplois. Une amélioration à ce chapitre est constatée chez les ouvriers.

Lorsque la période 2010-2019 est considérée, la situation comparative de l'administration québécoise est

demeurée stable dans quatre des cinq catégories d'emplois. Elle s'est toutefois affaiblie pour les employés de bureau.

En ce qui concerne les variations dans la structure de l'effectif de l'administration québécoise entre 2018 et 2019, elles ont une incidence négative mineure sur les écarts salariaux. Pour la période 2010-2019, l'effet « effectif » a une plus grande incidence, notamment chez les employés de service (incidence positive) et les ouvriers (incidence négative).

Tableau 5.2

Comparaison des écarts de 2019 et 2018 et de 2019 et 2010 pour les salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, par catégorie d'emplois

Catégorie d'emplois	Écart 2019	Écart 2018	Statut	Écart 2019	Écart 2010	Statut
	%	%		%	%	
Ensemble des emplois repères	- 13,2	- 13,7	Stabilité	- 13,2	- 10,4	Affaiblissement
Professionnels	- 11,9	- 11,4	Stabilité	- 11,9	- 12,5	Stabilité
Techniciens	- 13,9	- 13,1	Stabilité	- 13,9	- 13,1	Stabilité
Employés de bureau	- 15,9	- 16,4	Stabilité	- 15,9	- 10,5	Affaiblissement
Employés de service	- 0,6*	- 3,9*	Stabilité	- 0,6*	3,6*	Stabilité
Ouvriers	- 31,6	- 36,4	Amélioration	- 31,6	- 27,8	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 observés 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. Lorsqu'une différence significative est détectée, son ampleur est elle-même sujette à une marge d'erreur, mesurée à l'aide d'intervalles de confiance, qui ne sont pas présentés ici. Par conséquent, il est recommandé de limiter l'analyse à statuer sur l'amélioration, la stabilité ou l'affaiblissement de la situation comparative.

Chapitre 5 • L'évolution des écarts de rémunération

Les salaires

Le secteur privé : les catégories d'emplois

Entre 2018 et 2019, la situation comparative de l'administration québécoise par rapport au secteur privé est demeurée stable sur le plan du salaire dans quatre des cinq catégories d'emplois. Elle s'est améliorée chez les ouvriers.

Pour la période 2010-2019, la situation comparative de l'administration québécoise est demeurée stable dans chacune des catégories d'emplois.

Entre 2018 et 2019, l'effet « effectif » a eu une incidence négative sur les écarts de salaires chez les ouvriers. Pour la période 2010-2019, l'incidence a été négative pour les employés de bureau et les ouvriers, alors que la situation contraire est constatée chez les employés de service.

Tableau 5.3

Comparaison des écarts de 2019 et 2018 et de 2019 et 2010 pour les salaires, administration québécoise et secteur privé, par catégorie d'emplois

Précédent, par catégorie d'emplois						
Catégorie d'emplois	Écart 2019	Écart 2018	Statut	Écart 2019	Écart 2010	Statut
	%			%		
Ensemble des emplois repères	- 10,2	- 10,6	Stabilité	- 10,2	- 7,0	Stabilité
Professionnels	- 9,7	- 8,4	Stabilité	- 9,7	- 9,8	Stabilité
Techniciens	- 11,1	- 9,4	Stabilité	- 11,1	- 8,9	Stabilité
Employés de bureau	- 11,0	- 12,2	Stabilité	- 11,0	- 6,5	Stabilité
Employés de service	0,4*	- 2,8*	Stabilité	0,4	6,8*	Stabilité
Ouvriers	- 33,1	- 40,2	Amélioration	- 33,1	- 31,0	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 observés 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. Lorsqu'une différence significative est détectée, son ampleur est elle-même sujette à une marge d'erreur, mesurée à l'aide d'intervalles de confiance, qui ne sont pas présentés ici. Par conséquent, il est recommandé de limiter l'analyse à statuer sur l'amélioration, la stabilité ou l'affaiblissement de la situation comparative.

Chapitre 5 • L'évolution des écarts de rémunération

La rémunération globale

L'analyse générale des secteurs

La situation comparative de l'administration québécoise est demeurée stable par rapport à l'ensemble des autres salariés québécois sur le plan de la rémunération globale, entre 2018 et 2019. Le constat est également valable vis-à-vis des autres secteurs, sauf un. En effet, la situation comparative de l'administration québécoise s'est affaiblie par rapport à l'administration fédérale.

L'analyse de la période comprise entre 2010 et 2019 montre aussi une stabilité vis-à-vis des autres salariés québécois et de la plupart des secteurs. Un affaiblissement de la situation comparative de l'administration

québécoise est constaté dans la comparaison avec le regroupement « autre public » et deux de ses composantes (administration municipale et secteur universitaire), alors qu'une amélioration est notée par rapport à l'administration fédérale.

Les variations dans la structure de l'effectif de l'administration québécoise n'ont pas eu de conséquences importantes sur la différence brute des écarts entre 2018 et 2019. Par rapport à 2010, la situation inverse est constatée. En effet, la variation de l'effectif a eu une incidence positive sur la différence brute de l'écart face à la plupart des secteurs.

Tableau 5.4

Comparaison des écarts de 2019 et 2018 et de 2019 et 2010 pour la rémunération globale, administration québécoise et tous les secteurs, ensemble des emplois repères

Secteur	Écart 2019	Écart 2018	Statut	Écart 2019	Écart 2010	Statut
	%	%		%	%	
Autres salariés québécois	- 6,2	- 6,6	Stabilité	- 6,2	- 5,6	Stabilité
Privé	2,2*	2,1*	Stabilité	2,2*	2,3*	Stabilité
« Autre public »	- 24,9	- 24,6	Stabilité	- 24,9	- 22,2	Affaiblissement
Administration municipale	- 35,0	- 35,3	Stabilité	- 35,0	- 29,6	Affaiblissement
Entreprises publiques	- 23,3	- 22,1	Stabilité	- 23,3	- 27,0	Stabilité
Universitaire	- 18,5	- 16,8	Stabilité	- 18,5	- 10,2	Affaiblissement
Administration fédérale	- 17,1	- 16,4	Affaiblissement	- 17,1	- 18,3	Amélioration
Secteurs et syndicalisation						
Autres salariés québécois syndiqués	- 20,1	- 20,8	Stabilité	- 20,1	- 18,3	Stabilité
Autres salariés québécois non syndiqués	6,7	7,3	Stabilité	6,7	6,9	Stabilité
Privé syndiqué	- 13,9	- 17,7	Stabilité	- 13,9	- 11,5	Stabilité
Privé non syndiqué	7,8	8,4	Stabilité	7,8	7,8	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 observés 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. Lorsqu'une différence significative est détectée, son ampleur est elle-même sujette à une marge d'erreur, mesurée à l'aide d'intervalles de confiance, qui ne sont pas présentés ici. Par conséquent, il est recommandé de limiter l'analyse à statuer sur l'amélioration, la stabilité ou l'affaiblissement de la situation comparative.

Chapitre 5 • L'évolution des écarts de rémunération

La rémunération globale

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

L'analyse du tableau 5.5 fait ressortir qu'entre 2018 et 2019 la stabilité est constatée dans quatre des cinq catégories d'emplois sur le plan de la rémunération globale. Dans la catégorie restante, celle des ouvriers, la situation comparative de l'administration québécoise s'est améliorée par rapport aux autres salariés québécois.

Entre 2010 et 2019, la situation comparative de l'administration québécoise est demeurée stable dans chaque catégorie d'emplois.

Chez les employés de service, les changements dans la structure d'effectif de l'administration québécoise ont eu une incidence positive sur la différence des écarts de 2019 par rapport à ceux de 2010. L'effet inverse est noté chez les ouvriers pour la même période.

Tableau 5.5

Comparaison des écarts de 2019 et 2018 et de 2019 et 2010 pour la rémunération globale, administration québécoise et autres salariés québécois, par catégorie d'emplois

Écart et autres salaires (répères), par catégorie d'emplois						
Catégorie d'emplois	Écart 2019	Écart 2018	Statut	Écart 2019	Écart 2010	Statut
	%			%		
Ensemble des emplois repères	- 6,2	- 6,6	Stabilité	- 6,2	- 5,6	Stabilité
Professionnels	- 4,1	- 3,3	Stabilité	- 4,1	- 7,1	Stabilité
Techniciens	- 4,9	- 3,9	Stabilité	- 4,9	- 6,7	Stabilité
Employés de bureau	- 9,7	- 10,0	Stabilité	- 9,7	- 6,2	Stabilité
Employés de service	5,7*	2,7*	Stabilité	5,7*	9,0	Stabilité
Ouvriers	- 32,0	- 39,1	Amélioration	- 32,0	- 29,1	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 observés 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. Lorsqu'une différence significative est détectée, son ampleur est elle-même sujette à une marge d'erreur, mesurée à l'aide d'intervalles de confiance, qui ne sont pas présentés ici. Par conséquent, il est recommandé de limiter l'analyse à statuer sur l'amélioration, la stabilité ou l'affaiblissement de la situation comparative.

Chapitre 5 • L'évolution des écarts de rémunération

La rémunération globale

Le secteur privé : les catégories d'emplois

Le tableau 5.6 révèle qu'entre 2018 et 2019, la situation comparative de l'administration québécoise quant à la rémunération globale est demeurée stable par rapport au secteur privé dans chacune des catégories d'emplois.

La stabilité pour toutes les catégories est également constatée lorsque l'analyse porte sur la période allant de 2010 à 2019

Les modifications dans la structure de l'effectif de l'administration québécoise entre 2018 et 2019 ont eu généralement peu d'incidence. Pour la période 2010-2019, l'incidence a été positive pour les employés de service, alors que l'effet contraire s'est produit pour les employés de bureau et les ouvriers.

Tableau 5.6

Comparaison des écarts de 2019 et 2018 et de 2019 et 2010 pour la rémunération globale, administration québécoise et secteur privé, par catégorie d'emplois

Catégorie d'emplois	Écart 2019	Écart 2018	Statut	Écart 2019	Écart 2010	Statut
	%			%		
Ensemble des emplois repères	2,2*	2,1*	Stabilité	2,2*	2,3*	Stabilité
Professionnels	2,2*	4,1	Stabilité	2,2*	1,3*	Stabilité
Techniciens	3,5	4,9	Stabilité	3,5*	1,4	Stabilité
Employés de bureau	2,7*	1,7*	Stabilité	2,7*	2,6*	Stabilité
Employés de service	8,7	5,8*	Stabilité	8,7	14,5	Stabilité
Ouvriers	-26,8	-33,6	Stabilité	- 26,8	- 27,7	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 observés 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. Lorsqu'une différence significative est détectée, son ampleur est elle-même sujette à une marge d'erreur, mesurée à l'aide d'intervalles de confiance, qui ne sont pas présentés ici. Par conséquent, il est recommandé de limiter l'analyse à statuer sur 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 2019

[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	45	83,3	54 521	58 666	-7,6 *	44 915	47 954	-6,8	
Professionnel communic. 2	727	92,7	79 499	83 576	-5,1	56 431	64 478	-14,3	
Professionnel communic. 3	111	98,5	91 608	103 258	-12,7	67 235	86 118	-28,1	
Professionnel gest. fin. 1	37	93,7	54 199	73 360	-35,4	44 745	52 637	-17,6	
Professionnel gest. fin. 2	424	85,4	75 515	85 289	-12,9	55 886	61 835	-10,6	
Professionnel gest. fin. 3	11	93,6	91 571	107 350	-17,2	67 135	80 678	-20,2	
Analyste proc. adm./inform. 1	244	97,2	55 263	71 611	-29,6	45 288	54 230	-19,7	
Analyste proc. adm./inform. 2	4 575	78,1	81 933	87 668	-7,0	57 100	65 680	-15,0	
Analyste proc. adm./inform. 3	1 248	92,1	91 216	106 524	-16,8	65 326	81 343	-24,5	
Ingénieur 1	155	88,2	54 614	65 387	-19,7	47 860	51 816	-8,3	
Ingénieur 2	666	89,9	93 607	93 484	0,1 *	60 557	71 466	-18,0	
Ingénieur 3	386	94,4	104 479	119 472	-14,4	77 594	93 936	-21,1	
Professionnel sc. phys. 1	25	63,0	58 153	58 769	-1,1 *	46 809	44 236	5,5 *	
Professionnel sc. phys. 2	466	70,5	88 488	88 336	0,2 *	62 194	70 133	-12,8	
Professionnel sc. phys. 3	112	96,0	95 899	113 224	-18,1	71 540	94 649	-32,3	
Avocat et notaire 1	66	100,0	72 650	89 543	-23,3	56 725	67 301	-18,6	
Avocat et notaire 2	538	89,3	113 990	121 950	-7,0	75 516	85 376	-13,1	
Biologiste 2	178	99,1	86 585	85 882	0,8 *	59 209	64 225	-8,5	
Biologiste 3	32	100,0	95 647	110 816	-15,9	70 885	88 289	-24,6	
Moyenne	...	84,6	85 446	92 406	-8,1	60 151	69 953	-16,3	
Techniciens									
Technicien en administration 1-2	8 534	79,3	53 621	60 131	-12,1	39 563	47 952	-21,2	
Technicien en administration 3	83	67,0	59 300	73 926	-24,7	41 804	56 265	-34,6	
Techn. documentation 1-2	668	89,1	53 282	60 597	-13,7	40 182	44 559	-10,9	
Techn. laboratoire 1-2	2 160	53,0	61 130	59 820	2,1 *	42 103	45 163	-7,3 *	
Techn. laboratoire 3	514	93,2	64 401	70 232	-9,1	43 002	53 667	-24,8	
Technicien en droit 1-2	499	91,2	52 013	70 758	-36,0	36 654	55 518	-51,5	
Technicien en droit 3	21	89,6	56 761	106 470	-87,6	40 014	73 453	-83,6	
Technicien génie 1-2	1 532	80,1	56 140	71 325	-27,0	40 011	53 524	-33,8	
Technicien génie 3	239	95,3	61 629	92 575	-50,2	43 447	68 514	-57,7	
Techn. informatique 1-2	1 923	54,6	55 171	62 702	-13,7	40 244	46 869	-16,5	
Techn. informatique 3	1 070	84,9	61 304	76 275	-24,4	42 208	59 873	-41,9	
Technicien en loisir 1-2	486	70,2	53 054	63 096	-18,9	40 599	45 648	-12,4	
Techn. hygiène du trav. 1-2	176	54,1	61 382	69 536	-13,3	42 224	53 669	-27,1	
Moyenne	...	74,2	55 913	63 812	-14,1	40 330	49 388	-22,5	
Employés de bureau									
Magasinier 1	159	69,4	36 928	45 306	-22,7 *	36 033	32 240	10,5 *	
Magasinier 2	978	41,2	40 882	57 499	-40,6	37 470	44 245	-18,1	
Magasinier 3	30	64,6	46 134	65 484	-41,9	38 757	50 807	-31,1	
Op. duplicateur 1-2	70	13,5	39 357	58 262	-48,0	36 891	46 533	-26,1	
Personnel soutien adm. 1	4 595	73,6	39 036	43 856	-12,3	36 776	33 295	9,5	
Personnel soutien adm. 2	5 979	68,2	42 767	49 997	-16,9	38 139	39 788	-4,3	
Personnel soutien adm. 3	2 241	87,5	46 026	54 899	-19,3	38 686	47 262	-22,2	
Personnel secrétariat 1	1 450	81,3	40 385	50 725	-25,6	37 341	39 656	-6,2	
Personnel secrétariat 2	8 454	85,3	44 148	54 071	-22,5	37 528	41 373	-10,2	
Préposé aux renseign. 2	825	70,8	47 648	49 407	-3,7 *	35 978	36 693	-2,0 *	
Préposé aux renseign. 3	32	89,0	52 013	65 019	-25,0	36 654	50 387	-37,5	
Préposé télécomm. 1-2	188	17,6	53 239	59 297	-11,4	41 592	48 123	-15,7	
Préposé télécomm. 3	45	65,8	56 244	77 614	-38,0	41 038	60 066	-46,4	
Téléphoniste-récept. 2	177	43,7	36 928	42 320	-14,6	36 033	32 503	9,8	
Acheteur 2	195	73,7	44 843	58 025	-29,4	38 490	44 334	-15,2	
Moyenne	...	75,5	42 850	51 246	-19,6	37 608	40 001	-6,4	

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	
%			%	
Professionnels				
51,8 *	63,8 *	91,5 *	93,4 *	Professionnel communic. 1
76,1 *	75,8 *	93,1	94,5	Professionnel communic. 2
85,0 *	92,5 *	96,0 *	98,8 *	Professionnel communic. 3
49,4 *	44,6 *	91,2	84,4	Professionnel gest. fin. 1
83,8	68,3	95,8	91,3	Professionnel gest. fin. 2
71,6	85,3	92,4	96,3	Professionnel gest. fin. 3
54,8	60,5	91,8	90,4	Analyste proc. adm./inform. 1
68,6	83,4	90,5	95,8	Analyste proc. adm./inform. 2
80,8	91,5	94,6	98,0	Analyste proc. adm./inform. 3
51,3	71,9	94,0 *	94,2 *	Ingénieur 1
59,1	83,5	85,6	96,1	Ingénieur 2
91,8 *	86,6 *	97,9 *	97,1 *	Ingénieur 3
50,9	70,8	90,4 *	92,8 *	Professionnel sc. phys. 1
69,4	81,4	90,9	96,2	Professionnel sc. phys. 2
80,3 *	81,5 *	95,0 *	97,0 *	Professionnel sc. phys. 3
60,1 *	63,7 *	91,2 *	91,0 *	Avocat et notaire 1
59,4	69,9	86,3	91,0	Avocat et notaire 2
61,3	71,1	87,8	92,7	Biologiste 2
78,9	x	94,5	x	Biologiste 3
70,1	80,5	91,2	95,2	Moyenne
Techniciens				
84,9 *	81,8 *	96,0 *	96,3 *	Technicien en administration 1-2
99,6	80,7	99,9	95,4	Technicien en administration 3
84,7 *	83,2 *	96,2 *	95,5 *	Techn. documentation 1-2
85,3 *	93,0 *	95,4	98,3	Techn. laboratoire 1-2
94,6 *	92,8 *	98,2 *	98,3 *	Techn. laboratoire 3
77,9	71,3	93,5 *	93,8 *	Technicien en droit 1-2
106,2 *	116,3 *	101,8 *	105,0 *	Technicien en droit 3
63,7	83,2	89,6	95,8	Technicien génie 1-2
80,7	87,8	94,3	96,8	Technicien génie 3
85,9	75,8	96,2 *	93,9 *	Techn. informatique 1-2
88,9 *	95,6 *	96,6	99,0	Techn. informatique 3
83,4 *	83,2 *	96,1 *	95,4 *	Technicien en loisir 1-2
41,5	84,6	81,7	96,5	Techn. hygiène du trav. 1-2
82,0 *	83,7 *	95,0	96,3	Moyenne
Employés de bureau				
0,0	77,5	97,6 *	93,5 *	Magasinier 1
65,3	82,6	97,1 *	96,0 *	Magasinier 2
118,0	77,9	102,9	95,0	Magasinier 3
71,0	98,2	98,2	99,6	Op. duplicateur 1-2
64,3	92,6	97,9 *	98,2 *	Personnel soutien adm. 1
90,6	84,7	99,0	96,9	Personnel soutien adm. 2
104,2	76,0	100,7	96,7	Personnel soutien adm. 3
67,7	93,7	97,6 *	98,6 *	Personnel secrétariat 1
95,3 *	98,3 *	99,3 *	99,6 *	Personnel secrétariat 2
87,6 *	78,9 *	97,0 *	94,6 *	Préposé aux renseign. 2
99,7	76,7	99,9	94,8	Préposé aux renseign. 3
58,3	86,2	90,9	97,4	Préposé télécomm. 1-2
75,5	101,5	93,4	100,3	Préposé télécomm. 3
34,2	90,9	98,4 *	97,9 *	Téléphoniste-récept. 2
106,8	77,9	101,0	94,8	Acheteur 2
85,3	89,9	98,8	97,9	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 2019

[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	45	73,5	54 521	55 505	-1,8 *	44 915	43 524	3,1 *			
Professionnel communic. 2	727	82,2	79 499	81 946	-3,1 *	56 431	61 972	-9,8			
Professionnel communic. 3	111	94,6	91 608	113 039	-23,4	67 235	85 088	-26,6			
Professionnel gest. fin. 1	37	90,9	54 199	73 952	-36,4	44 745	52 540	-17,4			
Professionnel gest. fin. 2	424	78,1	75 515	84 642	-12,1	55 886	62 480	-11,8			
Professionnel gest. fin. 3	11	80,6	91 571	112 474	-22,8	67 135	84 996	-26,6			
Analyste proc. adm./inform. 1	244	95,9	55 263	73 144	-32,4	45 288	54 726	-20,8			
Analyste proc. adm./inform. 2	4 575	70,6	81 933	87 492	-6,8	57 100	66 543	-16,5			
Analyste proc. adm./inform. 3	1 248	86,7	91 216	108 526	-19,0	65 326	83 356	-27,6			
Ingénieur 1	155	87,8	54 614	64 988	-19,0	47 860	51 232	-7,0			
Ingénieur 2	666	87,6	93 607	89 650	4,2	60 557	68 363	-12,9			
Ingénieur 3	386	93,2	104 479	118 324	-13,3	77 594	90 848	-17,1			
Professionnel sc. phys. 2	466	49,7	88 488	78 382	11,4	62 194	59 689	4,0 *			
Professionnel sc. phys. 3	112	91,2	95 899	103 758	-8,2	71 540	79 341	-10,9			
Avocat et notaire 1	66	100,0	72 650	95 934	-32,0	56 725	68 423	-20,6			
Avocat et notaire 2	538	77,9	113 990	108 568	4,8 *	75 516	82 225	-8,9			
Biologiste 2	178	98,0	86 585	79 738	7,9	59 209	59 647	-0,7 *			
Moyenne	...	78,6	85 446	90 454	-5,9	60 151	68 764	-14,3			
Techniciens											
Technicien en administration 1-2	8 534	64,8	53 621	58 007	-8,2	39 563	43 639	-10,3			
Technicien en administration 3	83	53,5	59 300	76 168	-28,4	41 804	56 951	-36,2			
Techn. documentation 1-2	668	74,2	53 282	67 044	-25,8	40 182	46 112	-14,8			
Techn. laboratoire 1-2	2 160	45,4	61 130	58 267	4,7 *	42 103	44 714	-6,2 *			
Techn. laboratoire 3	514	86,6	64 401	70 800	-9,9 *	43 002	53 137	-23,6			
Technicien en droit 1-2	499	79,8	52 013	77 005	-48,1	36 654	55 286	-50,8			
Technicien en droit 3	21	88,5	56 761	110 005	-93,8	40 014	75 200	-87,9			
Technicien génie 1-2	1 532	78,3	56 140	70 252	-25,1	40 011	53 331	-33,3			
Technicien génie 3	239	90,0	61 629	93 390	-51,5	43 447	73 197	-68,5			
Techn. informatique 1-2	1 923	48,1	55 171	62 041	-12,5	40 244	46 642	-15,9			
Techn. informatique 3	1 070	80,1	61 304	78 626	-28,3	42 208	61 128	-44,8			
Technicien en loisir 1-2	486	49,3	53 054	52 761	0,6 *	40 599	38 209	5,9 *			
Techn. hygiène du trav. 1-2	176	51,1	61 382	68 579	-11,7 *	42 224	53 957	-27,8			
Moyenne	...	63,5	55 913	62 709	-12,2	40 330	47 240	-17,1			
Employés de bureau											
Magasinier 1	159	68,3	36 928	42 284	-14,5 *	36 033	29 178	19,0			
Magasinier 2	978	46,5	40 882	58 971	-44,2	37 470	44 690	-19,3			
Magasinier 3	30	68,3	46 134	59 530	-29,0	38 757	46 061	-18,8 *			
Personnel soutien adm. 1	4 595	60,6	39 036	41 442	-6,2	36 776	31 049	15,6			
Personnel soutien adm. 2	5 979	51,0	42 767	47 645	-11,4	38 139	35 627	6,6			
Personnel soutien adm. 3	2 241	71,6	46 026	50 199	-9,1	38 686	39 759	-2,8 *			
Personnel secrétariat 1	1 450	69,8	40 385	49 502	-22,6	37 341	38 396	-2,8 *			
Personnel secrétariat 2	8 454	79,9	44 148	52 277	-18,4	37 528	40 060	-6,7			
Préposé aux renseign. 2	825	62,1	47 648	47 972	-0,7 *	35 978	34 665	3,6 *			
Préposé aux renseign. 3	32	77,5	52 013	68 205	-31,1	36 654	51 186	-39,6			
Préposé télécomm. 1-2	188	2,1	53 239	52 086	2,2 *	41 592	43 504	-4,6 *			
Téléphoniste-récept. 2	177	38,6	36 928	41 296	-11,8	36 033	31 334	13,0			
Acheteur 2	195	48,2	44 843	53 356	-19,0 *	38 490	41 553	-8,0 *			
Moyenne	...	64,5	42 850	49 092	-14,6	37 608	37 398	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	
%		%		
51,8 *	65,8 *	91,5 *	92,6 *	Professionnels
76,1	61,0	93,1	90,5	Professionnel communic. 1
85,0 *	99,0 *	96,0 *	99,8 *	Professionnel communic. 2
49,4 *	33,3 *	91,2	80,7	Professionnel communic. 3
83,8	68,5	95,8	91,8	Professionnel gest. fin. 1
71,6 *	80,8 *	92,4 *	95,3 *	Professionnel gest. fin. 2
54,8 *	61,0 *	91,8 *	90,2 *	Professionnel gest. fin. 3
68,6	82,8	90,5	95,9	Analyste proc. adm./inform. 1
80,8	93,9	94,6	98,6	Analyste proc. adm./inform. 2
51,3	72,9	94,0 *	94,3 *	Analyste proc. adm./inform. 3
59,1	84,8	85,6	96,4	Ingénieur 1
91,8 *	86,2 *	97,9 *	96,8 *	Ingénieur 2
69,4	92,2	90,9	98,1	Ingénieur 3
80,3 *	77,6 *	95,0 *	94,7 *	Professionnel sc. phys. 2
60,1 *	54,7 *	91,2 *	87,0 *	Professionnel sc. phys. 3
59,4 *	81,7 *	86,3	95,5	Avocat et notaire 1
61,3	x	87,8	x	Avocat et notaire 2
				Biologiste 2
70,1	79,8	91,2	95,1	Moyenne
				Techniciens
84,9 *	81,5 *	96,0 *	95,4 *	Technicien en administration 1-2
99,6	69,0	99,9	92,2	Technicien en administration 3
84,7 *	71,7 *	96,2 *	91,2 *	Techn. documentation 1-2
85,3 *	93,9 *	95,4 *	98,6 *	Techn. laboratoire 1-2
94,6 *	89,4 *	98,2 *	97,4 *	Techn. laboratoire 3
77,9 *	77,2 *	93,5 *	93,6 *	Technicien en droit 1-2
106,2	117,1	101,8	105,4	Technicien en droit 3
63,7	81,5	89,6	95,5	Technicien génie 1-2
80,7 *	79,1 *	94,3 *	95,5 *	Technicien génie 3
85,9	70,5	96,2	92,7	Techn. informatique 1-2
88,9 *	95,0 *	96,6 *	98,9 *	Techn. informatique 3
83,4	72,0	96,1	92,3	Technicien en loisir 1-2
41,5	83,5	81,7	96,5	Techn. hygiène du trav. 1-2
82,0 *	82,0 *	95,0 *	95,5 *	Moyenne
				Employés de bureau
0,0	74,2	97,6 *	92,0 *	Magasinier 1
65,3 *	79,2 *	97,1 *	95,0 *	Magasinier 2
118,0	76,9	102,9	94,8	Magasinier 3
64,3	92,4	97,9 *	98,1 *	Personnel soutien adm. 1
90,6	82,3	99,0	95,6	Personnel soutien adm. 2
104,2	76,5	100,7	95,1	Personnel soutien adm. 3
67,7	105,3	97,6 *	101,2 *	Personnel secrétariat 1
95,3 *	103,7 *	99,3 *	100,9 *	Personnel secrétariat 2
87,6	74,0	97,0 *	92,8 *	Préposé aux renseign. 2
99,7	75,3	99,9	93,8	Préposé aux renseign. 3
58,3 *	57,8 *	90,9 *	93,0 *	Préposé télécomm. 1-2
34,2	90,1	98,4 *	97,6 *	Téléphoniste-récept. 2
106,8 *	82,8 *	101,0	96,2	Acheteur 2
85,3	91,4	98,8 *	97,9 *	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 2019

[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	45	95,5		54 521	61 704	-13,2	44 915	52 211
Professionnel communic. 2	727	99,4		79 499	84 439	-6,2	56 431	65 806
Professionnel communic. 3	111	100,0		91 608	99 657	-8,8	67 235	86 497
Professionnel gest. fin. 1	37	98,9		54 199	72 382	-33,5	44 745	52 799
Professionnel gest. fin. 2	424	99,9		75 515	86 278	-14,3	55 886	60 844
Professionnel gest. fin. 3	11	100,0		91 571	105 322	-15,0	67 135	78 969
Analyste proc. adm./inform. 1	244	100,0		55 263	68 587	-24,1	45 288	53 253
Analyste proc. adm./inform. 2	4 575	99,6		81 933	88 026	-7,4	57 100	63 929
Analyste proc. adm./inform. 3	1 248	100,0		91 216	104 010	-14,0	65 326	78 815
Ingénieur 1	155	100,0		54 614	74 468	-36,4	47 860	65 097
Ingénieur 2	666	100,0		93 607	108 356	-15,8	60 557	83 499
Ingénieur 3	386	99,9		104 479	124 397	-19,1	77 594	107 181
Professionnel sc. phys. 2	466	100,0		88 488	95 353	-7,8	62 194	77 494
Avocat et notaire 1	66	100,0		72 650	88 447	-21,7	56 725	67 108
Avocat et notaire 2	538	96,3		113 990	128 599	-12,8	75 516	86 942
Moyenne	...	98,0		85 486	94 816	-10,9	60 170	71 401
Techniciens								
Technicien en administration 1-2	8 534	98,4		53 621	61 980	-15,6	39 563	51 713
Technicien en administration 3	83	90,8		59 300	71 606	-20,8	41 804	55 554
Techn. documentation 1-2	668	94,5		53 282	58 739	-10,2	40 182	44 111
Techn. laboratoire 1-2	2 160	99,1		61 130	64 090	-4,8	42 103	46 399
Techn. laboratoire 3	514	100,0		64 401	69 718	-8,3	43 002	54 146
Technicien en droit 1-2	499	98,8		52 013	67 411	-29,6	36 654	55 643
Technicien en droit 3	21	100,0		56 761	75 186	-32,5	40 014	57 993
Technicien génie 1-2	1 532	88,1		56 140	75 443	-34,4	40 011	54 266
Techn. informatique 1-2	1 923	94,7		55 171	64 781	-17,4	40 244	47 584
Techn. informatique 3	1 070	100,0		61 304	70 439	-14,9	42 208	56 756
Technicien en loisir 1-2	486	95,7		53 054	69 548	-31,1	40 599	50 291
Techn. hygiène du trav. 1-2	176	100,0		61 382	77 044	-25,5	42 224	51 415
Moyenne	...	97,2		55 913	65 614	-17,4	40 330	51 231
Employés de bureau								
Magasinier 1	159	74,6		36 928	59 284	-60,5	36 033	46 406
Magasinier 2	978	31,9		40 882	53 813	-31,6	37 470	43 130
Magasinier 3	30	57,8		46 134	78 592	-70,4	38 757	61 255
Op. duplicateur 1-2	70	80,0		39 357	56 855	-44,5	36 891	44 006
Personnel soutien adm. 1	4 595	95,5		39 036	46 442	-19,0	36 776	35 702
Personnel soutien adm. 2	5 979	97,4		42 767	52 024	-21,6	38 139	43 473
Personnel soutien adm. 3	2 241	97,9		46 026	57 119	-24,1	38 686	50 853
Personnel secrétariat 1	1 450	96,8		40 385	51 906	-28,5	37 341	40 874
Personnel secrétariat 2	8 454	91,7		44 148	55 898	-26,6	37 528	42 719
Préposé aux renseign. 2	825	97,9		47 648	52 234	-9,6	35 978	40 691
Préposé aux renseign. 3	32	100,0		52 013	62 652	-20,5	36 654	49 793
Préposé télécomm. 1-2	188	79,6		53 239	60 058	-12,8	41 592	48 610
Préposé télécomm. 3	45	92,9		56 244	69 396	-23,4	41 038	52 945
Téléphoniste-récept. 2	177	88,2		36 928	46 220	-25,2	36 033	36 956
Acheteur 2	195	100,0		44 843	60 351	-34,6	38 490	45 720
Moyenne	...	92,3		42 850	53 162	-24,1	37 608	42 339

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	
%		%		
51,8	61,5	91,5	94,1	Professionnels
76,1	84,3	93,1	96,5	Professionnel communic. 1
85,0	87,5	96,0	98,3	Professionnel communic. 2
49,4	65,1	91,2	90,6	Professionnel communic. 3
83,8	68,1	95,8	90,6	Professionnel gest. fin. 1
71,6	87,1	92,4	96,8	Professionnel gest. fin. 2
54,8	59,3	91,8	90,9	Professionnel gest. fin. 3
68,6	84,6	90,5	95,8	Analyste proc. adm./inform. 1
80,8	88,5	94,6	97,2	Analyste proc. adm./inform. 2
51,3	36,7	94,0	92,0	Analyste proc. adm./inform. 3
59,1	79,0	85,6	95,2	Ingénieur 1
91,8	89,9	97,9	98,6	Ingénieur 2
69,4	73,4	90,9	95,0	Ingénieur 3
60,1 *	65,7 *	91,2 *	91,7 *	Professionnel sc. phys. 2
59,4	66,2	86,3	89,0	Avocat et notaire 1
				Avocat et notaire 2
70,1	80,6	91,2	95,2	Moyenne
				Techniciens
84,9	82,2	96,0	97,0	Technicien en administration 1-2
99,6	95,1	99,9	98,9	Technicien en administration 3
84,7 *	87,9 *	96,2 *	97,0 *	Techn. documentation 1-2
85,3	91,1	95,4	97,5	Techn. laboratoire 1-2
94,6	96,2	98,2	99,1	Techn. laboratoire 3
77,9	65,5	93,5 *	94,0 *	Technicien en droit 1-2
106,2	101,9	101,8	100,4	Technicien en droit 3
63,7	88,5	89,6	96,8	Technicien génie 1-2
85,9	90,7	96,2	97,5	Techn. informatique 1-2
88,9	97,3	96,6	99,5	Techn. informatique 3
83,4	88,5	96,1	96,8	Technicien en loisir 1-2
41,5	89,5	81,7	96,5	Techn. hygiène du trav. 1-2
82,0	86,2	95,0	97,2	Moyenne
				Employés de bureau
0,0	93,3	97,6	98,5	Magasinier 1
65,3	93,8	97,1	98,8	Magasinier 2
118,0	79,6	102,9	95,5	Magasinier 3
71,0	98,1	98,2	99,6	Op. duplicateur 1-2
64,3	92,7	97,9	98,3	Personnel soutien adm. 1
90,6	87,7	99,0	98,0	Personnel soutien adm. 2
104,2	75,7	100,7	97,3	Personnel soutien adm. 3
67,7	82,5	97,6 *	96,3 *	Personnel secrétariat 1
95,3	93,2	99,3	98,4	Personnel secrétariat 2
87,6 *	90,2 *	97,0	97,8	Préposé aux renseign. 2
99,7	78,1	99,9	95,5	Préposé aux renseign. 3
58,3	88,4	90,9	97,8	Préposé télécomm. 1-2
75,5	99,1	93,4	99,8	Préposé télécomm. 3
34,2	94,0	98,4 *	98,8 *	Téléphoniste-récept. 2
106,8	75,9	101,0	94,2	Acheteur 2
85,3	89,2	98,8	98,0	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 2019

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

Emplois repères/catégorie	Effectif adm. québ. ¹	Effectif rémunéré selon échelle	Maximums normaux			Minimums		
			Marché	Adm. québ.	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts
		%	\$		%	\$		%
Professionnels								
Professionnel communic. 2	727	99,2	79 499	84 754	-6,6	56 431	60 684	-7,5
Professionnel gest. fin. 2	424	98,8	75 515	92 438	-22,4	55 886	62 792	-12,4
Analyste proc. adm./inform. 2	4 575	99,0	81 933	90 999	-11,1	57 100	58 757	-2,9
Ingénieur 2	666	100,0	93 607	99 519	-6,3	60 557	65 310	-7,8
Ingénieur 3	386	100,0	104 479	108 184	-3,5	77 594	82 900	-6,8
Avocat et notaire 2	538	85,2	113 990	116 635	-2,3	75 516	73 667	2,4
Moyenne	...	97,8	85 307	93 433	-9,5	59 929	63 996	-6,8
Techniciens								
Technicien en administration 1-2	8 534	93,2	53 621	65 670	-22,5	39 563	49 095	-24,1
Technicien en administration 3	83	96,7	59 300	80 772	-36,2	41 804	60 680	-45,2
Techn. documentation 1-2	668	85,0	53 282	60 277	-13,1	40 182	46 975	-16,9
Techn. laboratoire 1-2	2 160	92,5	61 130	62 341	-2,0	42 103	46 579	-10,6
Technicien en droit 1-2	499	95,4	52 013	64 174	-23,4	36 654	48 841	-33,2
Technicien génie 1-2	1 532	76,4	56 140	74 797	-33,2	40 011	55 142	-37,8
Technicien génie 3	239	76,1	61 629	88 860	-44,2	43 447	63 371	-45,9
Techn. informatique 1-2	1 923	87,0	55 171	69 938	-26,8	40 244	51 445	-27,8
Techn. informatique 3	1 070	100,0	61 304	81 855	-33,5	42 208	63 558	-50,6
Technicien en loisir 1-2	486	97,0	53 054	70 066	-32,1	40 599	50 406	-24,2
Moyenne	...	91,4	55 672	68 408	-22,9	40 254	50 839	-26,3
Employés de bureau								
Magasinier 1	159	95,6	36 928	59 915	-62,3	36 033	45 424	-26,1
Magasinier 2	978	75,8	40 882	62 631	-53,2	37 470	47 546	-26,9
Personnel soutien adm. 1	4 595	93,7	39 036	47 771	-22,4	36 776	35 582	3,2
Personnel soutien adm. 2	5 979	90,2	42 767	55 595	-30,0	38 139	40 473	-6,1
Personnel soutien adm. 3	2 241	93,0	46 026	63 800	-38,6	38 686	46 205	-19,4
Personnel secrétariat 1	1 450	87,2	40 385	53 568	-32,6	37 341	40 885	-9,5
Personnel secrétariat 2	8 454	84,0	44 148	56 724	-28,5	37 528	42 454	-13,1
Préposé aux renseign. 2	825	98,7	47 648	59 041	-23,9	35 978	43 250	-20,2
Préposé aux renseign. 3	32	100,0	52 013	65 876	-26,7	36 654	45 230	-23,4
Préposé télécomm. 1-2	188	100,0	53 239	60 883	-14,4	41 592	45 288	-8,9
Téléphoniste-récept. 2	177	77,6	36 928	48 562	-31,5	36 033	36 484	-1,3 *
Moyenne	...	88,9	42 850	55 823	-30,3	37 608	41 430	-10,2

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	
%		%		
76,1	84,3	93,1	95,6	Professionnels
83,8 *	84,8 *	95,8 *	95,1 *	Professionnel communic. 2
68,6	89,0	90,5	96,1	Professionnel gest. fin. 2
59,1	81,7	85,6	93,7	Analyste proc. adm./inform. 2
91,8	90,3	97,9	97,7	Ingénieur 2
59,4	72,8	86,3	90,0	Ingénieur 3
				Avocat et notaire 2
69,9	84,6	91,1	95,6	Moyenne
				Techniciens
84,9	88,5	96,0	97,1	Technicien en administration 1-2
99,6	98,3	99,9	99,6	Technicien en administration 3
84,7	94,1	96,2	98,7	Techn. documentation 1-2
85,3	97,1	95,4	99,3	Techn. laboratoire 1-2
77,9	83,3	93,5	96,0	Technicien en droit 1-2
63,7	86,8	89,6	96,5	Technicien génie 1-2
80,7	95,4	94,3	98,7	Technicien génie 3
85,9	95,0	96,2	98,7	Techn. informatique 1-2
88,9	100,2	96,6	100,0	Techn. informatique 3
83,4	88,9	96,1	96,9	Technicien en loisir 1-2
81,7	91,0	94,9	97,7	Moyenne
				Employés de bureau
0,0	80,6	97,6 *	95,3 *	Magasinier 1
65,3	96,6	97,1	99,2	Magasinier 2
64,3	92,6	97,9 *	98,1 *	Personnel soutien adm. 1
90,6	86,9	99,0	96,4	Personnel soutien adm. 2
104,2	93,5	100,7	98,2	Personnel soutien adm. 3
67,7	93,7	97,6	98,5	Personnel secrétariat 1
95,3	91,6	99,3	97,9	Personnel secrétariat 2
87,6	94,9	97,0	98,6	Préposé aux renseign. 2
99,7	88,3	99,9	96,3	Préposé aux renseign. 3
58,3	89,4	90,9	97,3	Préposé télécomm. 1-2
34,2	94,1	98,4 *	98,5 *	Téléphoniste-récept. 2
85,3	91,5	98,8	97,8	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 2019

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

Emplois repères/catégorie	Effectif adm. québ. ¹	Effectif rémunéré selon échelle	Maximums normaux			Minimums		
			Marché	Adm. québ.	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts
		%	\$		%	\$		%
Professionnels								
Professionnel communic. 1	45	100,0	54 521	58 662	-7,6	44 915	47 117	-4,9
Professionnel communic. 2	727	100,0	79 499	88 012	-10,7	56 431	60 732	-7,6
Professionnel communic. 3	111	100,0	91 608	109 442	-19,5	67 235	78 683	-17,0
Professionnel gest. fin. 2	424	100,0	75 515	83 035	-10,0	55 886	58 336	-4,4
Analyste proc. adm./inform. 1	244	100,0	55 263	56 817	-2,8	45 288	45 155	0,3 *
Analyste proc. adm./inform. 2	4 575	99,8	81 933	88 023	-7,4	57 100	63 155	-10,6
Analyste proc. adm./inform. 3	1 248	100,0	91 216	104 716	-14,8	65 326	74 874	-14,6
Ingénieur 2	666	100,0	93 607	112 157	-19,8	60 557	86 851	-43,4
Professionnel sc. phys. 2	466	100,0	88 488	106 107	-19,9	62 194	80 478	-29,4
Avocat et notaire 2	538	100,0	113 990	117 978	-3,5	75 516	75 105	0,5 *
Moyenne	...	97,6	85 497	95 314	-11,5	60 278	69 726	-15,7
Techniciens								
Technicien en administration 1-2	8 534	97,8	53 621	65 015	-21,2	39 563	48 324	-22,1
Technicien en administration 3	83	84,3	59 300	67 906	-14,5	41 804	51 945	-24,3
Techn. documentation 1-2	668	99,2	53 282	53 582	-0,6 *	40 182	37 211	7,4
Techn. laboratoire 1-2	2 160	100,0	61 130	64 559	-5,6	42 103	42 945	-2,0 *
Techn. laboratoire 3	514	100,0	64 401	69 446	-7,8	43 002	54 032	-25,6
Technicien en droit 1-2	499	100,0	52 013	59 095	-13,6	36 654	42 454	-15,8
Technicien génie 1-2	1 532	89,7	56 140	80 007	-42,5	40 011	51 084	-27,7
Techn. informatique 1-2	1 923	99,2	55 171	61 744	-11,9	40 244	44 869	-11,5
Techn. informatique 3	1 070	100,0	61 304	69 185	-12,9	42 208	54 364	-28,8
Moyenne	...	97,8	55 817	66 105	-18,4	40 248	47 648	-18,4
Employés de bureau								
Magasinier 2	978	32,6	40 882	50 056	-22,4	37 470	41 541	-10,9
Magasinier 3	30	100,0	46 134	80 311	-74,1	38 757	59 484	-53,5
Personnel soutien adm. 1	4 595	98,6	39 036	43 840	-12,3	36 776	35 410	3,7 *
Personnel soutien adm. 2	5 979	96,6	42 767	52 068	-21,7	38 139	42 199	-10,6
Personnel soutien adm. 3	2 241	83,0	46 026	51 946	-12,9	38 686	45 108	-16,6
Personnel secrétariat 1	1 450	100,0	40 385	50 283	-24,5	37 341	41 466	-11,0
Personnel secrétariat 2	8 454	93,6	44 148	55 293	-25,2	37 528	42 401	-13,0
Préposé aux renseign. 2	825	96,9	47 648	48 769	-2,4 *	35 978	39 231	-9,0
Préposé aux renseign. 3	32	100,0	52 013	63 207	-21,5	36 654	50 817	-38,6
Téléphoniste-récept. 2	177	86,4	36 928	40 401	-9,4	36 033	30 493	15,4
Moyenne	...	92,1	42 850	51 939	-21,2	37 608	41 345	-9,9

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				
51,8	66,6	91,5 *	93,4 *	Professionnel communic. 1
76,1	87,6	93,1	96,2	Professionnel communic. 2
85,0	92,4	96,0	97,9	Professionnel communic. 3
83,8	61,8	95,8	88,6	Professionnel gest. fin. 2
54,8	58,8	91,8 *	91,5 *	Analyste proc. adm./inform. 1
68,6	86,9	90,5	96,3	Analyste proc. adm./inform. 2
80,8	97,3	94,6	99,2	Analyste proc. adm./inform. 3
59,1	77,9	85,6	95,0	Ingénieur 2
69,4	91,1	90,9	97,9	Professionnel sc. phys. 2
59,4	48,8	86,3	81,4	Avocat et notaire 2
70,8	84,2	91,4	95,6	Moyenne
Techniciens				
84,9	88,2	96,0	97,0	Technicien en administration 1-2
99,6	92,0	99,9	98,1	Technicien en administration 3
84,7 *	88,2 *	96,2 *	96,4 *	Techn. documentation 1-2
85,3	98,3	95,4	99,4	Techn. laboratoire 1-2
94,6 *	94,8 *	98,2 *	98,9 *	Techn. laboratoire 3
77,9 *	76,4 *	93,5 *	93,4 *	Technicien en droit 1-2
63,7	92,2	89,6	97,2	Technicien génie 1-2
85,9 *	87,1 *	96,2 *	96,5 *	Techn. informatique 1-2
88,9	96,2	96,6	99,2	Techn. informatique 3
83,5	90,1	95,4	97,3	Moyenne
Employés de bureau				
65,3	x	97,1	x	Magasinier 2
118,0	78,6	102,9	94,4	Magasinier 3
64,3	94,2	97,9	98,9	Personnel soutien adm. 1
90,6	93,8	99,0	98,8	Personnel soutien adm. 2
104,2	84,0	100,7	97,9	Personnel soutien adm. 3
67,7	114,0	97,6	102,5	Personnel secrétariat 1
95,3 *	97,5 *	99,3 *	99,4 *	Personnel secrétariat 2
87,6	83,6	97,0 *	96,8 *	Préposé aux renseign. 2
99,7	x	99,9	x	Préposé aux renseign. 3
34,2	112,9	98,4	103,2	Téléphoniste-récept. 2
85,3	95,3	98,8	99,1	Moyenne

Annexe A-6

Minimums, maximums et écarts, positions dans l'échelle et ratios comparatifs, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur universitaire, en 2019

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

Emplois repères/catégorie	Effectif adm. québ. ¹	Effectif rémunéré selon échelle	Maximums normaux			Minimums		
			Marché	Adm. québ.	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts
			%	\$	%	\$		%
Professionnels								
Professionnel communic. 2	727	97,1	79 499	85 951	-8,1	56 431	57 497	-1,9 *
Professionnel communic. 3	111	100,0	91 608	101 763	-11,1	67 235	75 595	-12,4
Professionnel gest. fin. 2	424	100,0	75 515	87 942	-16,5	55 886	57 897	-3,6 *
Professionnel gest. fin. 3	11	100,0	91 571	100 443	-9,7	67 135	69 937	-4,2 *
Analyste proc. adm./inform. 1	244	100,0	55 263	69 274	-25,4	45 288	49 335	-8,9
Analyste proc. adm./inform. 2	4 575	98,8	81 933	88 811	-8,4	57 100	59 608	-4,4
Analyste proc. adm./inform. 3	1 248	100,0	91 216	105 308	-15,4	65 326	74 345	-13,8
Ingénieur 2	666	100,0	93 607	88 517	5,4 *	60 557	62 477	-3,2
Professionnel sc. phys. 2	466	100,0	88 488	83 482	5,7	62 194	60 013	3,5
Avocat et notaire 2	538	100,0	113 990	111 541	2,1 *	75 516	75 376	0,2 *
Moyenne	...	99,3	85 447	89 575	-4,8	60 066	61 916	-3,1
Techniciens								
Technicien en administration 1-2	8 534	98,9	53 621	61 080	-13,9	39 563	45 031	-13,8
Technicien en administration 3	83	100,0	59 300	68 074	-14,8	41 804	57 014	-36,4
Techn. documentation 1-2	668	100,0	53 282	60 190	-13,0	40 182	44 229	-10,1
Techn. laboratoire 1-2	2 160	100,0	61 130	63 335	-3,6	42 103	46 917	-11,4
Techn. laboratoire 3	514	100,0	64 401	69 935	-8,6	43 002	54 237	-26,1
Technicien en droit 1-2	499	100,0	52 013	64 461	-23,9	36 654	45 648	-24,5
Technicien génie 1-2	1 532	99,7	56 140	63 467	-13,1	40 011	49 237	-23,1
Technicien génie 3	239	100,0	61 629	71 662	-16,3	43 447	61 050	-40,5
Techn. informatique 1-2	1 923	97,1	55 171	63 705	-15,5	40 244	47 237	-17,4
Techn. hygiène du trav. 1-2	176	100,0	61 382	62 170	-1,3 *	42 224	43 383	-2,7 *
Moyenne	...	98,3	55 911	62 798	-12,3	40 330	47 173	-17,0
Employés de bureau								
Magasinier 2	978	100,0	40 882	48 160	-17,8	37 470	39 911	-6,5
Personnel soutien adm. 1	4 595	100,0	39 036	44 125	-13,0	36 776	37 477	-1,9
Personnel soutien adm. 2	5 979	100,0	42 767	51 824	-21,2	38 139	41 292	-8,3
Personnel soutien adm. 3	2 241	100,0	46 026	55 529	-20,6	38 686	45 964	-18,8
Personnel secrétariat 1	1 450	100,0	40 385	51 660	-27,9	37 341	40 732	-9,1
Personnel secrétariat 2	8 454	100,0	44 148	55 468	-25,6	37 528	43 238	-15,2
Préposé aux renseign. 2	825	100,0	47 648	46 568	2,3	35 978	39 333	-9,3
Téléphoniste-récept. 2	177	100,0	36 928	45 565	-23,4	36 033	38 755	-7,6
Moyenne	...	99,9	42 823	51 891	-21,2	37 601	41 767	-11,1

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	
%		%		
76,1	86,8	93,1	95,6	Professionnels
85,0 *	79,6 *	96,0 *	94,8 *	Professionnel communic. 2
83,8 *	75,3 *	95,8	91,6	Professionnel communic. 3
71,6	90,9	92,4	97,2	Professionnel gest. fin. 2
54,8	68,7	91,8 *	91,0 *	Professionnel gest. fin. 3
68,6	82,9	90,5	94,4	Analyste proc. adm./inform. 1
80,8 *	73,8 *	94,6 *	92,3 *	Analyste proc. adm./inform. 2
59,1	97,2	85,6	99,2	Analyste proc. adm./inform. 3
69,4	82,5	90,9	95,1	Ingénieur 2
59,4	83,5	86,3	94,6	Professionnel sc. phys. 2
70,1	83,7	91,2	94,9	Avocat et notaire 2
				Moyenne
84,9 *	82,6 *	96,0 *	95,4 *	Techniciens
99,6	97,9	99,9	99,7	Technicien en administration 1-2
84,7 *	83,8 *	96,2 *	95,7 *	Technicien en administration 3
85,3 *	85,7 *	95,4 *	96,3 *	Techn. documentation 1-2
94,6	97,2	98,2	99,4	Techn. laboratoire 1-2
77,9	x	93,5	x	Techn. laboratoire 3
63,7	89,0	89,6	97,5	Technicien en droit 1-2
80,7	95,2	94,3	99,3	Technicien génie 1-2
85,9	90,6	96,2	97,6	Technicien génie 3
41,5	x	81,7	x	Techn. informatique 1-2
82,0 *	85,8 *	95,0	96,4	Techn. hygiène du trav. 1-2
				Moyenne
65,3	93,7	97,1	98,9	Employés de bureau
64,3	89,4	97,9 *	98,4 *	Magasinier 2
90,6	82,7	99,0	96,5	Personnel soutien adm. 1
104,2	86,8	100,7	97,7	Personnel soutien adm. 2
67,7 *	72,5 *	97,6	94,2	Personnel soutien adm. 3
95,3	91,8	99,3	98,2	Personnel secrétariat 1
87,6	97,3	97,0	99,6	Personnel secrétariat 2
34,2	87,9	98,4 *	98,2 *	Préposé aux renseign. 2
85,3 *	88,1 *	98,8	97,7	Téléphoniste-récept. 2
				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 2019
 [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	45	100,0		54 521	61 758	-13,3	44 915	57 271
Professionnel communic. 2	727	100,0		79 499	81 077	-2,0	56 431	75 003
Professionnel communic. 3	111	100,0		91 608	96 468	-5,3	67 235	89 423
Professionnel gest. fin. 1	37	100,0		54 199	78 855	-45,5	44 745	56 239
Professionnel gest. fin. 2	424	100,0		75 515	92 854	-23,0	55 886	68 479
Professionnel gest. fin. 3	11	100,0		91 571	112 743	-23,1	67 135	87 681
Analyste proc. adm./inform. 1	244	100,0		55 263	73 280	-32,6	45 288	56 902
Analyste proc. adm./inform. 2	4 575	100,0		81 933	86 154	-5,2	57 100	70 409
Analyste proc. adm./inform. 3	1 248	100,0		91 216	103 297	-13,2	65 326	83 142
Ingénieur 1	155	100,0		54 614	76 470	-40,0	47 860	66 901
Ingénieur 2	666	100,0		93 607	109 660	-17,1	60 557	93 329
Ingénieur 3	386	100,0		104 479	128 813	-23,3	77 594	110 185
Professionnel sc. phys. 1	25	100,0		58 153	72 282	-24,3	46 809	59 505
Professionnel sc. phys. 2	466	100,0		88 488	93 715	-5,9	62 194	77 892
Professionnel sc. phys. 3	112	100,0		95 899	116 138	-21,1	71 540	98 832
Avocat et notaire 1	66	100,0		72 650	105 019	-44,6	56 725	76 137
Avocat et notaire 2	538	100,0		113 990	146 365	-28,4	75 516	106 115
Biologiste 2	178	100,0		86 585	94 020	-8,6	59 209	71 470
Biologiste 3	32	100,0		95 647	115 585	-20,8	70 885	97 270
Moyenne	...	100,0		85 486	95 320	-11,5	60 170	77 638
Techniciens								
Technicien en administration 1-2	8 534	100,0		53 621	60 152	-12,2	39 563	55 033
Techn. documentation 1-2	668	100,0		53 282	59 661	-12,0	40 182	51 326
Techn. laboratoire 1-2	2 160	100,0		61 130	64 937	-6,2	42 103	53 379
Technicien en droit 1-2	499	100,0		52 013	71 774	-38,0	36 654	63 418
Technicien génie 1-2	1 532	100,0		56 140	76 254	-35,8	40 011	62 500
Technicien génie 3	239	100,0		61 629	87 951	-42,7	43 447	72 110
Moyenne	...	100,0		55 136	63 667	-15,5	39 984	56 087
Employés de bureau								
Personnel soutien adm. 2	5 979	100,0		42 767	50 555	-18,2	38 139	46 838
Personnel soutien adm. 3	2 241	100,0		46 026	56 761	-23,3	38 686	52 182
Personnel secrétariat 1	1 450	100,0		40 385	48 625	-20,4	37 341	45 103
Acheteur 2	195	100,0		44 843	59 055	-31,7	38 490	45 123
Moyenne	...	89,6		43 287	52 237	-20,7	38 171	47 621

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	
%		%		
51,8	70,4	91,5	97,9	Professionnels
76,1	68,5	93,1	97,6	Professionnel communic. 1
85,0	81,8	96,0	98,7	Professionnel communic. 2
49,4	63,0	91,2	89,4	Professionnel communic. 3
83,8	75,6	95,8	93,6	Professionnel gest. fin. 1
71,6	81,4	92,4	95,9	Professionnel gest. fin. 2
54,8	58,4	91,8	90,7	Professionnel gest. fin. 3
68,6	74,8	90,5	95,4	Analyste proc. adm./inform. 1
80,8	74,7	94,6	95,1	Analyste proc. adm./inform. 2
51,3	29,7	94,0	91,2	Analyste proc. adm./inform. 3
59,1	75,4	85,6	96,3	Ingénieur 1
91,8	82,3	97,9	97,4	Ingénieur 2
50,9	42,7	90,4	89,9	Ingénieur 3
69,4	67,5	90,9	94,5	Professionnel sc. phys. 1
80,3	78,0	95,0	96,7	Professionnel sc. phys. 2
60,1	74,1	91,2	92,9	Professionnel sc. phys. 3
59,4	77,8	86,3	93,9	Avocat et notaire 1
61,3	70,7	87,8	93,0	Avocat et notaire 2
78,9	72,8	94,5	95,7	Biologiste 2
				Biologiste 3
70,1	73,1	91,2	95,1	Moyenne
				Techniciens
84,9	69,8	96,0	97,4	Technicien en administration 1-2
84,7	85,4	96,2	98,0	Techn. documentation 1-2
85,3	66,6	95,4	94,0	Techn. laboratoire 1-2
77,9	42,4	93,5	93,3	Technicien en droit 1-2
63,7	77,3	89,6	95,9	Technicien génie 1-2
80,7	89,4	94,3	98,1	Technicien génie 3
82,2	70,0	95,1	96,6	Moyenne
				Employés de bureau
90,6	84,4	99,0	98,9	Personnel soutien adm. 2
104,2	64,6	100,7	97,1	Personnel soutien adm. 3
67,7	99,9	97,6	100,0	Personnel secrétariat 1
106,8	68,4	101,0	92,5	Acheteur 2
91,5	81,2	99,3	98,2	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 2019

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

Emplois repères/catégorie	Effectif adm. québ. ¹	Effectif rémunéré selon échelle	Maximums normaux			Minimums		
			Marché	Adm. québ.	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts
			%	\$	%	\$		%
Professionnels								
Professionnel communic. 1	45	100,0	54 521	61 412	-12,6	44 915	55 514	-23,6
Professionnel communic. 2	727	99,6	79 499	84 024	-5,7	56 431	66 017	-17,0
Professionnel communic. 3	111	100,0	91 608	98 550	-7,6	67 235	86 690	-28,9
Professionnel gest. fin. 2	424	99,9	75 515	85 603	-13,4	55 886	60 400	-8,1
Professionnel gest. fin. 3	11	100,0	91 571	104 616	-14,2	67 135	78 815	-17,4
Analyste proc. adm./inform. 1	244	100,0	55 263	68 787	-24,5	45 288	53 551	-18,2
Analyste proc. adm./inform. 2	4 575	99,8	81 933	87 033	-6,2	57 100	63 454	-11,1
Analyste proc. adm./inform. 3	1 248	100,0	91 216	103 936	-13,9	65 326	78 820	-20,7
Ingénieur 2	666	100,0	93 607	108 949	-16,4	60 557	83 918	-38,6
Ingénieur 3	386	100,0	104 479	124 610	-19,3	77 594	107 549	-38,6
Professionnel sc. phys. 1	25	100,0	58 153	72 282	-24,3	46 809	59 505	-27,1
Professionnel sc. phys. 2	466	72,6	88 488	95 379	-7,8	62 194	77 581	-24,7
Avocat et notaire 1	66	100,0	72 650	88 747	-22,2	56 725	67 312	-18,7
Avocat et notaire 2	538	96,3	113 990	130 308	-14,3	75 516	88 531	-17,2
Moyenne	...	96,2	85 486	94 441	-10,5	60 170	71 356	-18,6
Techniciens								
Technicien en administration 1-2	8 534	96,4	53 621	61 403	-14,5	39 563	51 526	-30,2
Technicien en administration 3	83	86,1	59 300	69 622	-17,4	41 804	52 971	-26,7
Techn. documentation 1-2	668	94,8	53 282	59 794	-12,2	40 182	44 131	-9,8
Techn. laboratoire 1-2	2 160	32,1	61 130	65 448	-7,1	42 103	48 505	-15,2
Techn. laboratoire 3	514	95,3	64 401	69 586	-8,1	43 002	54 072	-25,7
Technicien en droit 1-2	499	98,8	52 013	67 653	-30,1	36 654	56 179	-53,3
Technicien génie 1-2	1 532	67,6	56 140	77 527	-38,1	40 011	52 356	-30,9
Techn. informatique 1-2	1 923	94,6	55 171	65 670	-19,0	40 244	47 981	-19,2
Techn. informatique 3	1 070	99,3	61 304	68 303	-11,4	42 208	54 840	-29,9
Techn. hygiène du trav. 1-2	176	53,7	61 382	81 666	-33,0	42 224	61 802	-46,4
Moyenne	...	84,7	55 913	65 611	-17,3	40 330	51 364	-27,4
Employés de bureau								
Magasinier 1	159	73,8	36 928	58 199	-57,6	36 033	39 806	-10,5
Magasinier 2	978	37,2	40 882	60 745	-48,6	37 470	47 759	-27,5
Personnel soutien adm. 1	4 595	85,6	39 036	46 510	-19,1	36 776	35 839	2,5
Personnel soutien adm. 2	5 979	91,4	42 767	52 172	-22,0	38 139	42 734	-12,0
Personnel soutien adm. 3	2 241	97,1	46 026	57 361	-24,6	38 686	50 961	-31,7
Personnel secrétariat 1	1 450	96,9	40 385	52 442	-29,9	37 341	41 656	-11,6
Personnel secrétariat 2	8 454	90,2	44 148	54 821	-24,2	37 528	42 478	-13,2
Préposé aux renseign. 2	825	95,8	47 648	53 953	-13,2	35 978	41 582	-15,6
Préposé aux renseign. 3	32	100,0	52 013	66 880	-28,6	36 654	51 863	-41,5
Préposé télécomm. 1-2	188	63,5	53 239	60 058	-12,8	41 592	48 610	-16,9
Téléphoniste-récept. 2	177	40,4	36 928	48 269	-30,7	36 033	38 851	-7,8
Acheteur 2	195	100,0	44 843	60 480	-34,9	38 490	46 294	-20,3
Moyenne	...	87,9	42 850	53 240	-24,2	37 608	42 365	-12,6

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	
%		%		
51,8	68,2	91,5	96,9	Professionnels
76,1	85,3	93,1	96,8	Professionnel communic. 1
85,0	88,1	96,0	98,6	Professionnel communic. 2
83,8	66,2	95,8	90,0	Professionnel communic. 3
71,6	86,4	92,4	96,6	Professionnel gest. fin. 2
54,8	59,1	91,8	90,9	Professionnel gest. fin. 3
68,6	82,3	90,5	95,2	Analyste proc. adm./inform. 1
80,8	87,6	94,6	97,0	Analyste proc. adm./inform. 2
59,1	79,2	85,6	95,2	Analyste proc. adm./inform. 3
91,8	89,7	97,9	98,6	Ingénieur 2
50,9	42,7	90,4	89,9	Ingénieur 3
69,4	73,1	90,9	95,0	Professionnel sc. phys. 1
60,1 *	65,6 *	91,2 *	91,7 *	Professionnel sc. phys. 2
59,4	65,0	86,3	88,8	Avocat et notaire 1
				Avocat et notaire 2
70,1	79,3	91,2	94,9	Moyenne
84,9	83,2	96,0	97,3	Techniciens
99,6	94,2	99,9	98,6	Technicien en administration 1-2
84,7 *	88,6 *	96,2 *	97,0 *	Technicien en administration 3
85,3	90,9	95,4	97,6	Techn. documentation 1-2
94,6	97,2	98,2	99,4	Techn. laboratoire 1-2
77,9	64,6	93,5 *	94,0 *	Techn. laboratoire 3
63,7	91,2	89,6	97,2	Technicien en droit 1-2
85,9 *	86,2 *	96,2 *	96,3 *	Technicien génie 1-2
88,9	95,8	96,6	99,2	Techn. informatique 1-2
41,5	88,8	81,7	97,3	Techn. informatique 3
82,0	86,1	95,0	97,2	Techn. hygiène du trav. 1-2
				Moyenne
0,0	91,5	97,6 *	97,3 *	Employés de bureau
65,3	87,2	97,1 *	97,3 *	Magasinier 1
64,3	92,1	97,9 *	98,2 *	Magasinier 2
90,6	87,4	99,0	97,7	Personnel soutien adm. 1
104,2	76,8	100,7	97,4	Personnel soutien adm. 2
67,7	81,0	97,6	96,1	Personnel soutien adm. 3
95,3	92,0	99,3	98,2	Personnel secrétariat 1
87,6 *	79,2 *	97,0 *	95,2 *	Personnel secrétariat 2
99,7	86,5	99,9	97,0	Préposé aux renseign. 2
58,3	88,4	90,9	97,8	Préposé aux renseign. 3
34,2	90,0	98,4 *	98,0 *	Préposé télécomm. 1-2
106,8	74,9	101,0	94,1	Téléphoniste-récept. 2
				Acheteur 2
85,3	88,0	98,8	97,7	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 2019

[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	45	75,7	54 521	57 008	-4,6 *	44 915	43 389	3,4 *
Professionnel communic. 2	727	84,8	79 499	82 974	-4,4 *	56 431	62 412	-10,6
Professionnel communic. 3	111	95,5	91 608	113 206	-23,6	67 235	84 909	-26,3
Professionnel gest. fin. 1	37	91,1	54 199	73 736	-36,0	44 745	52 322	-16,9
Professionnel gest. fin. 2	424	79,2	75 515	85 117	-12,7	55 886	62 617	-12,0
Professionnel gest. fin. 3	11	82,9	91 571	112 908	-23,3	67 135	84 465	-25,8
Analyste proc. adm./inform. 1	244	95,9	55 263	72 959	-32,0	45 288	54 554	-20,5
Analyste proc. adm./inform. 2	4 575	71,2	81 933	87 951	-7,3	57 100	66 672	-16,8
Analyste proc. adm./inform. 3	1 248	87,1	91 216	108 393	-18,8	65 326	83 165	-27,3
Ingénieur 1	155	87,8	54 614	64 997	-19,0	47 860	51 242	-7,1
Ingénieur 2	666	87,7	93 607	89 736	4,1	60 557	68 448	-13,0
Ingénieur 3	386	93,2	104 479	118 303	-13,2	77 594	90 837	-17,1
Professionnel sc. phys. 1	25	62,3	58 153	58 354	-0,3 *	46 809	43 767	6,5 *
Professionnel sc. phys. 2	466	67,6	88 488	78 493	11,3	62 194	59 722	4,0 *
Professionnel sc. phys. 3	112	96,5	95 899	103 773	-8,2	71 540	79 328	-10,9
Avocat et notaire 1	66	100,0	72 650	93 522	-28,7	56 725	67 242	-18,5
Avocat et notaire 2	538	80,6	113 990	109 445	4,0 *	75 516	80 655	-6,8
Biologiste 2	178	98,0	86 585	79 738	7,9	59 209	59 647	-0,7 *
Moyenne	...	80,3	85 446	90 768	-6,2	60 151	68 747	-14,3
Techniciens								
Technicien en administration 1-2	8 534	65,6	53 621	58 638	-9,4	39 563	43 764	-10,6
Technicien en administration 3	83	61,0	59 300	75 844	-27,9	41 804	57 733	-38,1
Techn. documentation 1-2	668	66,7	53 282	65 043	-22,1	40 182	46 929	-16,8
Techn. laboratoire 1-2	2 160	73,8	61 130	57 395	6,1 *	42 103	43 723	-3,8 *
Techn. laboratoire 3	514	91,0	64 401	70 926	-10,1 *	43 002	53 232	-23,8
Technicien en droit 1-2	499	80,1	52 013	76 343	-46,8	36 654	54 329	-48,2
Technicien en droit 3	21	88,9	56 761	108 806	-91,7	40 014	74 642	-86,5
Technicien génie 1-2	1 532	88,2	56 140	68 256	-21,6	40 011	54 103	-35,2
Technicien génie 3	239	90,9	61 629	93 302	-51,4	43 447	73 046	-68,1
Techn. informatique 1-2	1 923	43,0	55 171	60 804	-10,2	40 244	46 158	-14,7
Techn. informatique 3	1 070	80,2	61 304	79 517	-29,7	42 208	61 920	-46,7
Techn. hygiène du trav. 1-2	176	54,2	61 382	66 948	-9,1 *	42 224	51 934	-23,0
Moyenne	...	65,7	56 018	62 867	-12,2	40 320	47 505	-17,8
Employés de bureau								
Magasinier 1	159	66,5	36 928	35 974	2,6 *	36 033	26 763	25,7
Magasinier 2	978	52,7	40 882	50 751	-24,1	37 470	36 941	1,4 *
Magasinier 3	30	82,4	46 134	65 435	-41,8	38 757	51 000	-31,6
Personnel soutien adm. 1	4 595	63,6	39 036	40 875	-4,7 *	36 776	30 439	17,2
Personnel soutien adm. 2	5 979	48,8	42 767	46 482	-8,7	38 139	35 152	7,8
Personnel soutien adm. 3	2 241	71,9	46 026	49 427	-7,4	38 686	39 152	-1,2 *
Personnel secrétariat 1	1 450	68,9	40 385	48 805	-20,9	37 341	37 422	-0,2 *
Personnel secrétariat 2	8 454	81,0	44 148	53 325	-20,8	37 528	40 280	-7,3
Préposé aux renseign. 2	825	57,1	47 648	45 228	5,1 *	35 978	32 200	10,5 *
Préposé aux renseign. 3	32	65,6	52 013	58 974	-13,4	36 654	45 593	-24,4
Préposé télécomm. 1-2	188	2,2	53 239	52 086	2,2 *	41 592	43 504	-4,6 *
Téléphoniste-récept. 2	177	45,2	36 928	39 941	-8,2	36 033	29 965	16,8
Acheteur 2	195	42,9	44 843	51 306	-14,4 *	38 490	38 970	-1,2 *
Moyenne	...	64,8	42 859	48 383	-12,9	37 610	36 594	2,7

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	
%		%		
51,8 *	62,7 *	91,5 *	91,1 *	Professionnels
76,1	64,8	93,1 *	91,3 *	Professionnel communic. 1
85,0 *	96,5 *	96,0 *	99,1 *	Professionnel communic. 2
49,4 *	35,7 *	91,2	81,3	Professionnel communic. 3
83,8	69,7	95,8	92,0	Professionnel gest. fin. 1
71,6	83,3	92,4	95,8	Professionnel gest. fin. 2
54,8 *	61,1 *	91,8 *	90,2 *	Professionnel gest. fin. 3
68,6	84,0	90,5	96,1	Analyste proc. adm./inform. 1
80,8	94,4	94,6	98,7	Analyste proc. adm./inform. 2
51,3	72,9	94,0 *	94,3 *	Analyste proc. adm./inform. 3
59,1	84,7	85,6	96,4	Ingénieur 1
91,8 *	86,2 *	97,9 *	96,8 *	Ingénieur 2
50,9	71,6	90,4 *	92,9 *	Ingénieur 3
69,4	92,3	90,9	98,2	Professionnel sc. phys. 1
80,3 *	77,9 *	95,0 *	94,8 *	Professionnel sc. phys. 2
60,1 *	56,0 *	91,2 *	87,6 *	Professionnel sc. phys. 3
59,4	80,5	86,3	94,9	Avocat et notaire 1
61,3	x	87,8	x	Avocat et notaire 2
70,1	80,6	91,2	95,3	Biologiste 2
				Moyenne
84,9 *	80,7 *	96,0 *	95,1 *	Techniciens
99,6	75,1	99,9	94,1	Technicien en administration 1-2
84,7	57,1	96,2	88,0	Technicien en administration 3
85,3 *	94,1 *	95,4 *	98,6 *	Techn. documentation 1-2
94,6 *	88,6 *	98,2 *	97,2 *	Techn. laboratoire 1-2
77,9 *	77,5 *	93,5 *	93,5 *	Techn. laboratoire 3
106,2	116,9	101,8 *	105,3 *	Technicien en droit 1-2
63,7	76,2	89,6	95,1	Technicien en droit 3
80,7 *	79,2 *	94,3 *	95,5 *	Technicien génie 1-2
85,9	67,7	96,2	92,2	Technicien génie 3
88,9 *	95,5 *	96,6 *	99,0 *	Techn. informatique 1-2
41,5	83,4	81,7	96,3	Techn. informatique 3
82,0 *	80,8 *	94,9 *	95,2 *	Techn. hygiène du trav. 1-2
				Moyenne
0,0	57,4	97,6	89,1	Employés de bureau
65,3 *	73,6 *	97,1 *	92,8 *	Magasinier 1
118,0	74,8	102,9	94,5	Magasinier 2
64,3	93,1	97,9 *	98,2 *	Magasinier 3
90,6	81,1	99,0	95,4	Personnel soutien adm. 1
104,2	75,0	100,7	94,8	Personnel soutien adm. 2
67,7	107,2	97,6 *	101,7 *	Personnel soutien adm. 3
95,3	104,3	99,3 *	101,0 *	Personnel secrétariat 1
87,6 *	78,7 *	97,0 *	93,9 *	Personnel secrétariat 2
99,7	41,1	99,9	86,6	Préposé aux renseign. 2
58,3 *	57,8 *	90,9 *	93,0 *	Préposé aux renseign. 3
34,2	91,2	98,4 *	97,8 *	Préposé télécomm. 1-2
106,8 *	87,1 *	101,0 *	96,9 *	Téléphoniste-récept. 2
85,4	91,3	98,8 *	97,9 *	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 2019

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

Emplois repères/catégorie	Effectif adm. québ. ¹	Effectif rémunéré selon échelle	Maximums normaux			Minimums		
			Marché	Adm. québ.	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts
			%	\$	%	\$	\$	%
Professionnels								
Professionnel communic. 2	727	92,5		79 499	90 960	-14,4	56 431	70 166
Professionnel gest. fin. 2	424	100,0		75 515	88 580	-17,3	55 886	66 009
Analyste proc. adm./inform. 2	4 575	99,7		81 933	83 286	-1,7 *	57 100	61 276
Moyenne	...	92,0		85 620	91 401	-6,8	60 066	68 056
Techniciens								
Technicien en administration 1-2	8 534	81,9		53 621	59 596	-11,1	39 563	44 161
Techn. documentation 1-2	668	98,9		53 282	67 354	-26,4	40 182	44 272
Technicien génie 1-2	1 532	49,9		56 140	80 349	-43,1	40 011	49 328
Techn. informatique 1-2	1 923	93,7		55 171	66 457	-20,5	40 244	48 339
Moyenne	...	68,9		55 654	66 280	-19,1	40 247	49 402
Employés de bureau								
Magasinier 1	159	73,2		36 928	57 402	-55,4	36 033	34 962
Magasinier 2	978	43,6		40 882	65 155	-59,4	37 470	50 682
Personnel soutien adm. 1	4 595	47,2		39 036	47 173	-20,8	36 776	36 449
Personnel soutien adm. 2	5 979	69,0		42 767	53 014	-24,0	38 139	38 490
Personnel soutien adm. 3	2 241	73,6		46 026	67 297	-46,2	38 686	54 832
Personnel secrétariat 1	1 450	100,0		40 385	56 645	-40,3	37 341	49 097
Personnel secrétariat 2	8 454	87,6		44 148	52 131	-18,1	37 528	41 965
Préposé aux renseign. 2	825	92,3		47 648	56 004	-17,5	35 978	42 649
Téléphoniste-récept. 2	177	17,1		36 928	52 835	-43,1	36 033	43 149
Moyenne	...	72,7		42 747	54 183	-26,8	37 572	42 335

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	
%		%		
76,1 *	84,3 *	93,1	96,4	Professionnels
83,8 *	73,5 *	95,8 *	93,3 *	Professionnel communic. 2
68,6 *	71,2 *	90,5 *	92,4 *	Professionnel gest. fin. 2
				Analyste proc. adm./inform. 2
71,0	78,3	91,3	94,4	Moyenne
84,9 *	85,8 *	96,0 *	96,3 *	Techniciens
84,7	x	96,2	x	Technicien en administration 1-2
63,7	94,1	89,6	97,7	Techn. documentation 1-2
85,9	79,9	96,2	94,5	Technicien génie 1-2
				Techn. informatique 1-2
81,6 *	84,9 *	94,8	96,3	Moyenne
0,0	90,7	97,6 *	96,4 *	Employés de bureau
65,3 *	84,4 *	97,1 *	96,5 *	Magasinier 1
64,3	89,1	97,9 *	97,5 *	Magasinier 2
90,6	86,8	99,0	96,3	Personnel soutien adm. 1
104,2	92,5	100,7	98,6	Personnel soutien adm. 2
67,7	95,0	97,6	99,3	Personnel soutien adm. 3
95,3	82,6	99,3	96,6	Personnel secrétariat 1
87,6	60,9	97,0 *	90,7 *	Personnel secrétariat 2
34,2	84,0	98,4 *	97,1 *	Préposé aux renseign. 2
				Téléphoniste-récept. 2
85,5 *	85,8 *	98,9	96,8	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 2019

[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	45	73,3	54 521	55 289	-1,4 *	44 915	43 398	3,4 *
Professionnel communic. 2	727	81,7	79 499	81 491	-2,5 *	56 431	61 558	-9,1
Professionnel communic. 3	111	94,3	91 608	112 904	-23,2	67 235	85 081	-26,5
Professionnel gest. fin. 1	37	90,8	54 199	73 914	-36,4	44 745	52 491	-17,3
Professionnel gest. fin. 2	424	77,7	75 515	84 553	-12,0	55 886	62 401	-11,7
Professionnel gest. fin. 3	11	80,3	91 571	111 546	-21,8	67 135	84 359	-25,7
Analyste proc. adm./inform. 1	244	95,8	55 263	73 134	-32,3	45 288	54 728	-20,8
Analyste proc. adm./inform. 2	4 575	69,5	81 933	87 719	-7,1	57 100	66 827	-17,0
Analyste proc. adm./inform. 3	1 248	86,6	91 216	108 434	-18,9	65 326	83 305	-27,5
Ingénieur 2	666	87,6	93 607	89 658	4,2	60 557	68 373	-12,9
Ingénieur 3	386	93,2	104 479	118 347	-13,3	77 594	90 865	-17,1
Professionnel sc. phys. 3	112	96,4	95 899	103 758	-8,2	71 540	79 341	-10,9
Avocat et notaire 1	66	100,0	72 650	95 934	-32,0	56 725	68 423	-20,6
Avocat et notaire 2	538	76,3	113 990	109 702	3,8 *	75 516	82 751	-9,6
Moyenne	...	79,0	85 446	90 560	-6,0	60 151	68 873	-14,5
Techniciens								
Technicien en administration 1-2	8 534	63,0	53 621	57 788	-7,8	39 563	43 567	-10,1
Techn. documentation 1-2	668	61,6	53 282	66 790	-25,4	40 182	47 625	-18,5 *
Techn. laboratoire 1-2	2 160	73,8	61 130	57 395	6,1 *	42 103	43 723	-3,8 *
Technicien en droit 1-2	499	79,0	52 013	76 860	-47,8	36 654	54 829	-49,6
Technicien génie 1-2	1 532	88,2	56 140	68 269	-21,6	40 011	54 117	-35,3
Technicien génie 3	239	90,8	61 629	93 397	-51,5	43 447	73 137	-68,3
Techn. informatique 1-2	1 923	42,2	55 171	60 766	-10,1	40 244	46 152	-14,7
Techn. informatique 3	1 070	79,7	61 304	79 243	-29,3	42 208	61 804	-46,4
Techn. hygiène du trav. 1-2	176	53,9	61 382	66 983	-9,1 *	42 224	52 091	-23,4
Moyenne	...	64,1	56 018	62 529	-11,6	40 320	47 449	-17,7
Employés de bureau								
Magasinier 1	159	66,5	36 928	35 974	2,6 *	36 033	26 763	25,7
Magasinier 2	978	51,2	40 882	50 742	-24,1	37 470	36 717	2,0 *
Personnel soutien adm. 1	4 595	62,9	39 036	40 705	-4,3 *	36 776	30 354	17,5
Personnel soutien adm. 2	5 979	47,8	42 767	46 240	-8,1	38 139	34 889	8,5
Personnel soutien adm. 3	2 241	71,4	46 026	49 190	-6,9	38 686	38 881	-0,5 *
Personnel secrétariat 1	1 450	67,8	40 385	48 813	-20,9	37 341	37 365	-0,1 *
Personnel secrétariat 2	8 454	78,9	44 148	52 299	-18,5	37 528	39 774	-6,0
Préposé aux renseign. 2	825	55,9	47 648	45 273	5,0 *	35 978	31 983	11,1 *
Préposé aux renseign. 3	32	61,8	52 013	59 151	-13,7	36 654	45 708	-24,7
Téléphoniste-récept. 2	177	45,0	36 928	39 978	-8,3	36 033	29 984	16,8
Moyenne	...	63,5	42 859	47 855	-11,7	37 610	36 291	3,5

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	
%		%		
51,8 *	65,4 *	91,5 *	92,6 *	Professionnels
76,1	59,8	93,1	90,2	Professionnel communic. 1
85,0 *	99,5 *	96,0 *	99,9 *	Professionnel communic. 2
49,4 *	33,4 *	91,2	80,7	Professionnel communic. 3
83,8	68,4	95,8	91,8	Professionnel gest. fin. 1
71,6 *	80,3 *	92,4 *	95,2 *	Professionnel gest. fin. 2
54,8 *	60,9 *	91,8 *	90,1 *	Professionnel gest. fin. 3
68,6	83,4	90,5	96,0	Analyste proc. adm./inform. 1
80,8	93,9	94,6	98,6	Analyste proc. adm./inform. 2
59,1	84,9	85,6	96,4	Analyste proc. adm./inform. 3
91,8 *	86,2 *	97,9 *	96,8 *	Ingénieur 2
80,3 *	77,6 *	95,0 *	94,7 *	Ingénieur 3
60,1 *	54,7 *	91,2 *	87,0 *	Professionnel sc. phys. 3
59,4 *	81,3 *	86,3	95,4	Avocat et notaire 1
70,1	80,0	91,2	95,2	Avocat et notaire 2
				Moyenne
84,9 *	80,9 *	96,0 *	95,3 *	Techniciens
84,7	46,5	96,2	84,6	Technicien en administration 1-2
85,3 *	94,1 *	95,4 *	98,6 *	Techn. documentation 1-2
77,9 *	78,0 *	93,5 *	93,7 *	Techn. laboratoire 1-2
63,7	76,1	89,6	95,0	Technicien en droit 1-2
80,7 *	78,9 *	94,3 *	95,4 *	Technicien génie 1-2
85,9	67,1	96,2	92,1	Technicien génie 3
88,9 *	95,5 *	96,6 *	99,0 *	Techn. informatique 1-2
41,5	83,0	81,7	96,2	Techn. informatique 3
82,0 *	80,4 *	94,9 *	95,2 *	Techn. hygiène du trav. 1-2
				Moyenne
0,0	57,4	97,6	89,1	Employés de bureau
65,3 *	72,2 *	97,1 *	92,3 *	Magasinier 1
64,3	92,8	97,9 *	98,2 *	Magasinier 2
90,6	80,7	99,0	95,3	Personnel soutien adm. 1
104,2	75,3	100,7	94,8	Personnel soutien adm. 2
67,7	106,0	97,6 *	101,4 *	Personnel soutien adm. 3
95,3	106,3	99,3	101,5	Personnel secrétariat 1
87,6 *	78,4 *	97,0 *	93,6 *	Personnel secrétariat 2
99,7	42,5	99,9	86,9	Préposé aux renseign. 2
34,2	90,8	98,4 *	97,7 *	Préposé aux renseign. 3
85,4	91,6	98,8 *	98,0 *	Téléphoniste-récept. 2
				Moyenne

Annexe B-1

Importance des avantages sociaux et des heures chômées payées, méthode des débours, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des catégories, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2019

(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												
Régime de retraite	8,02	8,76	8,03 *	8,41 *	8,02	9,05	8,02	4,97	8,02	10,37	8,02 *	8,24 *
Assurances ^{1,2}	2,27	4,38	3,77	4,75	5,28	4,73	6,67	3,44	4,49	6,12	4,60 *	4,55 *
Assurance parentale du Québec	0,70	0,63	0,77	0,75	0,77	0,77	0,77 *	0,76 *	0,77	0,74	0,76	0,74
Régime de rentes du Québec	3,63	3,25	4,96	4,44	4,95	4,86	4,94	4,82	5,01	4,30	4,75	4,46
Assurance emploi	0,95	0,91	1,36	1,29	1,43	1,46	1,43	1,65	1,43	1,24	1,34 *	1,35 *
Assurance maladie du Québec	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *
SST	0,91	0,62	1,28	1,09	1,28	1,15	1,70	2,17	1,26	2,05	1,29 *	1,27 *
Autres avantages ^{2,3}	0,87	0,46	1,23	0,71	1,13	0,70	1,19	0,45	0,75	0,43	1,10	0,61
Total des avantages sociaux⁴	21,61	23,27	25,65 *	25,70 *	27,12 *	26,97 *	28,97	22,53	25,99	29,51	26,12	25,48
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,15	7,63	8,38	7,61	8,33	7,78	8,75	7,65	8,34 *	8,29 *	8,38	7,72
Jours fériés et congés mobiles	4,62	4,97	4,37	4,92	4,25	5,07	4,08	4,48	4,45	5,05	4,32	4,91
Autres congés chômés payés ^{2,5}	4,34	2,20	3,42	2,20	2,76	2,20	2,64	1,59	3,46	2,07	3,20	2,09
Total des heures chômées payées⁴	17,11	14,80	16,17	14,73	15,34 *	15,05 *	15,47	13,72	16,26	15,40	15,90	14,73
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées⁴	38,72 *	38,06 *	41,82	40,43	42,46 *	42,02 *	44,44	36,26	42,24	44,92	42,03	40,21

1. Comprend les assurances suivantes : assurance vie, assurance maladie, assurance soins dentaires, assurance soins optiques, assurance salaire et assurance invalidité de longue durée.

2. L'Institut a procédé à une imputation historique de ces données. En raison de l'actualité des données, les résultats relatifs aux coûts de ces regroupements ne font pas l'objet d'une diffusion. Cela n'affecte en rien les résultats d'ensemble de la rémunération globale de l'annexe C.

3. Comprend le remboursement de congés de maladie non utilisés et la compensation pour les congés parentaux.

4. Le total peut être différent de la somme des éléments en raison des arrondissements.

5. Comprend les congés de maladie utilisés, les congés parentaux et les congés sociaux.

* 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 2019

(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												
Régime de retraite	8,02	7,04	8,03	5,84	8,02	5,79	8,02	4,09	8,01	6,97	8,02	5,78
Assurances ^{1,2}	2,27	4,66	3,77	4,71	5,28	4,62	6,67	3,23	4,68	5,98	4,61 *	4,49 *
Assurance parentale du Québec	0,70	0,63	0,77	0,75	0,77	0,77	0,77 *	0,76 *	0,77	0,73	0,76	0,74
Régime de rentes du Québec	3,63	3,32	4,96	4,45	4,95	4,82	4,94	4,80	5,01	4,18	4,75	4,45
Assurance emploi	0,95	0,93	1,36	1,31	1,43	1,48	1,43	1,67	1,43	1,21	1,34	1,37
Assurance maladie du Québec	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *
SST	0,91	0,59	1,28 *	1,22 *	1,28 *	1,17 *	1,70	2,32	1,32	2,48	1,29 *	1,35 *
Autres avantages ^{2,3}	0,87	0,23	1,23	0,38	1,13	0,27	1,19	0,33	0,82	0,13	1,11	0,29
Total des avantages sociaux⁴	21,61 *	21,66 *	25,65	22,92	27,12	23,18	28,97	21,45	26,31 *	25,95 *	26,14	22,73
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,15	7,24	8,38	7,29	8,33	7,32	8,75	7,49	8,40 *	8,33 *	8,39	7,38
Jours fériés et congés mobiles	4,62 *	4,81 *	4,37	4,59	4,25	4,58	4,08	4,33	4,41	4,76	4,32	4,59
Autres congés chômés payés ^{2,5}	4,34	1,11	3,42	1,22	2,76	1,17	2,64	1,34	3,17	1,28	3,18	1,21
Total des heures chômées payées⁴	17,11	13,16	16,17	13,10	15,34	13,07	15,47	13,16	15,97	14,37	15,89	13,17
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées⁴	38,72	34,82	41,82	36,02	42,46	36,25	44,44	34,62	42,28	40,31	42,03	35,90

1. Comprend les assurances suivantes : assurance vie, assurance maladie, assurance soins dentaires, assurance soins optiques, assurance salaire et assurance invalidité de longue durée.

2. L'Institut a procédé à une imputation historique de ces données. En raison de l'actualité des données, les résultats relatifs aux coûts de ces regroupements ne font pas l'objet d'une diffusion. Cela n'affecte en rien les résultats d'ensemble de la rémunération globale de l'annexe C.

3. Comprend le remboursement de congés de maladie non utilisés et la compensation pour les congés parentaux.

4. Le total peut être différent de la somme des éléments en raison des arrondissements.

5. Comprend les congés de maladie utilisés, les congés parentaux et les congés sociaux.

* 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 2019

(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												
Régime de retraite	8,02	11,90	8,03	12,92	8,02	13,36	8,02	10,43	8,02	16,03	8,02	12,69
Assurances ^{1,2}	2,27	3,86	3,77	4,66	5,28	4,86	6,67	5,45	4,49	6,34	4,60	4,83
Assurance parentale du Québec	0,70	0,62	0,77	0,76	0,77	0,77	0,77 *	0,77 *	0,77	0,76	0,76	0,74
Régime de rentes du Québec	3,63	3,16	4,96	4,41	4,95	4,90	4,94 *	4,95 *	5,01	4,40	4,75	4,48
Assurance emploi	0,95	0,89	1,36	1,25	1,43	1,42	1,43	1,46	1,43	1,22	1,34	1,29
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 *
SST	0,91	0,68	1,28	0,96	1,28	1,10	1,70	1,16	1,26	1,48	1,29	1,03
Autres avantages ^{2,3}	0,87 *	0,88 *	1,23 *	1,27 *	1,13	1,25	1,19	1,58	0,75	0,80	1,10	1,22
Total des avantages sociaux⁴	21,61	26,25	25,65	30,49	27,12	31,92	28,97 *	30,05 *	25,99	35,29	26,13	30,55
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,15	8,22	8,38	8,18	8,33	8,41	8,75 *	8,83 *	8,34 *	8,21 *	8,38 *	8,38 *
Jours fériés et congés mobiles	4,62	5,28	4,37	5,45	4,25	5,72	4,08	5,39	4,45	5,32	4,32	5,50
Autres congés chômés payés ^{2,5}	4,34	3,97	3,42	3,82	2,76	3,46	2,64	3,62	3,46	3,64	3,20	3,67
Total des heures chômées payées⁴	17,11	17,47	16,17	17,44	15,34	17,59	15,47	17,84	16,26	17,17	15,90	17,55
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées⁴	38,72	43,72	41,82	47,93	42,46	49,51	44,44	47,89	42,24	52,46	42,03	48,10

1. Comprend les assurances suivantes : assurance vie, assurance maladie, assurance soins dentaires, assurance soins optiques, assurance salaire et assurance invalidité de longue durée.

2. L'Institut a procédé à une imputation historique de ces données. En raison de l'actualité des données, les résultats relatifs aux coûts de ces regroupements ne font pas l'objet d'une diffusion. Cela n'affecte en rien les résultats d'ensemble de la rémunération globale de l'annexe C.

3. Comprend le remboursement de congés de maladie non utilisés et la compensation pour les congés parentaux.

4. Le total peut être différent de la somme des éléments en raison des arrondissements.

5. Comprend les congés de maladie utilisés, les congés parentaux et les congés sociaux.

* 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 2019

(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												
Régime de retraite	8,02	12,74	8,03	16,85	8,02	16,33	8,01	13,57	8,02	20,74	8,02	15,83
Assurances ^{1,2}	2,28	3,41	3,76	5,13	5,28 *	5,27 *	6,73	4,67	4,49	7,21	4,51	4,98
Assurance parentale du Québec	0,70	0,62	0,77	0,75	0,77	0,77	0,77 *	0,77 *	0,77	0,76	0,76	0,74
Régime de rentes du Québec	3,63	3,18	4,97	4,25	4,95	4,84	4,93 *	4,94 *	5,01	4,42	4,75	4,40
Assurance emploi	0,96	0,85	1,37	1,16	1,43	1,37	1,43	1,62	1,43	1,21	1,34	1,25
Assurance maladie du Québec	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *
SST	0,92	1,43	1,26	1,72	1,28	1,75	1,62 *	1,71 *	1,26	1,74	1,26	1,68
Autres avantages ^{2,3}	0,88	2,30	1,20	1,78	1,13	1,66	1,13	0,57	0,75	1,03	1,09	1,62
Total des avantages sociaux⁴	21,65	28,79	25,62	35,89	27,12	36,24	28,88	32,10	25,99	41,36	25,97	34,76
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,15	7,79	8,37	8,60	8,33	8,76	8,69	9,38	8,34 *	8,36 *	8,35	8,61
Jours fériés et congés mobiles	4,62	7,13	4,38	6,19	4,25	6,22	4,14	5,98	4,45	5,71	4,34	6,30
Autres congés chômés payés ^{2,5}	4,32	1,47	3,45	2,10	2,76	2,12	2,56	1,95	3,46	2,87	3,22	2,03
Total des heures chômées payées⁴	17,09	16,40	16,20	16,88	15,34	17,10	15,40	17,31	16,26	16,95	15,92	16,94
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées⁴	38,73	45,19	41,82	52,77	42,46	53,34	44,28	49,41	42,24	58,31	41,89	51,70

1. Comprend les assurances suivantes : assurance vie, assurance maladie, assurance soins dentaires, assurance soins optiques, assurance salaire et assurance invalidité de longue durée.

2. L'Institut a procédé à une imputation historique de ces données. En raison de l'actualité des données, les résultats relatifs aux coûts de ces regroupements ne font pas l'objet d'une diffusion. Cela n'affecte en rien les résultats d'ensemble de la rémunération globale de l'annexe C.

3. Comprend le remboursement de congés de maladie non utilisés et la compensation pour les congés parentaux.

4. Le total peut être différent de la somme des éléments en raison des arrondissements.

5. Comprend les congés de maladie utilisés, les congés parentaux et les congés sociaux.

* 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 2019

(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												
Régime de retraite	8,02	11,92	8,03	11,87	8,02	11,24	8,02	8,45	8,01	11,22	8,02	11,04
Assurances ^{1,2}	2,30	2,83	3,69	4,06	5,28	4,39	6,65	5,05	4,67	5,56	4,62	4,24
Assurance parentale du Québec	0,69	0,61	0,77	0,75	0,77	0,77	0,77 *	0,77 *	0,77	0,76	0,76	0,74
Régime de rentes du Québec	3,61	3,14	4,95	4,35	4,95	4,77	4,94 *	4,95 *	5,01	4,19	4,75	4,42
Assurance emploi	0,95	0,84	1,36	1,19	1,43	1,35	1,43 *	1,44 *	1,43	1,13	1,34	1,24
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 *
SST	0,92	0,62	1,26	0,97	1,28	0,99	1,69	1,30	1,31	1,46	1,29	1,00
Autres avantages ^{2,3}	0,90	0,66	1,19	1,35	1,13 *	1,07 *	1,18	0,98	0,81 *	0,83 *	1,10 *	1,05 *
Total des avantages sociaux⁴	21,67	24,88	25,51	28,80	27,12	28,84	28,94	27,20	26,26	29,41	26,14	27,98
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,15 *	8,10 *	8,36	8,17	8,33	8,24	8,74	9,44	8,39	8,25	8,38 *	8,40 *
Jours fériés et congés mobiles	4,60	5,02	4,39	5,18	4,25	5,10	4,09	4,79	4,42	4,71	4,32	5,03
Autres congés chômés payés ^{2,5}	4,29	3,61	3,51	3,80	2,76	4,23	2,63	3,15	3,25	4,40	3,19	3,86
Total des heures chômées payées⁴	17,04	16,73	16,26	17,14	15,34	17,57	15,46	17,38	16,06	17,35	15,89	17,29
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées⁴	38,71	41,62	41,77	45,94	42,46	46,41	44,40 *	44,58 *	42,32	46,76	42,02	45,27

1. Comprend les assurances suivantes : assurance vie, assurance maladie, assurance soins dentaires, assurance soins optiques, assurance salaire et assurance invalidité de longue durée.

2. L'Institut a procédé à une imputation historique de ces données. En raison de l'actualité des données, les résultats relatifs aux coûts de ces regroupements ne font pas l'objet d'une diffusion. Cela n'affecte en rien les résultats d'ensemble de la rémunération globale de l'annexe C.

3. Comprend le remboursement de congés de maladie non utilisés et la compensation pour les congés parentaux.

4. Le total peut être différent de la somme des éléments en raison des arrondissements.

5. Comprend les congés de maladie utilisés, les congés parentaux et les congés sociaux.

* 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 2019

(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												
Régime de retraite	8,02	10,80	8,03	11,85	8,02	12,22	8,02	13,13	8,01	16,06	8,02	12,21
Assurances ^{1,2}	2,27	2,75	3,77	3,33	5,28	3,39	6,65	4,58	4,77	4,01	4,61	3,49
Assurance parentale du Québec	0,70	0,65	0,77	0,77	0,77 *	0,77 *	0,77 *	0,77 *	0,77 *	0,77 *	0,76	0,75
Régime de rentes du Québec	3,63	3,34	4,96	4,59	4,95 *	4,96 *	4,94	4,96	5,00	4,88	4,75	4,60
Assurance emploi	0,95	0,89	1,36	1,24	1,43	1,40	1,43	1,44	1,43	1,34	1,34	1,28
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 *
SST	0,91	0,46	1,28	0,54	1,28	0,54	1,69	0,55	1,35	0,54	1,29	0,53
Autres avantages ^{2,3}	0,88	0,41	1,23	0,69	1,13	0,67	1,18	0,19	0,85	0,42	1,11	0,55
Total des avantages sociaux⁴	21,62	23,55	25,66	27,27	27,13 *	28,21 *	28,93	29,87	26,43	32,27	26,13	27,67
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,15	8,92	8,38	8,50	8,33	8,45	8,74	8,58	8,43 *	8,55 *	8,38	8,56
Jours fériés et congés mobiles	4,62	5,75	4,37	6,02	4,25	6,04	4,09	6,35	4,39	6,05	4,32	6,04
Autres congés chômés payés ^{2,5}	4,33	2,44	3,42 *	3,24 *	2,76	3,30	2,63	2,27	3,15	4,79	3,18 *	3,05 *
Total des heures chômées payées⁴	17,10 *	17,11 *	16,16	17,76	15,33	17,79	15,46	17,20	15,96	19,39	15,88	17,65
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées⁴	38,72	40,66	41,82	45,02	42,46	46,00	44,40	47,07	42,39	51,66	42,01	45,32

1. Comprend les assurances suivantes : assurance vie, assurance maladie, assurance soins dentaires, assurance soins optiques, assurance salaire et assurance invalidité de longue durée.

2. L'Institut a procédé à une imputation historique de ces données. En raison de l'actualité des données, les résultats relatifs aux coûts de ces regroupements ne font pas l'objet d'une diffusion. Cela n'affecte en rien les résultats d'ensemble de la rémunération globale de l'annexe C.

3. Comprend le remboursement de congés de maladie non utilisés et la compensation pour les congés parentaux.

4. Le total peut être différent de la somme des éléments en raison des arrondissements.

5. Comprend les congés de maladie utilisés, les congés parentaux et les congés sociaux.

* 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 2019

(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	0,53	0,00	0,87	0,00	0,88	0,00	1,24	0,00	0,64	0,00	0,85	0,00
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	8,02	12,02	8,03	11,33	8,01	11,24	8,02	10,70	8,02	10,70	8,02	11,33
Assurance vie	0,10	0,00	0,03	0,00	0,03	0,00	0,03	0,00	0,03	0,00	0,05	0,00
Assurance maladie	0,09	1,48	0,13	1,90	0,22	2,02	0,36	2,20	0,24	2,20	0,19	1,90
Assurance soins dentaires	0,00	1,85	0,00	1,85	0,00	1,85	0,00	1,85	0,00	1,85	0,00	1,85
Assurance soins optiques	0,00	0,04	0,00	0,05	0,00	0,06	0,00	0,06	0,00	0,06	0,00	0,05
Assurance salaire	2,06	0,00	3,43	0,00	4,60	0,00	6,07	0,00	3,89	0,00	3,88	0,00
Assurance invalidité de longue durée	0,02	1,97	0,09	1,97	0,26	1,97	0,37	1,97	0,26	1,97	0,17	1,97
Total des assurances ²	2,27	5,34	3,68	5,77	5,12	5,90	6,83	6,08	4,42	6,08	4,29	5,77
Compensation pour congés parentaux	0,34	0,89	0,31	1,35	0,21	1,28	0,09	3,70	0,08	0,13	0,24	1,58
Assurance parentale du Québec	0,70	0,63	0,77	0,76	0,77	0,77	0,77	0,77	0,77	0,77	0,75	0,73
Régime de rentes du Québec	3,63	3,16	4,98	4,60	4,96	5,01	4,93	4,94	5,01	4,47	4,65	4,41
Assurance emploi	0,95	0,95	1,38	1,39	1,43	1,61	1,43	1,61	1,42	1,37	1,30	1,38
Assurance maladie du Québec	4,26	4,26	4,26	4,26	4,26	4,26	4,26	4,26	4,26	4,26	4,26	4,26
SST	0,91	0,62	1,26	0,62	1,20	0,62	1,90	0,62	1,23	0,62	1,27	0,62
Total des régimes étatiques ²	10,45	9,62	12,64	11,64	12,62	12,27	13,30	12,20	12,69	11,49	12,23	11,41
Total rémunération indirecte ²	21,08	27,87	24,65	30,09	25,96	30,69	28,24	32,68	25,20	28,40	24,79	30,09
Total des avantages sociaux²	21,61	27,87	25,53	30,09	26,84	30,69	29,47	32,68	25,84	28,40	25,64	30,09
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,15	8,31	8,35	7,77	8,31	7,74	8,89	7,52	8,30	7,52	8,39	7,84
Jours fériés et congés mobiles	4,62	4,98	4,39	4,98	4,31	4,98	3,93	4,98	4,48	4,98	4,35	4,98
Congés de maladie utilisés	4,13	3,76	3,24	3,77	2,29	3,77	2,14	3,76	3,19	3,76	3,02	3,77
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	1,55	0,41	1,55	0,36	1,56	0,60	1,55	0,41	1,55	0,38	1,55
Total des heures chômées payées²	17,11	18,63	16,40	18,09	15,26	18,07	15,56	17,83	16,39	17,83	16,14	18,15
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées²	38,72	46,50	41,92	48,18	42,10	48,76	45,04	50,51	42,23	46,23	41,77	48,25

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 peut être différent de la somme des éléments 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 2019

(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												
Régime de retraite	8,02	11,71	8,03	12,05	8,02	12,53	8,02	5,83	8,02	11,17	8,02	11,10
Assurances ^{1,2}	2,27	3,95	3,77	5,13	5,28	5,09	6,67	3,75	4,49	6,39	4,60	4,78
Assurance parentale du Québec	0,70	0,63	0,77	0,75	0,77	0,77	0,77 *	0,76 *	0,77	0,74	0,76	0,74
Régime de rentes du Québec	3,63	3,20	4,96	4,40	4,95	4,87	4,94	4,84	5,01	4,24	4,75	4,45
Assurance emploi	0,95	0,90	1,36	1,25	1,43	1,42	1,43	1,63	1,43	1,20	1,34	1,32
Assurance maladie du Québec	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *
SST	0,91	0,68	1,28	1,07	1,28 *	1,18 *	1,70	2,13	1,26	2,02	1,29 *	1,28 *
Autres avantages ^{2,3}	0,87 *	0,90 *	1,23 *	1,20 *	1,13 *	1,14 *	1,19	0,63	0,75	0,47	1,10	1,00
Total des avantages sociaux⁴	21,61	26,22	25,65	30,11	27,12	31,25	28,97	23,84	25,99	30,48	26,13	28,91
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,15	8,22	8,38	8,17	8,33	8,44	8,75	8,37	8,34 *	8,49 *	8,38 *	8,32 *
Jours fériés et congés mobiles	4,62	5,28	4,37	5,35	4,25	5,61	4,08	4,80	4,45	5,11	4,32	5,33
Autres congés chômés payés ^{2,5}	4,34	4,01	3,42 *	3,43 *	2,76	3,17	2,64	1,98	3,46	2,22	3,20 *	3,12 *
Total des heures chômées payées⁴	17,11	17,50	16,17	16,94	15,34	17,22	15,47 *	15,14 *	16,26	15,82	15,90	16,77
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées⁴	38,72	43,72	41,82	47,06	42,46	48,46	44,44	38,98	42,24	46,30	42,03	45,68

1. Comprend les assurances suivantes : assurance vie, assurance maladie, assurance soins dentaires, assurance soins optiques, assurance salaire et assurance invalidité de longue durée.

2. L'Institut a procédé à une imputation historique de ces données. En raison de l'actualité des données, les résultats relatifs aux coûts de ces regroupements ne font pas l'objet d'une diffusion. Cela n'affecte en rien les résultats d'ensemble de la rémunération globale de l'annexe C.

3. Comprend le remboursement de congés de maladie non utilisés et la compensation pour les congés parentaux.

4. Le total peut être différent de la somme des éléments en raison des arrondissements.

5. Comprend les congés de maladie utilisés, les congés parentaux et les congés sociaux.

* 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 2019

(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												
Régime de retraite	8,02	7,22	8,03	5,39	8,02	5,46	8,02	3,26	8,01	3,13	8,02	5,23
Assurances ^{1,2}	2,27	4,54	3,77	4,43	5,28	4,28	6,67	3,20	4,70	4,07	4,62	4,17
Assurance parentale du Québec	0,70	0,63	0,77	0,75	0,77	0,77	0,77 *	0,77 *	0,77	0,76	0,76	0,74
Régime de rentes du Québec	3,63	3,31	4,96	4,49	4,95	4,84	4,94	4,83	5,01	4,69	4,75	4,50
Assurance emploi	0,95	0,92	1,36 *	1,33 *	1,43	1,50	1,43	1,65	1,43	1,52	1,34	1,39
Assurance maladie du Québec	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *
SST	0,91	0,61	1,28 *	1,17 *	1,28	1,12	1,70	2,55	1,33	2,45	1,29 *	1,36 *
Autres avantages ^{2,3}	0,87	0,23	1,23	0,26	1,13	0,24	1,19	0,16	0,83	0,10	1,11	0,22
Total des avantages sociaux⁴	21,61 *	21,71 *	25,65	22,08	27,12	22,48	28,97	20,66	26,33	20,97	26,14	21,88
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,15	7,27	8,38	7,13	8,33	7,08	8,75	5,62	8,40	6,52	8,39	6,85
Jours fériés et congés mobiles	4,62	4,81	4,37	4,50	4,25	4,54	4,08	3,65	4,40 *	4,30 *	4,32	4,41
Autres congés chômés payés ^{2,5}	4,34	1,17	3,42	1,17	2,76	1,15	2,64	0,91	3,15	0,81	3,18	1,10
Total des heures chômées payées⁴	17,11	13,25	16,17	12,80	15,34	12,77	15,47	10,18	15,96	11,63	15,88	12,37
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées⁴	38,72	34,97	41,82	34,88	42,46	35,24	44,44	30,85	42,29	32,60	42,03	34,24

1. Comprend les assurances suivantes : assurance vie, assurance maladie, assurance soins dentaires, assurance soins optiques, assurance salaire et assurance invalidité de longue durée.

2. L'Institut a procédé à une imputation historique de ces données. En raison de l'actualité des données, les résultats relatifs aux coûts de ces regroupements ne font pas l'objet d'une diffusion. Cela n'affecte en rien les résultats d'ensemble de la rémunération globale de l'annexe C.

3. Comprend le remboursement de congés de maladie non utilisés et la compensation pour les congés parentaux.

4. Le total peut être différent de la somme des éléments en raison des arrondissements.

5. Comprend les congés de maladie utilisés, les congés parentaux et les congés sociaux.

* 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 2019

(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												
Régime de retraite	8,02	10,60	8,03	9,32	8,02 *	8,56 *	8,02	4,75	8,01 *	7,82 *	8,02 *	8,37 *
Assurances ^{1,2}	2,32	5,96	3,78	5,98	5,28	6,00	6,67	3,47	4,68	6,38	4,66	5,58
Assurance parentale du Québec	0,69	0,66	0,77	0,75	0,77	0,76	0,77 *	0,76 *	0,77	0,72	0,76	0,74
Régime de rentes du Québec	3,60	3,38	4,96	4,40	4,95	4,66	4,94	4,80	5,01	4,08	4,76	4,40
Assurance emploi	0,94 *	0,94 *	1,36	1,23	1,43	1,35	1,43	1,66	1,43	1,15	1,34	1,30
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 *
SST	0,93	0,38	1,28 *	1,75 *	1,28 *	1,34 *	1,70	2,34	1,32	2,48	1,30 *	1,54 *
Autres avantages ^{2,3}	0,91	0,58	1,23	0,89	1,13	0,65	1,19	0,46	0,82	0,15	1,12	0,65
Total des avantages sociaux⁴	21,67	26,75	25,67	28,57	27,12 *	27,59 *	28,97	22,51	26,31 *	27,05 *	26,23 *	26,84 *
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,15	8,47	8,38 *	8,33 *	8,33	8,76	8,75	8,31	8,40 *	8,64 *	8,39 *	8,52 *
Jours fériés et congés mobiles	4,60	5,30	4,36	4,98	4,25	4,96	4,08	4,64	4,41	4,84	4,31	4,95
Autres congés chômés payés ^{2,5}	4,26	1,37	3,41	1,69	2,76	1,76	2,64	1,67	3,17	1,41	3,15	1,65
Total des heures chômées payées⁴	17,01	15,13	16,15	15,00	15,33 *	15,47 *	15,47	14,61	15,97	14,88	15,85	15,12
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées⁴	38,68	41,89	41,82	43,58	42,46 *	43,06 *	44,44	37,12	42,28 *	41,93 *	42,07 *	41,97 *

1. Comprend les assurances suivantes : assurance vie, assurance maladie, assurance soins dentaires, assurance soins optiques, assurance salaire et assurance invalidité de longue durée.

2. L'Institut a procédé à une imputation historique de ces données. En raison de l'actualité des données, les résultats relatifs aux coûts de ces regroupements ne font pas l'objet d'une diffusion. Cela n'affecte en rien les résultats d'ensemble de la rémunération globale de l'annexe C.

3. Comprend le remboursement de congés de maladie non utilisés et la compensation pour les congés parentaux.

4. Le total peut être différent de la somme des éléments en raison des arrondissements.

5. Comprend les congés de maladie utilisés, les congés parentaux et les congés sociaux.

* 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 2019

(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												
Régime de retraite	8,02	6,96	8,03	5,15	8,02	5,19	8,02	3,25	8,01	2,88	8,02	5,02
Assurances ^{1,2}	2,27	4,61	3,77	4,46	5,28	4,31	6,67	3,19	4,65	4,07	4,61	4,20
Assurance parentale du Québec	0,70	0,63	0,77	0,75	0,77	0,77	0,77 *	0,77 *	0,77	0,76	0,76	0,74
Régime de rentes du Québec	3,63	3,32	4,96	4,50	4,95	4,85	4,94	4,83	5,01	4,69	4,75	4,51
Assurance emploi	0,95	0,93	1,36 *	1,34 *	1,43	1,51	1,43	1,65	1,43	1,53	1,34	1,40
Assurance maladie du Québec	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *
SST	0,91	0,60	1,28 *	1,20 *	1,28	1,12	1,70	2,56	1,32	2,53	1,29 *	1,37 *
Autres avantages ^{2,3}	0,87	0,19	1,23	0,21	1,13	0,19	1,19	0,15	0,82	0,06	1,11	0,18
Total des avantages sociaux⁴	21,61 *	21,49 *	25,65	21,87	27,12	22,21	28,97	20,66	26,27	20,77	26,14	21,68
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,15	7,20	8,38	7,07	8,33	7,01	8,75	5,62	8,39	6,42	8,39	6,79
Jours fériés et congés mobiles	4,62 *	4,78 *	4,37 *	4,46 *	4,25	4,50	4,08	3,65	4,41 *	4,23 *	4,32 *	4,38 *
Autres congés chômés payés ^{2,5}	4,34	1,09	3,42	1,10	2,76	1,08	2,64	0,90	3,17	0,71	3,18	1,04
Total des heures chômées payées⁴	17,11	13,07	16,17	12,63	15,34	12,59	15,47	10,17	15,98	11,35	15,89	12,21
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées⁴	38,72	34,56	41,82	34,50	42,46	34,80	44,44	30,83	42,25	32,13	42,02	33,89

1. Comprend les assurances suivantes : assurance vie, assurance maladie, assurance soins dentaires, assurance soins optiques, assurance salaire et assurance invalidité de longue durée.

2. L'Institut a procédé à une imputation historique de ces données. En raison de l'actualité des données, les résultats relatifs aux coûts de ces regroupements ne font pas l'objet d'une diffusion. Cela n'affecte en rien les résultats d'ensemble de la rémunération globale de l'annexe C.

3. Comprend le remboursement de congés de maladie non utilisés et la compensation pour les congés parentaux.

4. Le total peut être différent de la somme des éléments en raison des arrondissements.

5. Comprend les congés de maladie utilisés, les congés parentaux et les congés sociaux.

* 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 2019

[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	45	49 895	52 697	-5,6 *	514	68	50 408	52 765	-4,7 *	12 570	17 817
Professionnel communic. 2	727	73 980	77 402	-4,6	534	237	74 514	77 639	-4,2	16 235	19 796
Professionnel communic. 3	111	87 945	101 647	-15,6	88	142	88 033	101 789	-15,6	17 327	27 168
Professionnel gest. fin. 1	37	49 420	61 432	-24,3	827	45	50 247	61 477	-22,4	13 326	15 983
Professionnel gest. fin. 2	424	72 344	77 040	-6,5	1 114	118	73 458	77 158	-5,0	17 191	17 796
Professionnel gest. fin. 3	11	84 622	103 372	-22,2	85	130	84 707	103 501	-22,2	16 867	25 862
Analyste proc. adm./inform. 1	244	50 754	64 661	-27,4	365	31	51 118	64 692	-26,6	12 188	15 362
Analyste proc. adm./inform. 2	4 575	74 137	84 037	-13,4	411	114	74 549	84 151	-12,9	15 864	18 772
Analyste proc. adm./inform. 3	1 248	86 252	104 352	-21,0	264	81	86 516	104 433	-20,7	17 287	25 022
Ingénieur 1	155	51 322	61 255	-19,4	51	30	51 374	61 285	-19,3	11 345	12 616
Ingénieur 2	666	80 103	89 197	-11,4	95	116	80 198	89 313	-11,4	16 092	20 206
Ingénieur 3	386	102 280	115 549	-13,0	102	64	102 382	115 613	-12,9	19 331	23 732
Professionnel sc. phys. 1	25	52 581	51 777	1,5 *	751	14	53 332	51 791	2,9 *	13 663	10 710
Professionnel sc. phys. 2	466	80 449	79 033	1,8 *	1 052	203	81 501	79 236	2,8 *	17 771	18 960
Professionnel sc. phys. 3	112	91 104	108 734	-19,4	91	191	91 195	108 925	-19,4	17 744	25 501
Avocat et notaire 1	66	66 289	81 475	-22,9	546	168	66 834	81 642	-22,2	15 130	21 163
Avocat et notaire 2	538	98 380	109 977	-11,8	739	363	99 118	110 341	-11,3	19 770	26 877
Avocat et notaire 3	331	131 496	138 172	-5,1	131	86	131 627	138 258	-5,0	23 804	31 882
Biologiste 2	178	75 987	79 752	-5,0 *	76	108	76 063	79 861	-5,0 *	15 508	18 329
Biologiste 3	32	90 433	102 031	-12,8	90	147	90 524	102 177	-12,9	17 586	24 017
Moyenne	...	79 466	88 947	-11,9	407	131	79 872	89 077	-11,5	16 612	20 559
Techniciens											
Technicien en administration 1-2	8 534	51 500	56 747	-10,2	430	158	51 931	56 905	-9,6	12 735	14 813
Technicien en administration 3	83	59 233	69 690	-17,7	36	288	59 268	69 977	-18,1	13 281	16 215
Techn. documentation 1-2	668	51 279	57 436	-12,0	308	432	51 587	57 869	-12,2	12 509	16 562
Techn. laboratoire 1-2	2 160	58 324	58 172	0,3 *	968	345	59 291	58 517	1,3 *	14 978	14 153
Techn. laboratoire 3	514	63 253	68 941	-9,0	1 060	283	64 312	69 224	-7,6	15 840	17 618
Technicien en droit 1-2	499	48 615	66 939	-37,7	29	167	48 645	67 107	-38,0	11 105	17 769
Technicien en droit 3	21	57 805	109 055	-88,7	35	119	57 839	109 174	-88,8	13 049	25 835
Technicien génie 1-2	1 532	50 278	69 240	-37,7	277	156	50 554	69 396	-37,3	12 035	17 552
Technicien génie 3	239	58 127	89 317	-53,7	35	54	58 161	89 372	-53,7	13 077	22 608
Techn. informatique 1-2	1 923	53 064	56 102	-5,7	379	101	53 443	56 203	-5,2	12 892	12 425
Techn. informatique 3	1 070	59 192	75 810	-28,1	739	171	59 931	75 981	-26,8	14 559	17 042
Technicien en loisir 1-2	486	50 987	53 911	-5,7	546	500	51 533	54 411	-5,6	12 957	14 644
Techn. hygiène du trav. 1-2	176	50 171	67 387	-34,3	873	78	51 044	67 465	-32,2	13 515	18 372
Moyenne	...	53 079	60 465	-13,9	505	197	53 583	60 662	-13,2	13 126	15 316
Employés de bureau											
Magasinier 1	204	37 099	46 387	-25,0 *	319	79	37 418	46 466	-24,2 *	9 783	10 416
Magasinier 2	978	39 698	55 050	-38,7	460	298	40 158	55 348	-37,8	10 681	15 418
Magasinier 3	30	47 463	64 025	-34,9	212	362	47 675	64 386	-35,1	11 724	17 224
Op. duplicateur 1-2	70	38 641	55 840	-44,5	239	209	38 879	56 049	-44,2	10 023	13 170
Personnel soutien adm. 1	4 615	38 210	42 027	-10,0	536	268	38 747	42 295	-9,2	10 690	11 433
Personnel soutien adm. 2	5 979	42 331	47 152	-11,4	327	115	42 657	47 267	-10,8	10 862	12 055
Personnel soutien adm. 3	2 241	46 338	53 346	-15,1	478	88	46 816	53 434	-14,1	11 987	15 048
Personnel secrétariat 1	1 450	39 402	47 296	-20,0	298	144	39 700	47 441	-19,5	10 388	12 273
Personnel secrétariat 2	8 454	43 838	53 127	-21,2	340	235	44 178	53 362	-20,8	11 310	14 305
Préposé aux renseign. 2	825	46 204	43 613	5,6 *	23	178	46 227	43 791	5,3 *	11 085	11 574
Préposé aux renseign. 3	32	51 961	61 662	-18,7	26	359	51 987	62 021	-19,3	12 483	18 006
Préposé télécomm. 1-2	188	48 380	50 116	-3,6 *	44	148	48 423	50 264	-3,8 *	11 481	10 796
Préposé télécomm. 3	45	52 518	70 483	-34,2	47	580	52 566	71 063	-35,2	12 434	19 653
Téléphoniste-récept. 2	177	36 339	38 107	-4,9	538	113	36 877	38 221	-3,6 *	10 368	8 947
Acheteur 2	195	45 275	53 409	-18,0	521	95	45 796	53 505	-16,8	12 015	13 438
Moyenne	...	42 339	49 091	-15,9	380	190	42 718	49 281	-15,4	11 074	13 062

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									
62 978	70 582	-12,1	1 536,7	1 648,7	-7,3	40,98	42,81	-4,5	Professionnel communic. 1
90 748	97 435	-7,4	1 525,9	1 603,1	-5,1	59,47	60,78	-2,2 *	Professionnel communic. 2
105 360	128 957	-22,4	1 493,4	1 614,1	-8,1	70,55	79,89	-13,2	Professionnel communic. 3
63 572	77 460	-21,8	1 562,2	1 640,4	-5,0	40,69	47,22	-16,0	Professionnel gest. fin. 1
90 649	94 954	-4,7	1 563,5	1 662,1	-6,3	57,98	57,13	1,5 *	Professionnel gest. fin. 2
101 574	129 364	-27,4	1 493,4	1 594,5	-6,8	68,02	81,13	-19,3	Professionnel gest. fin. 3
63 306	80 054	-26,5	1 520,8	1 615,0	-6,2	41,63	49,57	-19,1	Analyste proc. adm./inform. 1
90 413	102 923	-13,8	1 515,3	1 658,2	-9,4	59,67	62,07	-4,0	Analyste proc. adm./inform. 2
103 802	129 455	-24,7	1 502,7	1 628,2	-8,4	69,08	79,51	-15,1	Analyste proc. adm./inform. 3
62 719	73 901	-17,8	1 493,4	1 762,3	-18,0	42,00	41,93	0,2 *	Ingénieur 1
96 290	109 520	-13,7	1 496,2	1 731,4	-15,7	64,36	63,25	1,7 *	Ingénieur 2
121 713	139 345	-14,5	1 493,4	1 712,7	-14,7	81,50	81,36	0,2 *	Ingénieur 3
66 996	62 501	6,7	1 551,0	1 745,0	-12,5	43,20	35,82	17,1	Professionnel sc. phys. 1
99 272	98 196	1,1 *	1 544,2	1 668,5	-8,1	64,29	58,85	8,5	Professionnel sc. phys. 2
108 939	134 426	-23,4	1 493,4	1 615,2	-8,2	72,95	83,23	-14,1	Professionnel sc. phys. 3
81 965	102 805	-25,4	1 524,9	1 613,1	-5,8	53,75	63,73	-18,6	Avocat et notaire 1
118 888	137 218	-15,4	1 520,3	1 605,8	-5,6	78,20	85,45	-9,3	Avocat et notaire 2
155 431	170 140	-9,5	1 493,4	1 620,7	-8,5	104,08	104,98	-0,9 *	Avocat et notaire 3
91 571	98 190	-7,2 *	1 493,4	1 647,9	-10,3	61,32	59,58	2,8 *	Biologiste 2
108 109	126 194	-16,7	1 493,4	1 613,2	-8,0	72,39	78,22	-8,1 *	Biologiste 3
96 485	109 637	-13,6	1 513,7	1 652,9	-9,2	63,78	66,42	-4,1	Moyenne
Techniciens									
64 666	71 718	-10,9	1 525,1	1 652,2	-8,3	42,40	43,41	-2,4	Technicien en administration 1-2
72 549	86 192	-18,8	1 489,9	1 659,9	-11,4	48,69	51,93	-6,6	Technicien en administration 3
64 097	74 431	-16,1	1 539,4	1 567,2	-1,8 *	41,64	47,49	-14,1	Techn. documentation 1-2
74 269	72 669	2,2 *	1 551,9	1 695,9	-9,3	47,86	42,85	10,5	Techn. laboratoire 1-2
80 153	86 842	-8,3	1 552,8	1 618,3	-4,2	51,62	53,66	-4,0 *	Techn. laboratoire 3
59 749	84 876	-42,1	1 489,9	1 592,2	-6,9	40,10	53,31	-32,9	Technicien en droit 1-2
70 888	135 009	-90,5	1 489,9	1 612,4	-8,2	47,58	83,73	-76,0	Technicien en droit 3
62 589	86 948	-38,9	1 532,3	1 736,7	-13,3	40,85	50,06	-22,6	Technicien génie 1-2
71 239	111 980	-57,2	1 489,9	1 622,1	-8,9	47,81	69,03	-44,4	Technicien génie 3
66 335	68 628	-3,5 *	1 530,7	1 698,9	-11,0	43,34	40,40	6,8	Techn. informatique 1-2
74 490	93 024	-24,9	1 550,5	1 664,3	-7,3	48,04	55,89	-16,3	Techn. informatique 3
64 490	69 054	-7,1 *	1 551,8	1 615,0	-4,1	41,56	42,76	-2,9 *	Technicien en loisir 1-2
64 559	85 837	-33,0	1 555,5	1 745,0	-12,2	41,50	49,19	-18,5	Techn. hygiène du trav. 1-2
66 709	75 978	-13,9	1 532,3	1 665,3	-8,7	43,52	45,64	-4,9	Moyenne
Employés de bureau									
47 200	56 882	-20,5 *	1 577,0	1 786,5	-13,3	29,93	31,84	-6,4 *	Magasinier 1
50 839	70 766	-39,2	1 556,5	1 730,2	-11,2	32,66	40,90	-25,2	Magasinier 2
59 399	81 611	-37,4	1 555,3	1 760,9	-13,2	38,19	46,35	-21,3	Magasinier 3
48 902	69 219	-41,5	1 548,4	1 658,2	-7,1 *	31,58	41,74	-32,2 *	Op. duplicateur 1-2
49 436	53 728	-8,7	1 557,9	1 655,6	-6,3	31,73	32,45	-2,3 *	Personnel soutien adm. 1
53 519	59 322	-10,8	1 540,7	1 658,6	-7,6	34,74	35,77	-3,0 *	Personnel soutien adm. 2
58 803	68 482	-16,5	1 554,2	1 633,8	-5,1	37,84	41,92	-10,8	Personnel soutien adm. 3
50 089	59 714	-19,2	1 557,6	1 572,6	-1,0 *	32,16	37,97	-18,1	Personnel secrétariat 1
55 488	67 667	-21,9	1 543,2	1 590,7	-3,1	35,96	42,54	-18,3	Personnel secrétariat 2
57 312	55 365	3,4 *	1 501,8	1 716,2	-14,3	38,16	32,26	15,5 *	Préposé aux renseign. 2
64 470	80 027	-24,1	1 501,8	1 575,6	-4,9	42,93	50,79	-18,3	Préposé aux renseign. 3
59 904	61 060	-1,9 *	1 624,1	1 842,5	-13,4	36,89	33,14	10,2	Préposé télécomm. 1-2
65 000	90 716	-39,6	1 598,2	1 759,0	-10,1	40,67	51,57	-26,8 *	Préposé télécomm. 3
47 245	47 167	0,2 *	1 558,7	1 717,1	-10,2	30,31	27,47	9,4	Téléphoniste-récept. 2
57 811	66 943	-15,8	1 558,2	1 673,0	-7,4	37,10	40,01	-7,9 *	Acheteur 2
53 792	62 343	-15,9	1 547,7	1 637,3	-5,8	34,76	38,15	-9,7	Moyenne

Annexe C-1

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2019

[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	597	40 095	39 703	1,0 *	505	100	40 601	39 802	2,0 *	11 374	8 119
Concierge 2	2 147	42 417	51 480	-21,4	230	141	42 647	51 621	-21,0	11 246	12 581
Cuisinier 1	11	44 888	37 568	16,3	242	61	45 130	37 629	16,6	11 776	8 384
Cuisinier 2	914	49 736	46 802	5,9 *	581	197	50 317	46 999	6,6	13 350	10 434
Cuisinier 3	17	51 614	54 891	-6,3 *	212	97	51 826	54 988	-6,1 *	12 688	12 724
Gardien 2	278	39 728	38 186	3,9	329	128	40 057	38 314	4,4	10 394	6 469
Journalier/préposé terr. 2	128	40 298	51 648	-28,2	508	231	40 806	51 879	-27,1	11 413	14 877
Préposé cuisine/café. 2	2 317	39 902	30 154	24,4	492	66	40 394	30 220	25,2	11 287	5 985
Préposé entretien lourd 2	491	39 813	36 539	8,2	502	163	40 314	36 703	9,0	11 309	8 923
Ouvrier entret. mainten. 2	339	43 351	49 270	-13,7	546	218	43 897	49 488	-12,7	12 090	11 714
Préposé entretien léger 2	4 355	39 166	40 576	-3,6 *	492	162	39 658	40 738	-2,7 *	11 162	9 016
Moyenne	...	41 047	41 303	-0,6 *	451	142	41 498	41 445	0,1 *	11 422	9 274
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	109	42 553	52 326	-23,0	452	174	43 006	52 500	-22,1	11 644	17 403
Conducteur véh. lourds 2	97	43 351	46 470	-7,2	353	98	43 704	46 568	-6,6	11 696	10 566
Électricien entretien 2	370	50 901	66 259	-30,2	357	218	51 257	66 477	-29,7	12 872	20 850
Électricien entretien 3	61	54 254	69 865	-28,8	643	27	54 897	69 892	-27,3	14 354	20 099
Mécanicien véh. motor. 1	25	48 714	62 001	-27,3	127	310	48 840	62 311	-27,6	11 687	18 344
Mécanicien véh. motor. 2	194	52 480	66 468	-26,7	88	437	52 568	66 905	-27,3	12 304	18 723
Mécanicien entret. Millwright 2	247	50 406	66 171	-31,3	628	97	51 034	66 268	-29,9	13 598	17 514
Menuisier entretien 2	263	48 585	60 232	-24,0	523	243	49 108	60 474	-23,1	12 952	19 210
Ouvrier de voirie 2	180	40 379	54 221	-34,3	52	581	40 431	54 801	-35,5	9 345	21 858
Ouvrier de voirie 3	257	50 711	58 238	-14,8	66	600	50 777	58 838	-15,9	11 782	16 972
Ouvrier cert. entretien 2	1 050	48 257	69 662	-44,4	371	157	48 627	69 819	-43,6	12 429	18 566
Peintre entretien 2	124	43 654	61 506	-40,9	450	470	44 105	61 976	-40,5	11 820	20 821
Machiniste 2	56	52 106	62 106	-19,2	433	157	52 539	62 262	-18,5	13 455	17 114
Conducteur d'équip. lourds 2	347	43 925	62 310	-41,9	57	351	43 982	62 661	-42,5	10 181	19 113
Moyenne	...	48 612	63 991	-31,6	332	258	48 944	64 249	-31,3	12 308	18 537
Ensemble des emplois repères											
Moyenne	...	51 030	57 789	-13,2	425	178	51 455	57 967	-12,7	12 593	14 497

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 normales.
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 pour 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									
51 974	47 921	7,8 *	1 708,0	1 674,9	1,9 *	30,43	28,61	6,0 *	Préposé buanderie 2
53 893	64 202	-19,1	1 719,4	1 820,7	-5,9 *	31,34	35,26	-12,5 *	Concierge 2
56 907	46 012	19,1	1 719,5	1 796,1	-4,5	33,10	25,62	22,6	Cuisinier 1
63 667	57 433	9,8	1 703,8	1 748,6	-2,6 *	37,37	32,85	12,1	Cuisinier 2
64 514	67 712	-5,0 *	1 692,8	1 806,3	-6,7	38,11	37,49	1,6 *	Cuisinier 3
50 451	44 783	11,2	1 693,0	1 744,0	-3,0	29,80	25,68	13,8	Gardien 2
52 219	66 756	-27,8	1 684,7	1 752,4	-4,0	31,00	38,09	-22,9	Journalier/préposé terr. 2
51 681	36 205	29,9	1 706,8	1 752,3	-2,7	30,28	20,66	31,8	Préposé cuisine/café. 2
51 624	45 626	11,6	1 708,0	1 756,0	-2,8	30,23	25,98	14,0	Préposé entretien lourd 2
55 987	61 202	-9,3	1 708,0	1 735,9	-1,6	32,78	35,26	-7,6 *	Ouvrier entret. mainten. 2
50 820	49 754	2,1 *	1 708,0	1 683,9	1,4 *	29,75	29,55	0,7 *	Préposé entretien léger 2
52 920	50 719	4,2 *	1 708,9	1 734,6	-1,5 *	30,97	29,20	5,7 *	Moyenne
Ouvriers									
54 649	69 903	-27,9	1 708,8	1 741,6	-1,9	31,98	40,14	-25,5	Conducteur véh. légers 2
55 401	57 134	-3,1 *	1 715,1	1 889,2	-10,2	32,30	30,24	6,4	Conducteur véh. lourds 2
64 130	87 327	-36,2	1 708,9	1 753,1	-2,6	37,53	49,81	-32,7	Électricien entretien 2
69 251	89 991	-29,9	1 703,9	1 694,2	0,6 *	40,64	53,12	-30,7	Électricien entretien 3
60 528	80 655	-33,3	1 674,3	1 794,4	-7,2	36,15	44,95	-24,3	Mécanicien véh. motor. 1
64 873	85 627	-32,0	1 657,1	1 753,1	-5,8	39,15	48,84	-24,8	Mécanicien véh. motor. 2
64 632	83 781	-29,6	1 708,0	1 792,3	-4,9	37,84	46,75	-23,5	Mécanicien entret. Millwright 2
62 059	79 684	-28,4	1 709,3	1 721,6	-0,7 *	36,31	46,29	-27,5	Menuisier entretien 2
49 776	76 659	-54,0	1 645,5	1 649,1	-0,2 *	30,25	46,48	-53,7	Ouvrier de voirie 2
62 559	75 810	-21,2	1 645,5	1 754,9	-6,6	38,02	43,20	-13,6	Ouvrier de voirie 3
61 056	88 385	-44,8	1 712,9	1 713,3	0,0 *	35,65	51,59	-44,7	Ouvrier cert. entretien 2
55 925	82 797	-48,1	1 710,4	1 666,5	2,6	32,70	49,68	-52,0	Peintre entretien 2
65 994	79 376	-20,3	1 713,0	1 745,9	-1,9 *	38,52	45,47	-18,0	Machiniste 2
54 164	81 774	-51,0	1 645,5	1 715,9	-4,3	32,92	47,66	-44,8	Conducteur d'équip. lourds 2
61 252	82 786	-35,2	1 693,3	1 736,3	-2,5	36,17	47,74	-32,0	Moyenne
Ensemble des emplois repères									
64 048	72 464	-13,1	1 573,2	1 668,6	-6,1	40,99	43,55	-6,2	Moyenne

Annexe C-2

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé, en 2019

[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	45	49 895	48 842	2,1 *	514	18	50 408	48 860	3,1 *	12 570	19 100
Professionnel communic. 2	727	73 980	71 186	3,8 *	534	22	74 514	71 208	4,4 *	16 235	16 948
Professionnel communic. 3	111	87 945	111 000	-26,2	88	384	88 033	111 384	-26,5	17 327	28 522
Professionnel gest. fin. 1	37	49 420	59 111	-19,6	827	37	50 247	59 148	-17,7	13 326	14 603
Professionnel gest. fin. 2	424	72 344	76 468	-5,7	1 114	38	73 458	76 506	-4,1	17 191	16 967
Professionnel gest. fin. 3	11	84 622	106 310	-25,6	85	58	84 707	106 368	-25,6	16 867	25 866
Analyste proc. adm./inform. 1	244	50 754	65 785	-29,6	365	25	51 118	65 810	-28,7	12 188	14 459
Analyste proc. adm./inform. 2	4 575	74 137	83 945	-13,2	411	25	74 549	83 970	-12,6	15 864	17 827
Analyste proc. adm./inform. 3	1 248	86 252	106 590	-23,6	264	55	86 516	106 645	-23,3	17 287	24 134
Ingénieur 1	155	51 322	60 974	-18,8	51	30	51 374	61 005	-18,7	11 345	12 324
Ingénieur 2	666	80 103	86 051	-7,4	95	36	80 198	86 087	-7,3	16 092	18 551
Ingénieur 3	386	102 280	114 006	-11,5	102	37	102 382	114 042	-11,4	19 331	21 903
Professionnel sc. phys. 1	25	52 581	50 438	4,1 *	751	15	53 332	50 453	5,4	13 663	10 176
Professionnel sc. phys. 2	466	80 449	70 885	11,9	1 052	277	81 501	71 163	12,7	17 771	14 853
Professionnel sc. phys. 3	112	91 104	96 985	-6,5	91	328	91 195	97 313	-6,7	17 744	19 612
Avocat et notaire 1	66	66 289	83 459	-25,9	546	36	66 834	83 496	-24,9	15 130	23 936
Avocat et notaire 2	538	98 380	102 983	-4,7	739	44	99 118	103 027	-3,9 *	19 770	24 607
Avocat et notaire 3	331	131 496	141 778	-7,8	131	135	131 627	141 914	-7,8	23 804	34 226
Biologiste 2	178	75 987	73 293	3,5	76	65	76 063	73 358	3,6	15 508	12 564
Moyenne	...	79 466	87 161	-9,7	407	62	79 872	87 222	-9,2	16 612	18 886
Techniciens											
Technicien en administration 1-2	8 534	51 500	54 162	-5,2	430	70	51 931	54 233	-4,4	12 735	12 181
Technicien en administration 3	83	59 233	68 973	-16,4	36	83	59 268	69 055	-16,5	13 281	14 114
Techn. documentation 1-2	668	51 279	59 013	-15,1	308	373	51 587	59 386	-15,1	12 509	15 280
Techn. laboratoire 1-2	2 160	58 324	57 447	1,5 *	968	332	59 291	57 779	2,6 *	14 978	13 398
Techn. laboratoire 3	514	63 253	68 764	-8,7	1 060	265	64 312	69 030	-7,3	15 840	15 986
Technicien en droit 1-2	499	48 615	72 432	-49,0	29	77	48 645	72 510	-49,1	11 105	16 252
Technicien en droit 3	21	57 805	112 411	-94,5	35	48	57 839	112 460	-94,4	13 049	25 788
Technicien génie 1-2	1 532	50 278	68 484	-36,2	277	65	50 554	68 548	-35,6	12 035	16 499
Technicien génie 3	239	58 127	88 645	-52,5	35	69	58 161	88 714	-52,5	13 077	18 725
Techn. informatique 1-2	1 923	53 064	54 965	-3,6 *	379	27	53 443	54 991	-2,9 *	12 892	11 427
Techn. informatique 3	1 070	59 192	77 661	-31,2	739	36	59 931	77 697	-29,6	14 559	17 044
Technicien en loisir 1-2	486	50 987	43 132	15,4	546	286	51 533	43 418	15,7	12 957	8 894
Techn. hygiène du trav. 1-2	176	50 171	66 932	-33,4	873	20	51 044	66 952	-31,2	13 515	18 075
Moyenne	...	53 079	58 946	-11,1	505	116	53 583	59 062	-10,2	13 126	13 422
Employés de bureau											
Magasinier 1	204	37 099	44 309	-19,4 *	319	39	37 418	44 348	-18,5 *	9 783	8 925
Magasinier 2	978	39 698	54 351	-36,9	460	199	40 158	54 550	-35,8	10 681	14 502
Magasinier 3	30	47 463	61 043	-28,6	212	113	47 675	61 157	-28,3	11 724	14 886
Op. duplicateur 1-2	70	38 641	56 098	-45,2	239	229	38 879	56 326	-44,9	10 023	12 714
Personnel soutien adm. 1	4 615	38 210	39 809	-4,2 *	536	51	38 747	39 861	-2,9 *	10 690	8 812
Personnel soutien adm. 2	5 979	42 331	44 784	-5,8	327	65	42 657	44 849	-5,1	10 862	10 041
Personnel soutien adm. 3	2 241	46 338	49 647	-7,1	478	27	46 816	49 674	-6,1	11 987	11 729
Personnel secrétariat 1	1 450	39 402	45 321	-15,0 *	298	93	39 700	45 414	-14,4 *	10 388	10 270
Personnel secrétariat 2	8 454	43 838	51 582	-17,7	340	76	44 178	51 658	-16,9	11 310	12 322
Préposé aux renseign. 2	825	46 204	41 213	10,8 *	23	58	46 227	41 271	10,7 *	11 085	9 865
Préposé aux renseign. 3	32	51 961	63 573	-22,3	26	161	51 987	63 735	-22,6	12 483	16 869
Préposé télécomm. 1-2	188	48 380	47 480	1,9 *	44	66	48 423	47 545	1,8 *	11 481	8 500
Téléphoniste-récept. 2	177	36 339	37 179	-2,3 *	538	87	36 877	37 266	-1,1 *	10 368	8 371
Acheteur 2	195	45 275	50 101	-10,7 *	521	24	45 796	50 125	-9,5 *	12 015	9 754
Moyenne	...	42 339	46 994	-11,0	380	69	42 718	47 062	-10,2	11 074	10 857

Rémunération annuelle (C+D)=(E)			Heures de présence au travail ³ (F)			Rémunération globale ⁴ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie	
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts		
										\$
Professionnels										
62 978	67 960	-7,9 *	1 536,7	1 712,9	-11,5	40,98	39,67	3,2 *		Professionnel communic. 1
90 748	88 157	2,9 *	1 525,9	1 675,7	-9,8	59,47	52,61	11,5	Professionnel communic. 2	
105 360	139 906	-32,8	1 493,4	1 684,4	-12,8	70,55	83,06	-17,7	Professionnel communic. 3	
63 572	73 751	-16,0	1 562,2	1 678,7	-7,5	40,69	43,93	-8,0 *	Professionnel gest. fin. 1	
90 649	93 474	-3,1 *	1 563,5	1 723,9	-10,3	57,98	54,22	6,5	Professionnel gest. fin. 2	
101 574	132 234	-30,2	1 493,4	1 695,4	-13,5	68,02	78,00	-14,7	Professionnel gest. fin. 3	
63 306	80 269	-26,8	1 520,8	1 636,6	-7,6	41,63	49,05	-17,8	Analyste proc. adm./inform. 1	
90 413	101 798	-12,6	1 515,3	1 699,7	-12,2	59,67	59,89	-0,4 *	Analyste proc. adm./inform. 2	
103 802	130 779	-26,0	1 502,7	1 682,5	-12,0	69,08	77,73	-12,5	Analyste proc. adm./inform. 3	
62 719	73 328	-16,9	1 493,4	1 769,0	-18,5	42,00	41,45	1,3 *	Ingénieur 1	
96 290	104 638	-8,7	1 496,2	1 772,6	-18,5	64,36	59,03	8,3	Ingénieur 2	
121 713	135 946	-11,7	1 493,4	1 746,6	-17,0	81,50	77,83	4,5 *	Ingénieur 3	
66 996	60 630	9,5	1 551,0	1 756,3	-13,2	43,20	34,52	20,1	Professionnel sc. phys. 1	
99 272	86 015	13,4	1 544,2	1 731,3	-12,1	64,29	49,68	22,7	Professionnel sc. phys. 2	
108 939	116 925	-7,3	1 493,4	1 697,5	-13,7	72,95	68,88	5,6	Professionnel sc. phys. 3	
81 965	107 432	-31,1	1 524,9	1 647,6	-8,0	53,75	65,21	-21,3	Avocat et notaire 1	
118 888	127 634	-7,4	1 520,3	1 662,1	-9,3	78,20	76,79	1,8 *	Avocat et notaire 2	
155 431	176 140	-13,3	1 493,4	1 685,0	-12,8	104,08	104,53	-0,4 *	Avocat et notaire 3	
91 571	85 922	6,2	1 493,4	1 727,5	-15,7	61,32	49,74	18,9	Biologiste 2	
96 485	106 108	-10,0	1 513,7	1 703,4	-12,5	63,78	62,36	2,2 *	Moyenne	
Techniciens										
64 666	66 413	-2,7	1 525,1	1 722,1	-12,9	42,40	38,57	9,0	Technicien en administration 1-2	
72 549	83 169	-14,6	1 489,9	1 743,0	-17,0	48,69	47,72	2,0 *	Technicien en administration 3	
64 097	74 666	-16,5 *	1 539,4	1 749,4	-13,6	41,64	42,68	-2,5 *	Techn. documentation 1-2	
74 269	71 178	4,2 *	1 551,9	1 722,3	-11,0	47,86	41,33	13,6	Techn. laboratoire 1-2	
80 153	85 015	-6,1 *	1 552,8	1 716,9	-10,6	51,62	49,52	4,1 *	Techn. laboratoire 3	
59 749	88 761	-48,6	1 489,9	1 643,8	-10,3	40,10	54,00	-34,6	Technicien en droit 1-2	
70 888	138 248	-95,0	1 489,9	1 619,4	-8,7	47,58	85,37	-79,4	Technicien en droit 3	
62 589	85 047	-35,9	1 532,3	1 776,1	-15,9	40,85	47,88	-17,2	Technicien génie 1-2	
71 239	107 439	-50,8	1 489,9	1 741,7	-16,9	47,81	61,69	-29,0	Technicien génie 3	
66 335	66 418	-0,1 *	1 530,7	1 727,9	-12,9	43,34	38,44	11,3	Techn. informatique 1-2	
74 490	94 741	-27,2	1 550,5	1 711,7	-10,4	48,04	55,35	-15,2	Techn. informatique 3	
64 490	52 311	18,9	1 551,8	1 697,7	-9,4	41,56	30,81	25,9	Technicien en loisir 1-2	
64 559	85 027	-31,7	1 555,5	1 761,9	-13,3	41,50	48,26	-16,3	Techn. hygiène du trav. 1-2	
66 709	72 484	-8,7	1 532,3	1 725,6	-12,6	43,52	42,00	3,5	Moyenne	
Employés de bureau										
47 200	53 273	-12,9 *	1 577,0	1 834,8	-16,4	29,93	29,03	3,0 *	Magasinier 1	
50 839	69 052	-35,8	1 556,5	1 769,6	-13,7	32,66	39,02	-19,5	Magasinier 2	
59 399	76 043	-28,0	1 555,3	1 815,2	-16,7	38,19	41,89	-9,7 *	Magasinier 3	
48 902	69 040	-41,2	1 548,4	1 671,3	-7,9 *	31,58	41,31	-30,8 *	Op. duplicateur 1-2	
49 436	48 673	1,5 *	1 557,9	1 749,3	-12,3	31,73	27,82	12,3	Personnel soutien adm. 1	
53 519	54 891	-2,6 *	1 540,7	1 735,0	-12,6	34,74	31,64	8,9	Personnel soutien adm. 2	
58 803	61 403	-4,4 *	1 554,2	1 709,0	-10,0	37,84	35,93	5,0 *	Personnel soutien adm. 3	
50 089	55 684	-11,2 *	1 557,6	1 648,1	-5,8	32,16	33,79	-5,1 *	Personnel secrétariat 1	
55 488	63 981	-15,3	1 543,2	1 672,8	-8,4	35,96	38,25	-6,4	Personnel secrétariat 2	
57 312	51 136	10,8 *	1 501,8	1 781,5	-18,6	38,16	28,70	24,8	Préposé aux renseign. 2	
64 470	80 603	-25,0	1 501,8	1 686,1	-12,3	42,93	47,80	-11,4 *	Préposé aux renseign. 3	
59 904	56 045	6,4	1 624,1	1 892,4	-16,5	36,89	29,62	19,7	Préposé télécomm. 1-2	
47 245	45 638	3,4 *	1 558,7	1 741,3	-11,7	30,31	26,21	13,5	Téléphoniste-récept. 2	
57 811	59 879	-3,6 *	1 558,2	1 748,2	-12,2	37,10	34,25	7,7 *	Acheteur 2	
53 792	57 920	-7,7	1 547,7	1 715,7	-10,9	34,76	33,83	2,7 *	Moyenne	

Annexe C-2

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé, en 2019

[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	597	40 095	39 188	2,3 *	505	102	40 601	39 290	3,2 *	11 374	7 818
Concierge 2	2 147	42 417	51 914	-22,4	230	121	42 647	52 035	-22,0	11 246	11 793
Cuisinier 1	11	44 888	36 599	18,5	242	64	45 130	36 663	18,8	11 776	7 894
Cuisinier 2	914	49 736	46 435	6,6 *	581	163	50 317	46 599	7,4 *	13 350	9 583
Cuisinier 3	17	51 614	54 870	-6,3 *	212	43	51 826	54 913	-6,0 *	12 688	12 282
Gardien 2	278	39 728	37 227	6,3	329	118	40 057	37 345	6,8	10 394	5 850
Journalier/préposé terr. 2	128	40 298	49 247	-22,2	508	15	40 806	49 261	-20,7	11 413	13 631
Préposé cuisine/café. 2	2 317	39 902	29 580	25,9	492	66	40 394	29 646	26,6	11 287	5 697
Préposé entretien lourd 2	491	39 813	35 309	11,3	502	136	40 314	35 444	12,1	11 309	7 909
Ouvrier entret. mainten. 2	339	43 351	47 064	-8,6 *	546	110	43 897	47 173	-7,5 *	12 090	9 937
Préposé entretien léger 2	4 355	39 166	40 210	-2,7 *	492	150	39 658	40 360	-1,8 *	11 162	8 717
Moyenne	...	41 047	40 869	0,4 *	451	122	41 498	40 991	1,2 *	11 422	8 724
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	109	42 553	50 917	-19,7	452	182	43 006	51 099	-18,8	11 644	16 885
Conducteur véh. lourds 2	97	43 351	45 704	-5,4	353	90	43 704	45 794	-4,8 *	11 696	10 188
Électricien entretien 2	370	50 901	66 105	-29,9	357	37	51 257	66 142	-29,0	12 872	19 153
Électricien entretien 3	61	54 254	60 513	-11,5	643	13	54 897	60 526	-10,3	14 354	16 800
Mécanicien véh. motor. 1	25	48 714	61 601	-26,5	127	0	48 840	61 601	-26,1	11 687	16 867
Mécanicien véh. motor. 2	194	52 480	65 272	-24,4	88	103	52 568	65 376	-24,4	12 304	16 012
Mécanicien entret. Millwright 2	247	50 406	66 219	-31,4	628	90	51 034	66 309	-29,9	13 598	17 381
Menuisier entretien 2	263	48 585	58 142	-19,7	523	23	49 108	58 165	-18,4	12 952	16 392
Ouvrier cert. entretien 2	1 050	48 257	70 509	-46,1	371	57	48 627	70 567	-45,1	12 429	17 053
Peintre entretien 2	124	43 654	64 572	-47,9	450	209	44 105	64 781	-46,9	11 820	17 514
Machiniste 2	56	52 106	62 081	-19,1	433	157	52 539	62 237	-18,5	13 455	17 076
Conducteur d'équip. lourds 2	347	43 925	65 525	-49,2	57	69	43 982	65 595	-49,1	10 181	14 484
Moyenne	...	48 871	65 029	-33,1	365	82	49 236	65 111	-32,2	12 491	16 733
Ensemble des emplois repères											
Moyenne	...	51 058	56 289	-10,2	428	89	51 485	56 378	-9,5	12 604	12 726

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 normales.

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 pour 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		%	
51 974	47 109	9,4 *	1 708,0	1 673,8	2,0 *	30,43	28,14	7,5 *	Employés de service
53 893	63 828	-18,4	1 719,4	1 867,1	-8,6 *	31,34	34,19	-9,1 *	Préposé buanderie 2
56 907	44 558	21,7	1 719,5	1 802,7	-4,8	33,10	24,72	25,3	Concierge 2
63 667	56 182	11,8	1 703,8	1 796,7	-5,5	37,37	31,27	16,3	Cuisinier 1
64 514	67 195	-4,2 *	1 692,8	1 854,7	-9,6	38,11	36,23	4,9 *	Cuisinier 2
50 451	43 195	14,4	1 693,0	1 750,8	-3,4	29,80	24,67	17,2	Cuisinier 3
52 219	62 892	-20,4	1 684,7	1 788,6	-6,2	31,00	35,16	-13,4	Gardien 2
51 681	35 344	31,6	1 706,8	1 754,4	-2,8	30,28	20,15	33,5	Journalier/préposé terr. 2
51 624	43 354	16,0	1 708,0	1 770,5	-3,7	30,23	24,49	19,0	Préposé cuisine/café. 2
55 987	57 111	-2,0 *	1 708,0	1 771,5	-3,7	32,78	32,24	1,7 *	Préposé entretien lourd 2
50 820	49 077	3,4 *	1 708,0	1 693,3	0,9 *	29,75	28,98	2,6 *	Ouvrier entret. mainten. 2
									Préposé entretien léger 2
52 920	49 715	6,1 *	1 708,9	1 753,6	-2,6 *	30,97	28,28	8,7	Moyenne
54 649	67 985	-24,4	1 708,8	1 821,7	-6,6	31,98	37,32	-16,7	Ouvriers
55 401	55 982	-1,0 *	1 715,1	1 896,8	-10,6	32,30	29,51	8,6	Conducteur véh. légers 2
64 130	85 295	-33,0	1 708,9	1 789,0	-4,7	37,53	47,68	-27,0	Conducteur véh. lourds 2
69 251	77 325	-11,7	1 703,9	1 793,5	-5,3	40,64	43,12	-6,1	Électricien entretien 2
60 528	78 467	-29,6	1 674,3	1 840,4	-9,9	36,15	42,64	-17,9 *	Électricien entretien 3
64 873	81 387	-25,5	1 657,1	1 819,5	-9,8	39,15	44,73	-14,3 *	Mécanicien véh. motor. 1
64 632	83 691	-29,5	1 708,0	1 795,1	-5,1	37,84	46,62	-23,2	Mécanicien véh. motor. 2
62 059	74 557	-20,1	1 709,3	1 784,5	-4,4	36,31	41,78	-15,1	Mécanicien entret. Millwright 2
61 056	87 620	-43,5	1 712,9	1 748,7	-2,1	35,65	50,11	-40,6	Menuisier entretien 2
55 925	82 295	-47,2	1 710,4	1 681,0	1,7 *	32,70	48,96	-49,7	Ouvrier cert. entretien 2
65 994	79 313	-20,2	1 713,0	1 746,3	-1,9 *	38,52	45,42	-17,9	Peintre entretien 2
54 164	80 078	-47,8	1 645,5	1 816,1	-10,4	32,92	44,09	-34,0	Machiniste 2
									Conducteur d'équip. lourds 2
61 727	81 843	-32,6	1 699,0	1 779,5	-4,7	36,33	46,06	-26,8	Moyenne
									Ensemble des emplois repères
64 089	69 104	-7,8	1 572,8	1 725,9	-9,7	41,03	40,12	2,2 *	Moyenne

Annexe C-3

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et « autre public », en 2019

[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	45	49 895	57 511	-15,3	514	130	50 408	57 641	-14,3	12 570	16 214
Professionnel communic. 2	727	73 980	81 384	-10,0	534	375	74 514	81 759	-9,7	16 235	21 620
Professionnel communic. 3	111	87 945	98 009	-11,4	88	48	88 033	98 056	-11,4	17 327	26 641
Professionnel gest. fin. 1	37	49 420	65 613	-32,8	827	59	50 247	65 672	-30,7	13 326	18 468
Professionnel gest. fin. 2	424	72 344	78 163	-8,0	1 114	275	73 458	78 438	-6,8	17 191	19 426
Professionnel gest. fin. 3	11	84 622	101 930	-20,5	85	164	84 707	102 094	-20,5	16 867	25 860
Analyste proc. adm./inform. 1	244	50 754	62 348	-22,8	365	43	51 118	62 391	-22,1	12 188	17 222
Analyste proc. adm./inform. 2	4 575	74 137	84 299	-13,7	411	368	74 549	84 667	-13,6	15 864	21 475
Analyste proc. adm./inform. 3	1 248	86 252	101 111	-17,2	264	119	86 516	101 230	-17,0	17 287	26 308
Ingénieur 1	155	51 322	68 540	-33,5	51	14	51 374	68 554	-33,4	11 345	20 186
Ingénieur 2	666	80 103	103 132	-28,7	95	471	80 198	103 603	-29,2	16 092	27 536
Ingénieur 3	386	102 280	122 650	-19,9	102	188	102 382	122 838	-20,0	19 331	32 141
Professionnel sc. phys. 2	466	80 449	90 594	-12,6	1 052	98	81 501	90 693	-11,3	17 771	24 790
Avocat et notaire 1	66	66 289	81 134	-22,4	546	190	66 834	81 324	-21,7	15 130	20 687
Avocat et notaire 2	538	98 380	114 274	-16,2	739	559	99 118	114 833	-15,9	19 770	28 272
Avocat et notaire 3	331	131 496	135 670	-3,2	131	51	131 627	135 722	-3,1	23 804	30 256
Moyenne	...	79 500	91 596	-15,2	407	281	79 907	91 877	-15,0	16 619	23 685
Techniciens											
Technicien en administration 1-2	8 534	51 500	60 170	-16,8	430	275	51 931	60 445	-16,4	12 735	18 299
Technicien en administration 3	83	59 233	70 950	-19,8	36	648	59 268	71 597	-20,8	13 281	19 905
Techn. documentation 1-2	668	51 279	56 858	-10,9	308	454	51 587	57 312	-11,1	12 509	17 033
Techn. laboratoire 1-2	2 160	58 324	62 522	-7,2	968	422	59 291	62 944	-6,2	14 978	18 684
Techn. laboratoire 3	514	63 253	69 126	-9,3	1 060	301	64 312	69 427	-8,0	15 840	19 324
Technicien en droit 1-2	499	48 615	63 292	-30,2	29	227	48 645	63 520	-30,6	11 105	18 777
Technicien en droit 3	21	57 805	75 514	-30,6	35	822	57 839	76 336	-32,0	13 049	26 300
Technicien génie 1-2	1 532	50 278	72 503	-44,2	277	553	50 554	73 056	-44,5	12 035	22 098
Techn. informatique 1-2	1 923	53 064	63 148	-19,0	379	560	53 443	63 708	-19,2	12 892	18 611
Techn. informatique 3	1 070	59 192	70 071	-18,4	739	591	59 931	70 663	-17,9	14 559	17 036
Technicien en loisir 1-2	486	50 987	66 980	-31,4	546	759	51 533	67 739	-31,4	12 957	21 616
Techn. hygiène du trav. 1-2	176	50 171	74 365	-48,2	873	971	51 044	75 335	-47,6	13 515	22 926
Moyenne	...	53 079	63 743	-20,1	505	409	53 583	64 152	-19,7	13 126	19 003
Employés de bureau											
Magasinier 1	204	37 099	56 882	-53,3	319	283	37 418	57 164	-52,8	9 783	17 944
Magasinier 2	978	39 698	56 248	-41,7	460	468	40 158	56 716	-41,2	10 681	16 990
Magasinier 3	30	47 463	69 584	-46,6	212	825	47 675	70 408	-47,7	11 724	21 584
Op. duplicateur 1-2	70	38 641	54 300	-40,5	239	93	38 879	54 393	-39,9	10 023	15 890
Personnel soutien adm. 1	4 615	38 210	45 770	-19,8	536	633	38 747	46 403	-19,8	10 690	15 855
Personnel soutien adm. 2	5 979	42 331	51 153	-20,8	327	200	42 657	51 352	-20,4	10 862	15 461
Personnel soutien adm. 3	2 241	46 338	55 768	-20,4	478	128	46 816	55 896	-19,4	11 987	17 221
Personnel secrétariat 1	1 450	39 402	49 943	-26,8	298	213	39 700	50 156	-26,3	10 388	14 957
Personnel secrétariat 2	8 454	43 838	54 943	-25,3	340	422	44 178	55 364	-25,3	11 310	16 636
Préposé aux renseign. 2	825	46 204	51 075	-10,5	23	552	46 227	51 627	-11,7	11 085	16 887
Préposé aux renseign. 3	32	51 961	59 830	-15,1	26	548	51 987	60 379	-16,1	12 483	19 095
Préposé télécomm. 1-2	188	48 380	60 696	-25,5	44	480	48 423	61 177	-26,3	11 481	20 010
Préposé télécomm. 3	45	52 518	68 737	-30,9	47	1 044	52 566	69 781	-32,8	12 434	25 406
Téléphoniste-récept. 2	177	36 339	46 181	-27,1	538	345	36 877	46 526	-26,2	10 368	13 956
Acheteur 2	195	45 275	56 825	-25,5	521	169	45 796	56 994	-24,5	12 015	17 241
Moyenne	...	42 339	52 233	-23,4	380	370	42 718	52 603	-23,1	11 074	16 250

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									
62 978	73 855	-17,3	1 536,7	1 568,6	-2,1	40,98	47,08	-14,9	Professionnel communic. 1
90 748	103 379	-13,9	1 525,9	1 556,7	-2,0	59,47	66,41	-11,7	Professionnel communic. 2
105 360	124 697	-18,4	1 493,4	1 586,8	-6,3	70,55	78,59	-11,4	Professionnel communic. 3
63 572	84 140	-32,4	1 562,2	1 571,5	-0,6	40,69	53,54	-31,6	Professionnel gest. fin. 1
90 649	97 864	-8,0	1 563,5	1 540,5	1,5	57,98	63,53	-9,6	Professionnel gest. fin. 2
101 574	127 954	-26,0	1 493,4	1 544,9	-3,5	68,02	82,82	-21,8	Professionnel gest. fin. 3
63 306	79 613	-25,8	1 520,8	1 570,5	-3,3	41,63	50,69	-21,8	Analyste proc. adm./inform. 1
90 413	106 141	-17,4	1 515,3	1 539,5	-1,6	59,67	68,94	-15,5	Analyste proc. adm./inform. 2
103 802	127 538	-22,9	1 502,7	1 549,7	-3,1	69,08	82,30	-19,1	Analyste proc. adm./inform. 3
62 719	88 739	-41,5	1 493,4	1 587,6	-6,3	42,00	55,90	-33,1	Ingénieur 1
96 290	131 140	-36,2	1 496,2	1 549,2	-3,5	64,36	84,65	-31,5	Ingénieur 2
121 713	154 979	-27,3	1 493,4	1 556,7	-4,2	81,50	99,56	-22,2	Ingénieur 3
99 272	115 482	-16,3	1 544,2	1 579,5	-2,3	64,29	73,11	-13,7	Professionnel sc. phys. 2
81 965	102 011	-24,5	1 524,9	1 607,2	-5,4	53,75	63,47	-18,1	Avocat et notaire 1
118 888	143 105	-20,4	1 520,3	1 571,2	-3,3	78,20	91,08	-16,5	Avocat et notaire 2
155 431	165 978	-6,8	1 493,4	1 576,1	-5,5	104,08	105,31	-1,2	Avocat et notaire 3
96 525	115 563	-19,7	1 513,7	1 553,0	-2,6	63,81	74,39	-16,6	Moyenne
Techniciens									
64 666	78 744	-21,8	1 525,1	1 559,5	-2,3	42,40	50,49	-19,1	Technicien en administration 1-2
72 549	91 502	-26,1	1 489,9	1 514,0	-1,6	48,69	60,44	-24,1	Technicien en administration 3
64 097	74 345	-16,0	1 539,4	1 500,3	2,5	41,64	49,55	-19,0	Techn. documentation 1-2
74 269	81 627	-9,9	1 551,9	1 537,4	0,9	47,86	53,09	-10,9	Techn. laboratoire 1-2
80 153	88 750	-10,7	1 552,8	1 515,4	2,4	51,62	58,57	-13,5	Techn. laboratoire 3
59 749	82 297	-37,7	1 489,9	1 557,9	-4,6	40,10	52,82	-31,7	Technicien en droit 1-2
70 888	102 636	-44,8	1 489,9	1 542,7	-3,5	47,58	66,53	-39,8	Technicien en droit 3
62 589	95 154	-52,0	1 532,3	1 566,8	-2,3	40,85	60,73	-48,7	Technicien génie 1-2
66 335	82 319	-24,1	1 530,7	1 519,3	0,7	43,34	54,18	-25,0	Techn. informatique 1-2
74 490	87 699	-17,7	1 550,5	1 517,3	2,1	48,04	57,80	-20,3	Techn. informatique 3
64 490	89 355	-38,6	1 551,8	1 514,7	2,4	41,56	58,99	-42,0	Technicien en loisir 1-2
64 559	98 261	-52,2	1 555,5	1 486,4	4,4	41,50	66,11	-59,3	Techn. hygiène du trav. 1-2
66 709	83 155	-24,7	1 532,3	1 542,9	-0,7	43,52	53,93	-23,9	Moyenne
Employés de bureau									
47 200	75 109	-59,1	1 577,0	1 542,6	2,2	29,93	48,69	-62,7	Magasinier 1
50 839	73 706	-45,0	1 556,5	1 662,6	-6,8	32,66	44,33	-35,7	Magasinier 2
59 399	91 993	-54,9	1 555,3	1 659,7	-6,7	38,19	55,43	-45,1	Magasinier 3
48 902	70 283	-43,7	1 548,4	1 580,6	-2,1	31,58	44,47	-40,8	Op. duplicateur 1-2
49 436	62 258	-25,9	1 557,9	1 497,7	3,9	31,73	41,57	-31,0	Personnel soutien adm. 1
53 519	66 813	-24,8	1 540,7	1 529,5	0,7	34,74	43,68	-25,8	Personnel soutien adm. 2
58 803	73 117	-24,3	1 554,2	1 584,6	-2,0	37,84	46,14	-22,0	Personnel soutien adm. 3
50 089	65 113	-30,0	1 557,6	1 471,3	5,5	32,16	44,26	-37,6	Personnel secrétariat 1
55 488	72 001	-29,8	1 543,2	1 494,1	3,2	35,96	48,19	-34,0	Personnel secrétariat 2
57 312	68 513	-19,5	1 501,8	1 513,0	-0,7 *	38,16	45,28	-18,7	Préposé aux renseign. 2
64 470	79 474	-23,3	1 501,8	1 469,8	2,1	42,93	54,07	-26,0	Préposé aux renseign. 3
59 904	81 187	-35,5	1 624,1	1 642,3	-1,1 *	36,89	49,44	-34,0	Préposé télécomm. 1-2
65 000	95 187	-46,4	1 598,2	1 632,2	-2,1	40,67	58,32	-43,4	Préposé télécomm. 3
47 245	60 482	-28,0	1 558,7	1 507,1	3,3	30,31	40,13	-32,4	Téléphoniste-récept. 2
57 811	74 235	-28,4	1 558,2	1 595,4	-2,4	37,10	46,53	-25,4	Acheteur 2
53 792	68 853	-28,0	1 547,7	1 521,3	1,7	34,76	45,26	-30,2	Moyenne

Annexe C-3

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et « autre public », en 2019

[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	597	40 095	57 839	-44,3	505	0	40 601	57 839	-42,5	11 374	18 690
Concierge 2	2 147	42 417	49 853	-17,5	230	215	42 647	50 068	-17,4	11 246	15 534
Gardien 2	278	39 728	54 152	-36,3	329	303	40 057	54 454	-35,9	10 394	16 773
Journalier/préposé terr. 2	128	40 298	54 600	-35,5	508	498	40 806	55 097	-35,0	11 413	16 408
Préposé cuisine/café. 2	2 317	39 902	45 073	-13,0	492	64	40 394	45 137	-11,7	11 287	13 465
Préposé entretien lourd 2	491	39 813	48 249	-21,2	502	426	40 314	48 675	-20,7	11 309	18 573
Ouvrier entret. mainten. 2	339	43 351	55 245	-27,4	546	510	43 897	55 754	-27,0	12 090	16 523
Moyenne	...	41 047	47 604	-16,0	451	239	41 498	47 843	-15,3	11 422	14 112
Ouvriers											
Conducteur véh. lourds 2	97	43 351	60 694	-40,0	353	242	43 704	60 936	-39,4	11 696	17 589
Électricien entretien 2	370	50 901	66 689	-31,0	357	728	51 257	67 417	-31,5	12 872	25 615
Électricien entretien 3	61	54 254	75 321	-38,8	643	35	54 897	75 356	-37,3	14 354	22 024
Mécanicien véh. motor. 1	25	48 714	62 048	-27,4	127	347	48 840	62 395	-27,8	11 687	18 518
Mécanicien véh. motor. 2	194	52 480	67 707	-29,0	88	782	52 568	68 489	-30,3	12 304	21 531
Mécanicien entret. Millwright 2	247	50 406	64 618	-28,2	628	305	51 034	64 923	-27,2	13 598	21 782
Menuisier entretien 2	263	48 585	62 403	-28,4	523	471	49 108	62 874	-28,0	12 952	22 138
Ouvrier de voirie 2	180	40 379	54 221	-34,3	52	581	40 431	54 801	-35,5	9 345	21 858
Ouvrier de voirie 3	257	50 711	58 238	-14,8	66	600	50 777	58 838	-15,9	11 782	16 972
Ouvrier cert. entretien 2	1 050	48 257	67 081	-39,0	371	459	48 627	67 540	-38,9	12 429	23 175
Peintre entretien 2	124	43 654	60 684	-39,0	450	540	44 105	61 224	-38,8	11 820	21 708
Machiniste 2	56	52 106	64 576	-23,9	433	149	52 539	64 724	-23,2	13 455	20 920
Conducteur d'équip. lourds 2	347	43 925	59 142	-34,6	57	628	43 982	59 770	-35,9	10 181	23 675
Moyenne	...	48 612	63 864	-31,4	332	477	48 944	64 340	-31,5	12 308	22 026
Ensemble des emplois repères											
Moyenne	...	51 029	61 218	-20,0	425	351	51 454	61 569	-19,7	12 593	18 092

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 normales.

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 pour 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									
51 974	76 529	-47,2	1 708,0	1 715,1	-0,4	30,43	44,62	-46,6	Préposé buanderie 2
53 893	65 602	-21,7	1 719,4	1 647,3	4,2	31,34	39,82	-27,1	Concierge 2
50 451	71 228	-41,2	1 693,0	1 629,6	3,7	29,80	43,71	-46,7	Gardien 2
52 219	71 505	-36,9	1 684,7	1 708,0	-1,4	31,00	41,87	-35,1	Journalier/préposé terr. 2
51 681	58 601	-13,4	1 706,8	1 696,8	0,6	30,28	34,54	-14,1	Préposé cuisine/café. 2
51 624	67 248	-30,3	1 708,0	1 617,8	5,3	30,23	41,57	-37,5	Préposé entretien lourd 2
55 987	72 277	-29,1	1 708,0	1 639,4	4,0	32,78	44,09	-34,5	Ouvrier entret. mainten. 2
52 920	61 955	-17,1	1 708,9	1 631,5	4,5	30,97	37,96	-22,6	Moyenne
Ouvriers									
55 401	78 525	-41,7	1 715,1	1 746,9	-1,9	32,30	44,95	-39,2	Conducteur véh. lourds 2
64 130	93 032	-45,1	1 708,9	1 652,3	3,3	37,53	56,31	-50,0	Électricien entretien 2
69 251	97 380	-40,6	1 703,9	1 636,3	4,0 *	40,64	59,51	-46,4	Électricien entretien 3
60 528	80 913	-33,7	1 674,3	1 789,0	-6,9	36,15	45,23	-25,1	Mécanicien véh. motor. 1
64 873	90 020	-38,8	1 657,1	1 684,3	-1,6	39,15	53,45	-36,5	Mécanicien véh. motor. 2
64 632	86 705	-34,2	1 708,0	1 701,0	0,4 *	37,84	50,97	-34,7	Mécanicien entret. Millwright 2
62 059	85 012	-37,0	1 709,3	1 656,2	3,1	36,31	51,33	-41,4	Menuisier entretien 2
49 776	76 659	-54,0	1 645,5	1 649,1	-0,2 *	30,25	46,48	-53,7	Ouvrier de voirie 2
62 559	75 810	-21,2	1 645,5	1 754,9	-6,6	38,02	43,20	-13,6	Ouvrier de voirie 3
61 056	90 715	-48,6	1 712,9	1 605,4	6,3	35,65	56,50	-58,5	Ouvrier cert. entretien 2
55 925	82 931	-48,3	1 710,4	1 662,6	2,8	32,70	49,88	-52,6	Peintre entretien 2
65 994	85 644	-29,8	1 713,0	1 698,9	0,8	38,52	50,41	-30,9	Machiniste 2
54 164	83 445	-54,1	1 645,5	1 617,2	1,7	32,92	51,60	-56,8	Conducteur d'équip. lourds 2
61 252	86 367	-41,0	1 693,3	1 660,4	1,9	36,17	52,11	-44,1	Moyenne
Ensemble des emplois repères									
64 047	79 661	-24,4	1 573,3	1 557,9	1,0	40,99	51,21	-24,9	Moyenne

Annexe C-4

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et administration municipale, en 2019

[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	727	73 980	80 826	-9,3	534	1 323	74 514	82 148	-10,2	16 235	22 438
Professionnel gest. fin. 2	424	72 344	87 806	-21,4	1 114	1 451	73 458	89 257	-21,5	17 191	24 389
Analyste proc. adm./inform. 2	4 575	74 137	87 451	-18,0	411	1 728	74 549	89 178	-19,6	15 864	23 226
Ingénieur 2	666	80 103	93 262	-16,4	95	2 004	80 198	95 266	-18,8	16 092	24 964
Ingénieur 3	386	102 280	105 734	-3,4	102	1 978	102 382	107 713	-5,2	19 331	28 837
Avocat et notaire 2	538	98 380	105 438	-7,2	739	1 950	99 118	107 388	-8,3	19 770	27 343
Avocat et notaire 3	331	131 496	118 620	9,8	131	1 388	131 627	120 008	8,8	23 804	39 656
Moyenne	...	79 301	90 221	-13,8	414	1 840	79 715	92 061	-15,5	16 601	24 121
Techniciens											
Technicien en administration 1-2	8 534	51 500	63 479	-23,3	430	1 000	51 931	64 479	-24,2	12 735	21 961
Technicien en administration 3	83	59 233	80 032	-35,1	36	1 225	59 268	81 257	-37,1	13 281	26 567
Techn. documentation 1-2	668	51 279	58 811	-14,7	308	884	51 587	59 696	-15,7	12 509	20 323
Techn. laboratoire 1-2	2 160	58 324	61 992	-6,3	968	1 126	59 291	63 117	-6,5	14 978	23 557
Technicien en droit 1-2	499	48 615	61 491	-26,5	29	800	48 645	62 290	-28,1	11 105	20 683
Technicien génie 1-2	1 532	50 278	71 338	-41,9	277	955	50 554	72 294	-43,0	12 035	24 925
Technicien génie 3	239	58 127	84 346	-45,1	35	422	58 161	84 768	-45,7	13 077	25 755
Techn. informatique 1-2	1 923	53 064	68 641	-29,4	379	1 099	53 443	69 740	-30,5	12 892	22 838
Techn. informatique 3	1 070	59 192	81 887	-38,3	739	2 043	59 931	83 931	-40,0	14 559	22 731
Technicien en loisir 1-2	486	50 987	67 848	-33,1	546	805	51 533	68 653	-33,2	12 957	22 141
Moyenne	...	52 790	66 521	-26,0	489	1 074	53 279	67 595	-26,9	13 049	22 707
Employés de bureau											
Magasinier 1	204	37 099	57 026	-53,7	319	793	37 418	57 820	-54,5	9 783	19 922
Magasinier 2	978	39 698	60 753	-53,0	460	874	40 158	61 627	-53,5	10 681	23 550
Personnel soutien adm. 1	4 615	38 210	46 967	-22,9	536	787	38 747	47 754	-23,2	10 690	17 691
Personnel soutien adm. 2	5 979	42 331	53 873	-27,3	327	716	42 657	54 588	-28,0	10 862	18 044
Personnel soutien adm. 3	2 241	46 338	62 594	-35,1	478	930	46 816	63 523	-35,7	11 987	22 565
Personnel secrétariat 1	1 450	39 402	52 293	-32,7	298	474	39 700	52 767	-32,9	10 388	16 216
Personnel secrétariat 2	8 454	43 838	55 481	-26,6	340	799	44 178	56 280	-27,4	11 310	18 935
Préposé aux renseign. 2	825	46 204	58 112	-25,8	23	932	46 227	59 044	-27,7	11 085	21 197
Préposé aux renseign. 3	32	51 961	63 461	-22,1	26	204	51 987	63 665	-22,5	12 483	19 118
Préposé télécomm. 1-2	188	48 380	59 223	-22,4	44	706	48 423	59 929	-23,8	11 481	22 271
Téléphoniste-récept. 2	177	36 339	48 690	-34,0	538	613	36 877	49 303	-33,7	10 368	15 289
Moyenne	...	42 339	54 575	-28,9	380	787	42 718	55 362	-29,6	11 074	18 974

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									
90 748	104 587	-15,2	1 525,9	1 516,9	0,6	59,47	68,95	-15,9	Professionnel communic. 2
90 649	113 646	-25,4	1 563,5	1 495,7	4,3	57,98	75,98	-31,1	Professionnel gest. fin. 2
90 413	112 405	-24,3	1 515,3	1 509,6	0,4 *	59,67	74,46	-24,8	Analyste proc. adm./inform. 2
96 290	120 230	-24,9	1 496,2	1 550,9	-3,7	64,36	77,52	-20,5	Ingénieur 2
121 713	136 550	-12,2	1 493,4	1 560,9	-4,5	81,50	87,48	-7,3	Ingénieur 3
118 888	134 732	-13,3	1 520,3	1 521,3	-0,1 *	78,20	88,56	-13,3	Avocat et notaire 2
155 431	159 664	-2,7	1 493,4	1 523,1	-2,0	104,08	104,83	-0,7	Avocat et notaire 3
96 316	116 182	-20,6	1 514,1	1 523,7	-0,6	63,65	76,30	-19,9	Moyenne
Techniciens									
64 666	86 440	-33,7	1 525,1	1 495,2	2,0	42,40	57,81	-36,3	Technicien en administration 1-2
72 549	107 824	-48,6	1 489,9	1 536,9	-3,2	48,69	70,16	-44,1	Technicien en administration 3
64 097	80 019	-24,8	1 539,4	1 479,4	3,9	41,64	54,09	-29,9	Techn. documentation 1-2
74 269	86 674	-16,7	1 551,9	1 535,4	1,1	47,86	56,45	-18,0	Techn. laboratoire 1-2
59 749	82 973	-38,9	1 489,9	1 519,6	-2,0	40,10	54,60	-36,1	Technicien en droit 1-2
62 589	97 219	-55,3	1 532,3	1 565,1	-2,1	40,85	62,12	-52,1	Technicien génie 1-2
71 239	110 524	-55,1	1 489,9	1 588,1	-6,6	47,81	69,59	-45,5	Technicien génie 3
66 335	92 578	-39,6	1 530,7	1 493,6	2,4	43,34	61,98	-43,0	Techn. informatique 1-2
74 490	106 662	-43,2	1 550,5	1 435,0	7,4	48,04	74,33	-54,7	Techn. informatique 3
64 490	90 794	-40,8	1 551,8	1 514,5	2,4	41,56	59,95	-44,3	Technicien en loisir 1-2
66 328	90 302	-36,1	1 531,7	1 503,8	1,8	43,29	60,08	-38,8	Moyenne
Employés de bureau									
47 200	77 741	-64,7	1 577,0	1 642,2	-4,1	29,93	47,34	-58,2	Magasinier 1
50 839	85 177	-67,5	1 556,5	1 581,1	-1,6	32,66	53,87	-64,9	Magasinier 2
49 436	65 445	-32,4	1 557,9	1 495,2	4,0	31,73	43,77	-37,9	Personnel soutien adm. 1
53 519	72 633	-35,7	1 540,7	1 483,5	3,7	34,74	48,96	-40,9	Personnel soutien adm. 2
58 803	86 089	-46,4	1 554,2	1 487,7	4,3	37,84	57,87	-52,9	Personnel soutien adm. 3
50 089	68 983	-37,7	1 557,6	1 477,0	5,2	32,16	46,71	-45,2	Personnel secrétariat 1
55 488	75 215	-35,6	1 543,2	1 492,6	3,3	35,96	50,39	-40,1	Personnel secrétariat 2
57 312	80 241	-40,0	1 501,8	1 537,2	-2,4 *	38,16	52,20	-36,8	Préposé aux renseign. 2
64 470	82 782	-28,4	1 501,8	1 506,1	-0,3 *	42,93	54,97	-28,0	Préposé aux renseign. 3
59 904	82 200	-37,2	1 624,1	1 674,2	-3,1	36,89	49,10	-33,1	Préposé télécomm. 1-2
47 245	64 592	-36,7	1 558,7	1 483,1	4,9	30,31	43,55	-43,7	Téléphoniste-récept. 2
53 792	74 336	-38,2	1 547,7	1 498,4	3,2	34,76	49,59	-42,7	Moyenne

Annexe C-4

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et administration municipale, en 2019

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

Emplois repères ^{1/} catégorie	Effectif adm. québ. ²	Rémunération directe (C)								Rémunération indirecte (D)	
		Salaires (A)			Autre rémunération directe (B)		Total rémunération directe (A + B) = (C)				
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché
		\$		%	\$		\$		%	\$	
Employés de service											
Concierge 2	2 147	42 417	51 438	-21,3	230	269	42 647	51 708	-21,2	11 246	15 377
Journalier/préposé terr. 2	128	40 298	57 253	-42,1	508	586	40 806	57 839	-41,7	11 413	17 922
Préposé entretien lourd 2	491	39 813	50 161	-26,0	502	523	40 314	50 684	-25,7	11 309	23 104
Ouvrier entret. mainten. 2	339	43 351	61 000	-40,7	546	762	43 897	61 763	-40,7	12 090	20 503
Moyenne	...	40 429	48 012	-18,8	421	263	40 850	48 275	-18,2	11 241	15 242
Ouvriers											
Conducteur véh. lourds 2	97	43 351	60 074	-38,6	353	608	43 704	60 682	-38,8	11 696	18 941
Électricien entretien 2	370	50 901	66 534	-30,7	357	752	51 257	67 285	-31,3	12 872	30 499
Mécanicien véh. motor. 1	25	48 714	60 059	-23,3	127	260	48 840	60 319	-23,5	11 687	19 606
Mécanicien véh. motor. 2	194	52 480	64 997	-23,9	88	630	52 568	65 626	-24,8	12 304	26 178
Mécanicien entret. Millwright 2	247	50 406	68 085	-35,1	628	787	51 034	68 873	-35,0	13 598	30 407
Menuisier entretien 2	263	48 585	63 767	-31,2	523	621	49 108	64 387	-31,1	12 952	24 879
Ouvrier de voirie 2	180	40 379	54 239	-34,3	52	582	40 431	54 820	-35,6	9 345	21 865
Ouvrier de voirie 3	257	50 711	58 238	-14,8	66	600	50 777	58 838	-15,9	11 782	16 972
Ouvrier cert. entretien 2	1 050	48 257	65 417	-35,6	371	728	48 627	66 145	-36,0	12 429	26 736
Peintre entretien 2	124	43 654	60 362	-38,3	450	558	44 105	60 920	-38,1	11 820	26 208
Machiniste 2	56	52 106	67 671	-29,9	433	396	52 539	68 067	-29,6	13 455	26 165
Conducteur d'équip. lourds 2	347	43 925	59 176	-34,7	57	640	43 982	59 816	-36,0	10 181	23 814
Moyenne	...	48 612	63 906	-31,5	332	649	48 944	64 555	-31,9	12 308	25 820
Ensemble des emplois repères											
Moyenne	...	51 276	63 335	-23,5	417	964	51 692	64 299	-24,4	12 593	20 783

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 normales.

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 pour 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									
53 893	67 085	-24,5	1 719,4	1 657,8	3,6	31,34	40,47	-29,1	Concierge 2
52 219	75 761	-45,1	1 684,7	1 706,5	-1,3 *	31,00	44,40	-43,2	Journalier/préposé terr. 2
51 624	73 788	-42,9	1 708,0	1 596,9	6,5	30,23	46,21	-52,9	Préposé entretien lourd 2
55 987	82 265	-46,9	1 708,0	1 642,8	3,8	32,78	50,08	-52,8	Ouvrier entret. mainten. 2
52 091	63 517	-21,9	1 710,2	1 652,8	3,4	30,46	38,49	-26,4	Moyenne
Ouvriers									
55 401	79 623	-43,7	1 715,1	1 702,2	0,8 *	32,30	46,78	-44,8	Conducteur véh. lourds 2
64 130	97 784	-52,5	1 708,9	1 599,8	6,4	37,53	61,12	-62,9	Électricien entretien 2
60 528	79 925	-32,0	1 674,3	1 770,4	-5,7	36,15	45,15	-24,9	Mécanicien véh. motor. 1
64 873	91 805	-41,5	1 657,1	1 655,7	0,1 *	39,15	55,45	-41,6	Mécanicien véh. motor. 2
64 632	99 280	-53,6	1 708,0	1 627,7	4,7	37,84	60,99	-61,2	Mécanicien entret. Millwright 2
62 059	89 267	-43,8	1 709,3	1 634,7	4,4	36,31	54,61	-50,4	Menuisier entretien 2
49 776	76 685	-54,1	1 645,5	1 649,3	-0,2 *	30,25	46,50	-53,7	Ouvrier de voirie 2
62 559	75 810	-21,2	1 645,5	1 754,9	-6,6	38,02	43,20	-13,6	Ouvrier de voirie 3
61 056	92 881	-52,1	1 712,9	1 626,6	5,0	35,65	57,10	-60,2	Ouvrier cert. entretien 2
55 925	87 128	-55,8	1 710,4	1 616,7	5,5	32,70	53,89	-64,8	Peintre entretien 2
65 994	94 232	-42,8	1 713,0	1 671,8	2,4	38,52	56,37	-46,3	Machiniste 2
54 164	83 629	-54,4	1 645,5	1 616,8	1,7	32,92	51,73	-57,1	Conducteur d'équip. lourds 2
61 252	90 375	-47,5	1 693,3	1 641,8	3,0	36,17	55,12	-52,4	Moyenne
Ensemble des emplois repères									
64 285	85 082	-32,3	1 566,1	1 531,0	2,2	41,30	55,75	-35,0	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 2019

[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	45	49 895	54 808	-9,8	514	52	50 408	54 860	-8,8	12 570	17 944
Professionnel communic. 2	727	73 980	84 628	-14,4	534	463	74 514	85 092	-14,2	16 235	21 081
Professionnel communic. 3	111	87 945	107 116	-21,8	88	121	88 033	107 237	-21,8	17 327	27 511
Professionnel gest. fin. 2	424	72 344	73 592	-1,7 *	1 114	194	73 458	73 787	-0,4 *	17 191	16 887
Analyste proc. adm./inform. 1	244	50 754	52 007	-2,5	365	93	51 118	52 100	-1,9	12 188	12 115
Analyste proc. adm./inform. 2	4 575	74 137	84 739	-14,3	411	299	74 549	85 038	-14,1	15 864	20 772
Analyste proc. adm./inform. 3	1 248	86 252	103 924	-20,5	264	104	86 516	104 028	-20,2	17 287	26 040
Ingénieur 2	666	80 103	106 568	-33,0	95	87	80 198	106 655	-33,0	16 092	28 515
Professionnel sc. phys. 2	466	80 449	103 832	-29,1	1 052	346	81 501	104 178	-27,8	17 771	25 887
Avocat et notaire 2	538	98 380	96 023	2,4	739	215	99 118	96 238	2,9	19 770	20 417
Avocat et notaire 3	331	131 496	129 631	1,4	131	38	131 627	129 669	1,5	23 804	27 272
Moyenne	...	79 815	92 350	-15,7	428	229	80 243	92 579	-15,4	16 701	22 738
Techniciens											
Technicien en administration 1-2	8 534	51 500	63 150	-22,6	430	585	51 931	63 735	-22,7	12 735	18 213
Technicien en administration 3	83	59 233	67 562	-14,1	36	553	59 268	68 116	-14,9	13 281	17 120
Techn. documentation 1-2	668	51 279	51 666	-0,8 *	308	604	51 587	52 270	-1,3 *	12 509	13 544
Techn. laboratoire 1-2	2 160	58 324	64 187	-10,1	968	619	59 291	64 805	-9,3	14 978	19 179
Techn. laboratoire 3	514	63 253	68 650	-8,5	1 060	646	64 312	69 297	-7,8	15 840	16 552
Technicien en droit 1-2	499	48 615	55 172	-13,5	29	122	48 645	55 294	-13,7	11 105	13 748
Technicien génie 1-2	1 532	50 278	76 883	-52,9	277	585	50 554	77 468	-53,2	12 035	21 529
Techn. informatique 1-2	1 923	53 064	59 609	-12,3	379	551	53 443	60 160	-12,6	12 892	15 568
Techn. informatique 3	1 070	59 192	68 623	-15,9	739	831	59 931	69 454	-15,9	14 559	16 398
Moyenne	...	53 268	64 328	-20,8	489	579	53 757	64 907	-20,7	13 118	17 952
Employés de bureau											
Magasinier 1	204	37 099	57 696	-55,5	319	148	37 418	57 844	-54,6	9 783	17 682
Magasinier 2	978	39 698	59 642	-50,2	460	926	40 158	60 568	-50,8	10 681	16 224
Magasinier 3	30	47 463	75 845	-59,8	212	366	47 675	76 211	-59,9	11 724	18 279
Personnel soutien adm. 1	4 615	38 210	43 345	-13,4	536	419	38 747	43 764	-12,9	10 690	11 999
Personnel soutien adm. 2	5 979	42 331	51 769	-22,3	327	255	42 657	52 024	-22,0	10 862	15 039
Personnel soutien adm. 3	2 241	46 338	53 227	-14,9	478	346	46 816	53 572	-14,4	11 987	13 311
Personnel secrétariat 1	1 450	39 402	51 521	-30,8	298	660	39 700	52 181	-31,4	10 388	14 236
Personnel secrétariat 2	8 454	43 838	54 690	-24,8	340	270	44 178	54 960	-24,4	11 310	15 666
Préposé aux renseign. 2	825	46 204	47 314	-2,4 *	23	386	46 227	47 699	-3,2 *	11 085	14 285
Préposé aux renseign. 3	32	51 961	60 136	-15,7	26	620	51 987	60 756	-16,9	12 483	19 131
Préposé télécomm. 1-2	188	48 380	66 946	-38,4	44	479	48 423	67 425	-39,2	11 481	18 492
Téléphoniste-récept. 2	177	36 339	41 369	-13,8	538	463	36 877	41 832	-13,4	10 368	9 783
Moyenne	...	42 339	52 077	-23,0	380	368	42 718	52 444	-22,8	11 074	14 657

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		%	
62 978	72 804	-15,6	1 536,7	1 612,2	-4,9	40,98	45,16	-10,2	Professionnels
90 748	106 173	-17,0	1 525,9	1 546,2	-1,3	59,47	68,67	-15,5	Professionnel communic. 1
105 360	134 748	-27,9	1 493,4	1 543,2	-3,3	70,55	87,32	-23,8	Professionnel communic. 2
90 649	90 674	0,0 *	1 563,5	1 533,6	1,9	57,98	59,13	-2,0	Professionnel communic. 3
63 306	64 215	-1,4 *	1 520,8	1 543,9	-1,5	41,63	41,59	0,1 *	Professionnel gest. fin. 2
90 413	105 810	-17,0	1 515,3	1 534,8	-1,3	59,67	68,94	-15,5	Analyste proc. adm./inform. 1
103 802	130 068	-25,3	1 502,7	1 517,3	-1,0	69,08	85,72	-24,1	Analyste proc. adm./inform. 2
96 290	135 170	-40,4	1 496,2	1 521,8	-1,7	64,36	88,82	-38,0	Analyste proc. adm./inform. 3
99 272	130 065	-31,0	1 544,2	1 505,8	2,5	64,29	86,37	-34,4	Ingénieur 2
118 888	116 654	1,9	1 520,3	1 596,8	-5,0	78,20	73,06	6,6	Professionnel sc. phys. 2
155 431	156 941	-1,0	1 493,4	1 576,8	-5,6	104,08	99,53	4,4	Avocat et notaire 2
									Avocat et notaire 3
96 944	115 317	-19,0	1 515,0	1 534,9	-1,3	64,04	75,19	-17,4	Moyenne
									Techniciens
64 666	81 948	-26,7	1 525,1	1 531,7	-0,4 *	42,40	53,50	-26,2	Technicien en administration 1-2
72 549	85 235	-17,5	1 489,9	1 524,3	-2,3	48,69	55,92	-14,8	Technicien en administration 3
64 097	65 815	-2,7 *	1 539,4	1 513,6	1,7	41,64	43,48	-4,4 *	Techn. documentation 1-2
74 269	83 985	-13,1	1 551,9	1 518,3	2,2	47,86	55,32	-15,6	Techn. laboratoire 1-2
80 153	85 849	-7,1	1 552,8	1 506,0	3,0	51,62	57,01	-10,4	Techn. laboratoire 3
59 749	69 041	-15,6	1 489,9	1 481,1	0,6 *	40,10	46,61	-16,2	Technicien en droit 1-2
62 589	98 997	-58,2	1 532,3	1 563,4	-2,0	40,85	63,32	-55,0	Technicien génie 1-2
66 335	75 728	-14,2	1 530,7	1 546,3	-1,0	43,34	48,97	-13,0	Techn. informatique 1-2
74 490	85 852	-15,3	1 550,5	1 536,5	0,9	48,04	55,87	-16,3	Techn. informatique 3
66 875	82 859	-23,9	1 530,7	1 531,1	0,0 *	43,67	54,10	-23,9	Moyenne
									Employés de bureau
47 200	75 526	-60,0	1 577,0	1 494,8	5,2	29,93	50,53	-68,8	Magasinier 1
50 839	76 792	-51,0	1 556,5	1 663,9	-6,9	32,66	46,15	-41,3	Magasinier 2
59 399	94 490	-59,1	1 555,3	1 638,2	-5,3	38,19	57,68	-51,0	Magasinier 3
49 436	55 763	-12,8	1 557,9	1 506,7	3,3	31,73	37,01	-16,6	Personnel soutien adm. 1
53 519	67 063	-25,3	1 540,7	1 496,0	2,9	34,74	44,83	-29,1	Personnel soutien adm. 2
58 803	66 883	-13,7	1 554,2	1 580,5	-1,7	37,84	42,32	-11,8	Personnel soutien adm. 3
50 089	66 417	-32,6	1 557,6	1 542,9	0,9	32,16	43,05	-33,9	Personnel secrétariat 1
55 488	70 626	-27,3	1 543,2	1 489,3	3,5	35,96	47,42	-31,9	Personnel secrétariat 2
57 312	61 984	-8,2	1 501,8	1 506,3	-0,3 *	38,16	41,15	-7,8 *	Préposé aux renseign. 2
64 470	79 887	-23,9	1 501,8	1 471,6	2,0 *	42,93	54,28	-26,4	Préposé aux renseign. 3
59 904	85 916	-43,4	1 624,1	1 706,8	-5,1	36,89	50,34	-36,5	Préposé télécomm. 1-2
47 245	51 614	-9,2	1 558,7	1 546,3	0,8 *	30,31	33,38	-10,1	Téléphoniste-récept. 2
53 792	67 101	-24,7	1 547,7	1 519,3	1,8	34,76	44,15	-27,0	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 2019

[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											
Gardien 2	278	39 728	56 966	-43,4	329	356	40 057	57 323	-43,1	10 394	15 848
Journalier/préposé terr. 2	128	40 298	43 200	-7,2 *	508	273	40 806	43 473	-6,5 *	11 413	9 723
Préposé cuisine/café. 2	2 317	39 902	44 366	-11,2	492	268	40 394	44 633	-10,5	11 287	11 136
Préposé entretien lourd 2	491	39 813	50 744	-27,5	502	705	40 314	51 449	-27,6	11 309	12 926
Ouvrier entret. mainten. 2	339	43 351	52 541	-21,2	546	454	43 897	52 995	-20,7	12 090	13 414
Moyenne	...	41 094	45 078	-9,7	448	282	41 542	45 360	-9,2	11 424	11 972
Ouvriers											
Conducteur véh. lourds 2	97	43 351	62 021	-43,1	353	89	43 704	62 110	-42,1	11 696	17 242
Mécanicien véh. motor. 2	194	52 480	69 273	-32,0	88	967	52 568	70 240	-33,6	12 304	18 794
Mécanicien entret. Millwright 2	247	50 406	65 008	-29,0	628	182	51 034	65 190	-27,7	13 598	18 856
Moyenne	...	48 468	67 156	-38,6	356	510	48 824	67 666	-38,6	12 371	19 252
Ensemble des emplois repères											
Moyenne	...	50 904	60 881	-19,6	425	393	51 329	61 274	-19,4	12 568	16 499

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 normales.

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 pour 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		%	
50 451	73 171	-45,0	1 693,0	1 632,7	3,6	29,80	44,82	-50,4	Employés de service
52 219	53 196	-1,9 *	1 684,7	1 729,9	-2,7	31,00	30,75	0,8 *	Gardien 2
51 681	55 769	-7,9 *	1 706,8	1 668,0	2,3	30,28	33,43	-10,4	Journalier/préposé terr. 2
51 624	64 375	-24,7	1 708,0	1 633,2	4,4	30,23	39,42	-30,4	Préposé cuisine/café. 2
55 987	66 409	-18,6	1 708,0	1 630,6	4,5	32,78	40,73	-24,2	Préposé entretien lourd 2
52 966	57 332	-8,2	1 708,9	1 588,2	7,1	30,99	36,11	-16,5	Ouvrier entret. mainten. 2
									Moyenne
55 401	79 352	-43,2	1 715,1	1 772,0	-3,3	32,30	44,78	-38,6	Ouvriers
64 873	89 034	-37,2	1 657,1	1 699,2	-2,5	39,15	52,40	-33,8	Conducteur véh. lourds 2
64 632	84 046	-30,0	1 708,0	1 746,4	-2,2	37,84	48,13	-27,2	Mécanicien véh. motor. 2
61 195	86 918	-42,0	1 697,2	1 668,6	1,7	36,05	52,28	-45,0	Mécanicien entret. Millwright 2
									Moyenne
63 897	77 773	-21,7	1 572,0	1 543,0	1,8	40,92	50,47	-23,3	Ensemble des emplois repères
									Moyenne

Annexe C-6

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur universitaire, en 2019

[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	727	73 980	81 553	-10,2	534	29	74 514	81 582	-9,5	16 235	19 185
Professionnel communic. 3	111	87 945	96 423	-9,6	88	68	88 033	96 491	-9,6	17 327	25 046
Professionnel gest. fin. 2	424	72 344	80 534	-11,3	1 114	118	73 458	80 652	-9,8	17 191	19 268
Professionnel gest. fin. 3	11	84 622	97 679	-15,4	85	36	84 707	97 715	-15,4	16 867	23 276
Analyste proc. adm./inform. 1	244	50 754	63 023	-24,2	365	159	51 118	63 182	-23,6	12 188	15 559
Analyste proc. adm./inform. 2	4 575	74 137	83 717	-12,9	411	81	74 549	83 798	-12,4	15 864	19 276
Analyste proc. adm./inform. 3	1 248	86 252	97 199	-12,7	264	93	86 516	97 292	-12,5	17 287	22 910
Ingénieur 2	666	80 103	87 783	-9,6	95	10	80 198	87 793	-9,5	16 092	21 489
Professionnel sc. phys. 2	466	80 449	79 369	1,3	1 052	0	81 501	79 369	2,6	17 771	19 715
Avocat et notaire 2	538	98 380	105 561	-7,3 *	739	16	99 118	105 576	-6,5 *	19 770	23 038
Avocat et notaire 3	331	131 496	137 089	-4,3	131	406	131 627	137 495	-4,5	23 804	27 505
Moyenne	...	79 455	86 435	-8,8	410	70	79 865	86 505	-8,3	16 617	20 235
Techniciens											
Technicien en administration 1-2	8 534	51 500	58 214	-13,0	430	101	51 931	58 315	-12,3	12 735	16 137
Technicien en administration 3	83	59 233	67 837	-14,5	36	130	59 268	67 967	-14,7	13 281	18 415
Techn. documentation 1-2	668	51 279	57 598	-12,3	308	42	51 587	57 639	-11,7	12 509	15 701
Techn. laboratoire 1-2	2 160	58 324	60 983	-4,6	968	91	59 291	61 074	-3,0 *	14 978	15 794
Techn. laboratoire 3	514	63 253	69 503	-9,9	1 060	27	64 312	69 530	-8,1	15 840	21 524
Technicien en droit 1-2	499	48 615	61 650	-26,8	29	156	48 645	61 806	-27,1	11 105	15 072
Technicien génie 1-2	1 532	50 278	61 880	-23,1	277	86	50 554	61 966	-22,6	12 035	16 969
Technicien génie 3	239	58 127	71 151	-22,4	35	19	58 161	71 171	-22,4	13 077	18 815
Techn. informatique 1-2	1 923	53 064	61 717	-16,3	379	74	53 443	61 792	-15,6	12 892	17 835
Technicien en loisir 1-2	486	50 987	53 565	-5,1 *	546	56	51 533	53 621	-4,1 *	12 957	13 498
Techn. hygiène du trav. 1-2	176	50 171	59 812	-19,2	873	7	51 044	59 819	-17,2	13 515	14 158
Moyenne	...	53 072	60 383	-13,8	505	84	53 578	60 468	-12,9	13 126	16 371
Employés de bureau											
Magasinier 2	978	39 698	47 643	-20,0	460	23	40 158	47 666	-18,7	10 681	12 790
Op. duplicateur 1-2	70	38 641	52 254	-35,2	239	81	38 879	52 335	-34,6	10 023	14 683
Personnel soutien adm. 1	4 615	38 210	43 420	-13,6	536	45	38 747	43 466	-12,2	10 690	12 674
Personnel soutien adm. 2	5 979	42 331	50 000	-18,1	327	28	42 657	50 028	-17,3	10 862	13 945
Personnel soutien adm. 3	2 241	46 338	54 267	-17,1	478	5	46 816	54 272	-15,9	11 987	16 623
Personnel secrétariat 1	1 450	39 402	48 654	-23,5	298	14	39 700	48 668	-22,6	10 388	14 589
Personnel secrétariat 2	8 454	43 838	54 459	-24,2	340	64	44 178	54 524	-23,4	11 310	14 486
Préposé aux renseign. 2	825	46 204	46 375	-0,4 *	23	107	46 227	46 483	-0,6 *	11 085	15 506
Téléphoniste-récept. 2	177	36 339	44 740	-23,1	538	30	36 877	44 770	-21,4	10 368	13 599
Moyenne	...	42 315	50 670	-19,7	380	41	42 695	50 712	-18,8	11 071	14 195

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
90 748	100 767	-11,0	1 525,9	1 503,9	1,4	59,47	67,00	-12,7	Professionnel communic. 2
105 360	121 537	-15,4	1 493,4	1 516,3	-1,5	70,55	80,15	-13,6	Professionnel communic. 3
90 649	99 919	-10,2	1 563,5	1 500,3	4,0	57,98	66,60	-14,9	Professionnel gest. fin. 2
101 574	120 991	-19,1	1 493,4	1 504,6	-0,8	68,02	80,41	-18,2	Professionnel gest. fin. 3
63 306	78 741	-24,4	1 520,8	1 496,0	1,6	41,63	52,63	-26,4	Analyste proc. adm./inform. 1
90 413	103 074	-14,0	1 515,3	1 495,4	1,3	59,67	68,93	-15,5	Analyste proc. adm./inform. 2
103 802	120 202	-15,8	1 502,7	1 507,1	-0,3 *	69,08	79,76	-15,5	Analyste proc. adm./inform. 3
96 290	109 282	-13,5	1 496,2	1 510,5	-1,0	64,36	72,35	-12,4	Ingénieur 2
99 272	99 085	0,2 *	1 544,2	1 510,6	2,2	64,29	65,59	-2,0	Professionnel sc. phys. 2
118 888	128 614	-8,2 *	1 520,3	1 520,5	0,0 *	78,20	84,59	-8,2 *	Avocat et notaire 2
155 431	165 000	-6,2	1 493,4	1 496,1	-0,2 *	104,08	110,29	-6,0	Avocat et notaire 3
96 482	106 741	-10,6	1 513,9	1 502,2	0,8	63,77	71,03	-11,4	Moyenne
									Techniciens
64 666	74 452	-15,1	1 525,1	1 488,5	2,4	42,40	50,02	-18,0	Technicien en administration 1-2
72 549	86 382	-19,1	1 489,9	1 456,2	2,3	48,69	59,32	-21,8	Technicien en administration 3
64 097	73 341	-14,4	1 539,4	1 493,0	3,0	41,64	49,12	-18,0	Techn. documentation 1-2
74 269	76 868	-3,5	1 551,9	1 521,6	1,9	47,86	50,52	-5,6	Techn. laboratoire 1-2
80 153	91 054	-13,6	1 552,8	1 522,8	1,9	51,62	59,79	-15,8	Techn. laboratoire 3
59 749	76 879	-28,7	1 489,9	1 522,7	-2,2	40,10	50,49	-25,9	Technicien en droit 1-2
62 589	78 935	-26,1	1 532,3	1 532,0	0,0 *	40,85	51,53	-26,1	Technicien génie 1-2
71 239	89 986	-26,3	1 489,9	1 526,6	-2,5	47,81	58,94	-23,3	Technicien génie 3
66 335	79 626	-20,0	1 530,7	1 515,2	1,0	43,34	52,55	-21,3	Techn. informatique 1-2
64 490	67 119	-4,1 *	1 551,8	1 516,9	2,2	41,56	44,25	-6,5 *	Technicien en loisir 1-2
64 559	73 977	-14,6	1 555,5	1 508,1	3,0	41,50	49,05	-18,2	Techn. hygiène du trav. 1-2
66 703	76 839	-15,2	1 532,4	1 503,8	1,9	43,52	51,09	-17,4	Moyenne
									Employés de bureau
50 839	60 455	-18,9	1 556,5	1 555,2	0,1 *	32,66	38,87	-19,0	Magasinier 2
48 902	67 018	-37,0	1 548,4	1 603,8	-3,6	31,58	41,79	-32,3	Op. duplicateur 1-2
49 436	56 140	-13,6	1 557,9	1 490,3	4,3	31,73	37,67	-18,7	Personnel soutien adm. 1
53 519	63 973	-19,5	1 540,7	1 479,4	4,0	34,74	43,24	-24,5	Personnel soutien adm. 2
58 803	70 896	-20,6	1 554,2	1 495,4	3,8	37,84	47,41	-25,3	Personnel soutien adm. 3
50 089	63 257	-26,3	1 557,6	1 453,6	6,7	32,16	43,52	-35,3	Personnel secrétariat 1
55 488	69 010	-24,4	1 543,2	1 499,9	2,8	35,96	46,01	-28,0	Personnel secrétariat 2
57 312	61 989	-8,2	1 501,8	1 465,4	2,4	38,16	42,30	-10,8	Préposé aux renseign. 2
47 245	58 369	-23,5	1 558,7	1 522,5	2,3	30,31	38,34	-26,5	Téléphoniste-récept. 2
53 766	64 907	-20,7	1 547,6	1 492,2	3,6	34,75	43,50	-25,2	Moyenne

Annexe C-6

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur universitaire, en 2019

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

Emplois repères ^{1/} catégorie	Effectif adm. québ. ²	Rémunération directe (C)								Rémunération indirecte (D)	
		Salaires (A)			Autre rémunération directe (B)		Total rémunération directe (A + B) = (C)				
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché
Employés de service											
Cuisinier 2	914	49 736	53 379	-7,3	581	22	50 317	53 400	-6,1	13 350	14 185
Gardien 2	278	39 728	50 565	-27,3	329	90	40 057	50 655	-26,5	10 394	15 186
Journalier/préposé terr. 2	128	40 298	48 605	-20,6	508	120	40 806	48 725	-19,4	11 413	11 842
Préposé entretien lourd 2	491	39 813	44 026	-10,6	502	146	40 314	44 172	-9,6	11 309	13 594
Ouvrier entret. mainten. 2	339	43 351	47 150	-8,8	546	22	43 897	47 172	-7,5	12 090	13 532
Moyenne	...	41 098	44 144	-7,4	448	26	41 546	44 170	-6,3	11 424	13 114
Ouvriers											
Électricien entretien 2	370	50 901	59 794	-17,5	357	78	51 257	59 872	-16,8	12 872	18 241
Électricien entretien 3	61	54 254	67 670	-24,7	643	67	54 897	67 737	-23,4	14 354	21 249
Mécanicien entret. Millwright 2	247	50 406	57 742	-14,6	628	0	51 034	57 742	-13,1	13 598	18 956
Menuisier entretien 2	263	48 585	55 994	-15,3	523	45	49 108	56 040	-14,1	12 952	16 007
Ouvrier cert. entretien 2	1 050	48 257	57 924	-20,0	371	63	48 627	57 987	-19,2	12 429	17 934
Peintre entretien 2	124	43 654	53 066	-21,6	450	128	44 105	53 194	-20,6	11 820	14 499
Moyenne	...	47 504	55 524	-16,9	374	44	47 878	55 568	-16,1	12 209	17 781
Ensemble des emplois repères											
Moyenne	...	51 025	58 018	-13,7	429	55	51 454	58 073	-12,9	12 593	15 701

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 normales.

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 pour 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									
63 667	67 585	-6,2	1 703,8	1 634,3	4,1	37,37	41,35	-10,7	Cuisinier 2
50 451	65 840	-30,5	1 693,0	1 664,9	1,7 *	29,80	39,55	-32,7	Gardien 2
52 219	60 567	-16,0	1 684,7	1 674,6	0,6	31,00	36,17	-16,7	Journalier/préposé terr. 2
51 624	57 766	-11,9	1 708,0	1 645,5	3,7	30,23	35,11	-16,1	Préposé entretien lourd 2
55 987	60 704	-8,4 *	1 708,0	1 649,6	3,4	32,78	36,80	-12,3	Ouvrier entret. mainten. 2
52 970	57 285	-8,1	1 709,0	1 595,1	6,7	31,00	35,83	-15,6	Moyenne
Ouvriers									
64 130	78 113	-21,8	1 708,9	1 675,2	2,0	37,53	46,63	-24,3	Électricien entretien 2
69 251	88 986	-28,5	1 703,9	1 629,1	4,4	40,64	54,62	-34,4	Électricien entretien 3
64 632	76 698	-18,7	1 708,0	1 649,7	3,4	37,84	46,49	-22,9	Mécanicien entret. Millwright 2
62 059	72 046	-16,1	1 709,3	1 679,9	1,7	36,31	42,89	-18,1	Menuisier entretien 2
61 056	75 921	-24,3	1 712,9	1 616,1	5,7	35,65	46,98	-31,8	Ouvrier cert. entretien 2
55 925	67 693	-21,0	1 710,4	1 698,5	0,7 *	32,70	39,85	-21,9	Peintre entretien 2
60 086	73 349	-22,1	1 699,3	1 629,9	4,1	35,34	45,02	-27,4	Moyenne
Ensemble des emplois repères									
64 046	73 774	-15,2	1 570,8	1 519,4	3,3	41,05	48,66	-18,5	Moyenne

Annexe C-7

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et administration fédérale¹, en 2019

[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	45	49 895	60 432	-21,1	514	0	50 408	60 432	-19,9	12 570	18 093
Professionnel communic. 2	727	73 980	79 164	-7,0	534	0	74 514	79 164	-6,2	16 235	22 566
Professionnel communic. 3	111	87 945	95 183	-8,2	88	0	88 033	95 183	-8,1	17 327	26 298
Professionnel gest. fin. 1	37	49 420	70 477	-42,6	827	0	50 247	70 477	-40,3	13 326	21 054
Professionnel gest. fin. 2	424	72 344	86 911	-20,1	1 114	0	73 458	86 911	-18,3	17 191	24 892
Professionnel gest. fin. 3	11	84 622	108 092	-27,7	85	0	84 707	108 092	-27,6	16 867	29 881
Analyste proc. adm./inform. 1	244	50 754	66 459	-30,9	365	0	51 118	66 459	-30,0	12 188	19 431
Analyste proc. adm./inform. 2	4 575	74 137	82 181	-10,8	411	0	74 549	82 181	-10,2	15 864	23 277
Analyste proc. adm./inform. 3	1 248	86 252	98 205	-13,9	264	0	86 516	98 205	-13,5	17 287	26 880
Ingénieur 1	155	51 322	69 741	-35,9	51	0	51 374	69 741	-35,8	11 345	20 188
Ingénieur 2	666	80 103	105 648	-31,9	95	0	80 198	105 648	-31,7	16 092	28 180
Ingénieur 3	386	102 280	125 524	-22,7	102	0	102 382	125 524	-22,6	19 331	32 524
Professionnel sc. phys. 1	25	52 581	64 959	-23,5	751	0	53 332	64 959	-21,8	13 663	18 975
Professionnel sc. phys. 2	466	80 449	88 575	-10,1	1 052	0	81 501	88 575	-8,7	17 771	24 759
Professionnel sc. phys. 3	112	91 104	112 326	-23,3	91	0	91 195	112 326	-23,2	17 744	30 175
Avocat et notaire 1	66	66 289	97 527	-47,1	546	0	66 834	97 527	-45,9	15 130	27 131
Avocat et notaire 2	538	98 380	137 442	-39,7	739	0	99 118	137 442	-38,7	19 770	36 467
Avocat et notaire 3	331	131 496	159 665	-21,4	131	0	131 627	159 665	-21,3	23 804	41 616
Biologiste 2	178	75 987	87 408	-15,0	76	0	76 063	87 408	-14,9	15 508	24 550
Biologiste 3	32	90 433	110 611	-22,3	90	0	90 524	110 611	-22,2	17 586	29 817
Moyenne	...	79 500	92 749	-16,7	407	0	79 907	92 749	-16,1	16 619	25 701
Techniciens											
Technicien en administration 1-2	8 534	51 500	58 606	-13,8	430	0	51 931	58 606	-12,9	12 735	17 790
Techn. documentation 1-2	668	51 279	58 446	-14,0	308	0	51 587	58 446	-13,3	12 509	17 658
Techn. laboratoire 1-2	2 160	58 324	61 073	-4,7	968	0	59 291	61 073	-3,0	14 978	18 481
Technicien en droit 1-2	499	48 615	66 963	-37,7	29	0	48 645	66 963	-37,7	11 105	19 710
Technicien génie 1-2	1 532	50 278	73 139	-45,5	277	0	50 554	73 139	-44,7	12 035	21 186
Technicien génie 3	239	58 127	86 272	-48,4	35	0	58 161	86 272	-48,3	13 077	23 670
Moyenne	...	52 417	61 453	-17,2	468	0	52 884	61 453	-16,2	12 934	18 457
Employés de bureau											
Magasinier 1	204	37 099	48 381	-30,4	319	0	37 418	48 381	-29,3	9 783	14 452
Magasinier 2	978	39 698	53 440	-34,6	460	0	40 158	53 440	-33,1	10 681	16 281
Magasinier 3	30	47 463	62 078	-30,8	212	0	47 675	62 078	-30,2	11 724	18 349
Personnel soutien adm. 2	5 979	42 331	49 977	-18,1	327	0	42 657	49 977	-17,2	10 862	15 330
Personnel soutien adm. 3	2 241	46 338	55 142	-19,0	478	0	46 816	55 142	-17,8	11 987	16 897
Personnel secrétariat 1	1 450	39 402	48 621	-23,4	298	0	39 700	48 621	-22,5	10 388	15 109
Acheteur 2	195	45 275	54 652	-20,7	521	0	45 796	54 652	-19,3	12 015	16 806
Moyenne	...	42 629	51 401	-20,6	376	0	43 005	51 401	-19,5	11 063	15 773

Rémunération annuelle (C+D)=(E)			Heures de présence au travail ⁴ (F)			Rémunération globale ⁵ (G)			Emplois repères ² / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	n		%	\$/heure		%	
									Professionnels
62 978	78 525	-24,7	1 536,7	1 602,9	-4,3	40,98	48,99	-19,5	Professionnel communic. 1
90 748	101 730	-12,1	1 525,9	1 602,9	-5,1	59,47	63,47	-6,7	Professionnel communic. 2
105 360	121 481	-15,3	1 493,4	1 602,9	-7,3	70,55	75,79	-7,4	Professionnel communic. 3
63 572	91 531	-44,0	1 562,2	1 595,0	-2,1	40,69	57,39	-41,0	Professionnel gest. fin. 1
90 649	111 803	-23,3	1 563,5	1 594,9	-2,0	57,98	70,10	-20,9	Professionnel gest. fin. 2
101 574	137 973	-35,8	1 493,4	1 595,0	-6,8	68,02	86,50	-27,2	Professionnel gest. fin. 3
63 306	85 890	-35,7	1 520,8	1 588,6	-4,5	41,63	54,07	-29,9	Analyste proc. adm./inform. 1
90 413	105 458	-16,6	1 515,3	1 588,6	-4,8	59,67	66,38	-11,3	Analyste proc. adm./inform. 2
103 802	125 085	-20,5	1 502,7	1 588,6	-5,7	69,08	78,74	-14,0	Analyste proc. adm./inform. 3
62 719	89 930	-43,4	1 493,4	1 603,2	-7,4	42,00	56,09	-33,6	Ingénieur 1
96 290	133 829	-39,0	1 496,2	1 603,2	-7,2	64,36	83,47	-29,7	Ingénieur 2
121 713	158 048	-29,9	1 493,4	1 603,2	-7,4	81,50	98,58	-21,0	Ingénieur 3
66 996	83 934	-25,3	1 551,0	1 595,7	-2,9	43,20	52,60	-21,8	Professionnel sc. phys. 1
99 272	113 334	-14,2	1 544,2	1 595,7	-3,3	64,29	71,03	-10,5	Professionnel sc. phys. 2
108 939	142 501	-30,8	1 493,4	1 595,7	-6,9	72,95	89,30	-22,4	Professionnel sc. phys. 3
81 965	124 657	-52,1	1 524,9	1 584,7	-3,9	53,75	78,66	-46,3	Avocat et notaire 1
118 888	173 909	-46,3	1 520,3	1 584,7	-4,2	78,20	109,74	-40,3	Avocat et notaire 2
155 431	201 280	-29,5	1 493,4	1 584,7	-6,1	104,08	127,02	-22,0	Avocat et notaire 3
91 571	111 958	-22,3	1 493,4	1 595,7	-6,9	61,32	70,16	-14,4	Biologiste 2
108 109	140 428	-29,9	1 493,4	1 595,7	-6,9	72,39	88,00	-21,6	Biologiste 3
96 525	118 450	-22,7	1 513,7	1 592,3	-5,2	63,81	74,40	-16,6	Moyenne
									Techniciens
64 666	76 396	-18,1	1 525,1	1 602,9	-5,1	42,40	47,66	-12,4	Technicien en administration 1-2
64 097	76 104	-18,7	1 539,4	1 602,9	-4,1	41,64	47,48	-14,0	Techn. documentation 1-2
74 269	79 553	-7,1	1 551,9	1 601,9	-3,2	47,86	49,66	-3,8	Techn. laboratoire 1-2
59 749	86 673	-45,1	1 489,9	1 602,9	-7,6	40,10	54,07	-34,8	Technicien en droit 1-2
62 589	94 325	-50,7	1 532,3	1 602,5	-4,6	40,85	58,86	-44,1	Technicien génie 1-2
71 239	109 942	-54,3	1 489,9	1 603,5	-7,6	47,81	68,56	-43,4	Technicien génie 3
65 818	79 910	-21,4	1 528,7	1 602,7	-4,8	43,04	49,86	-15,8	Moyenne
									Employés de bureau
47 200	62 833	-33,1	1 577,0	1 715,1	-8,8	29,93	36,63	-22,4	Magasinier 1
50 839	69 721	-37,1	1 556,5	1 715,1	-10,2	32,66	40,65	-24,5	Magasinier 2
59 399	80 428	-35,4	1 555,3	1 715,1	-10,3	38,19	46,89	-22,8	Magasinier 3
53 519	65 307	-22,0	1 540,7	1 602,9	-4,0	34,74	40,74	-17,3	Personnel soutien adm. 2
58 803	72 039	-22,5	1 554,2	1 602,9	-3,1	37,84	44,94	-18,8	Personnel soutien adm. 3
50 089	63 730	-27,2	1 557,6	1 602,9	-2,9	32,16	39,76	-23,6	Personnel secrétariat 1
57 811	71 458	-23,6	1 558,2	1 597,7	-2,5	37,10	44,73	-20,6	Acheteur 2
54 067	67 173	-24,2	1 548,6	1 614,3	-4,2	34,92	41,62	-19,2	Moyenne

Annexe C-7

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et administration fédérale¹, en 2019

[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	597	40 095	57 839	-44,3	505	0	40 601	57 839	-42,5	11 374	18 690
Cuisinier 1	11	44 888	57 402	-27,9	242	0	45 130	57 402	-27,2	11 776	17 673
Cuisinier 2	914	49 736	58 757	-18,1	581	0	50 317	58 757	-16,8	13 350	17 891
Cuisinier 3	17	51 614	62 376	-20,9	212	0	51 826	62 376	-20,4	12 688	19 286
Journalier/préposé terr. 2	128	40 298	45 843	-13,8	508	0	40 806	45 843	-12,3	11 413	13 341
Préposé cuisine/café. 2	2 317	39 902	44 359	-11,2	492	0	40 394	44 359	-9,8	11 287	14 741
Préposé entretien léger 2	4 355	39 166	42 040	-7,3	492	0	39 658	42 040	-6,0	11 162	13 881
Moyenne	...	40 646	45 768	-12,6	502	0	41 148	45 768	-11,2	11 460	14 912
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	109	42 553	49 048	-15,3	452	0	43 006	49 048	-14,1	11 644	14 711
Conducteur véh. lourds 2	97	43 351	51 212	-18,1	353	0	43 704	51 212	-17,2	11 696	14 926
Électricien entretien 2	370	50 901	69 064	-35,7	357	0	51 257	69 064	-34,7	12 872	19 199
Électricien entretien 3	61	54 254	73 030	-34,6	643	0	54 897	73 030	-33,0	14 354	20 090
Mécanicien véh. motor. 1	25	48 714	66 994	-37,5	127	0	48 840	66 994	-37,2	11 687	18 733
Mécanicien véh. motor. 2	194	52 480	69 259	-32,0	88	0	52 568	69 259	-31,8	12 304	19 339
Menuisier entretien 2	263	48 585	64 785	-33,3	523	0	49 108	64 785	-31,9	12 952	18 369
Machiniste 2	56	52 106	62 719	-20,4	433	0	52 539	62 719	-19,4	13 455	17 773
Conducteur d'équip. lourds 2	347	43 925	52 981	-20,6	57	0	43 982	52 981	-20,5	10 181	15 422
Moyenne	...	48 875	62 665	-28,2	312	0	49 187	62 665	-27,4	12 311	17 755
Ensemble des emplois repères											
Moyenne	...	54 163	63 658	-17,5	429	0	54 592	63 658	-16,6	13 054	18 848

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 normales.
5. Le taux de rémunération globale figurant ici peut différer du ratio (rémunération annuelle/nombre d'heures de présence au travail) du fait d'un effectif apparié potentiellement différent entre le volet salarial et celui de la rémunération globale.

Rémunération annuelle (C+D)=(E)			Heures de présence au travail ⁴ (F)			Rémunération globale ⁵ (G)			Emplois repères ² / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	n		%	\$/heure		%	
51 974	76 529	-47,2	1 708,0	1 715,1	-0,4	30,43	44,62	-46,6	Employés de service
56 907	75 075	-31,9	1 719,5	1 715,1	0,3	33,10	43,77	-32,3	Préposé buanderie 2
63 667	76 648	-20,4	1 703,8	1 715,1	-0,7	37,37	44,69	-19,6	Cuisinier 1
64 514	81 662	-26,6	1 692,8	1 715,1	-1,3	38,11	47,61	-24,9	Cuisinier 2
52 219	59 184	-13,3	1 684,7	1 715,1	-1,8	31,00	34,51	-11,3	Cuisinier 3
51 681	59 100	-14,4	1 706,8	1 715,1	-0,5	30,28	34,46	-13,8	Journalier/préposé terr. 2
50 820	55 921	-10,0	1 708,0	1 715,1	-0,4	29,75	32,60	-9,6	Préposé cuisine/café. 2
52 607	60 679	-15,3	1 706,9	1 715,1	-0,5	30,82	35,38	-14,8	Préposé entretien léger 2
									Moyenne
									Ouvriers
54 649	63 759	-16,7	1 708,8	1 715,1	-0,4	31,98	37,17	-16,2	Conducteur véh. légers 2
55 401	66 138	-19,4	1 715,1	1 715,1	0,0	32,30	38,56	-19,4	Conducteur véh. lourds 2
64 130	88 263	-37,6	1 708,9	1 715,1	-0,4	37,53	51,46	-37,1	Électricien entretien 2
69 251	93 120	-34,5	1 703,9	1 715,1	-0,7	40,64	54,29	-33,6	Électricien entretien 3
60 528	85 727	-41,6	1 674,3	1 715,1	-2,4	36,15	49,98	-38,3	Mécanicien véh. motor. 1
64 873	88 598	-36,6	1 657,1	1 715,1	-3,5	39,15	51,66	-32,0	Mécanicien véh. motor. 2
62 059	83 154	-34,0	1 709,3	1 715,1	-0,3	36,31	48,48	-33,5	Menuisier entretien 2
65 994	80 491	-22,0	1 713,0	1 715,1	-0,1	38,52	46,93	-21,8	Machiniste 2
54 164	68 403	-26,3	1 645,5	1 715,1	-4,2	32,92	39,88	-21,2	Conducteur d'équip. lourds 2
61 498	80 420	-30,8	1 690,6	1 715,1	-1,5	36,37	46,89	-28,9	Moyenne
									Ensemble des emplois repères
67 646	82 507	-22,0	1 569,1	1 628,2	-3,8	43,48	50,93	-17,1	Moyenne

Annexe C-8

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2019

[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	45	49 895	59 537	-19,3	514	92	50 408	59 629	-18,3	12 570	17 828
Professionnel communic. 2	727	73 980	81 316	-9,9	534	380	74 514	81 696	-9,6	16 235	21 678
Professionnel communic. 3	111	87 945	97 136	-10,5	88	38	88 033	97 174	-10,4	17 327	26 632
Professionnel gest. fin. 1	37	49 420	65 391	-32,3	827	53	50 247	65 444	-30,2	13 326	18 455
Professionnel gest. fin. 2	424	72 344	77 073	-6,5	1 114	285	73 458	77 358	-5,3	17 191	19 123
Professionnel gest. fin. 3	11	84 622	101 101	-19,5	85	184	84 707	101 285	-19,6	16 867	25 784
Analyste proc. adm./inform. 1	244	50 754	62 551	-23,2	365	21	51 118	62 572	-22,4	12 188	17 289
Analyste proc. adm./inform. 2	4 575	74 137	82 830	-11,7	411	354	74 549	83 184	-11,6	15 864	21 058
Analyste proc. adm./inform. 3	1 248	86 252	100 811	-16,9	264	114	86 516	100 926	-16,7	17 287	26 336
Ingénieur 2	666	80 103	103 730	-29,5	95	456	80 198	104 186	-29,9	16 092	27 694
Ingénieur 3	386	102 280	122 859	-20,1	102	182	102 382	123 042	-20,2	19 331	32 177
Professionnel sc. phys. 1	25	52 581	64 959	-23,5	751	0	53 332	64 959	-21,8	13 663	18 975
Professionnel sc. phys. 2	466	80 449	84 339	-4,8 *	1 052	235	81 501	84 574	-3,8 *	17 771	22 224
Avocat et notaire 1	66	66 289	81 376	-22,8	546	167	66 834	81 543	-22,0	15 130	20 532
Avocat et notaire 2	538	98 380	115 431	-17,3	739	496	99 118	115 928	-17,0	19 770	28 870
Avocat et notaire 3	331	131 496	137 862	-4,8	131	117	131 627	137 979	-4,8	23 804	30 662
Moyenne	...	79 500	90 694	-14,1	407	280	79 907	90 975	-13,9	16 619	23 422
Techniciens											
Technicien en administration 1-2	8 534	51 500	59 880	-16,3	430	270	51 931	60 150	-15,8	12 735	18 271
Technicien en administration 3	83	59 233	69 147	-16,7	36	416	59 268	69 563	-17,4	13 281	18 898
Techn. documentation 1-2	668	51 279	57 902	-12,9	308	527	51 587	58 429	-13,3	12 509	17 490
Techn. laboratoire 1-2	2 160	58 324	63 626	-9,1	968	490	59 291	64 116	-8,1	14 978	16 165
Techn. laboratoire 3	514	63 253	68 911	-8,9	1 060	318	64 312	69 229	-7,6	15 840	19 085
Technicien en droit 1-2	499	48 615	63 537	-30,7	29	239	48 645	63 776	-31,1	11 105	19 134
Technicien génie 1-2	1 532	50 278	76 384	-51,9	277	330	50 554	76 713	-51,7	12 035	23 429
Techn. informatique 1-2	1 923	53 064	63 081	-18,9	379	370	53 443	63 451	-18,7	12 892	19 885
Techn. informatique 3	1 070	59 192	67 758	-14,5	739	546	59 931	68 304	-14,0	14 559	16 522
Technicien en loisir 1-2	486	50 987	57 306	-12,4	546	617	51 533	57 924	-12,4	12 957	16 344
Techn. hygiène du trav. 1-2	176	50 171	79 870	-59,2	873	335	51 044	80 206	-57,1	13 515	26 058
Moyenne	...	53 079	63 793	-20,2	505	349	53 583	64 142	-19,7	13 126	18 851
Employés de bureau											
Magasinier 1	204	37 099	59 587	-60,6	319	160	37 418	59 747	-59,7	9 783	16 667
Magasinier 2	978	39 698	57 549	-45,0	460	392	40 158	57 941	-44,3	10 681	17 321
Op. duplicateur 1-2	70	38 641	63 445	-64,2	239	325	38 879	63 770	-64,0	10 023	17 419
Personnel soutien adm. 1	4 615	38 210	45 325	-18,6	536	540	38 747	45 865	-18,4	10 690	15 023
Personnel soutien adm. 2	5 979	42 331	51 616	-21,9	327	200	42 657	51 816	-21,5	10 862	15 219
Personnel soutien adm. 3	2 241	46 338	56 052	-21,0	478	121	46 816	56 173	-20,0	11 987	17 346
Personnel secrétariat 1	1 450	39 402	50 354	-27,8	298	225	39 700	50 580	-27,4	10 388	15 269
Personnel secrétariat 2	8 454	43 838	53 866	-22,9	340	429	44 178	54 295	-22,9	11 310	16 199
Préposé aux renseign. 2	825	46 204	51 665	-11,8	23	405	46 227	52 070	-12,6	11 085	16 575
Préposé aux renseign. 3	32	51 961	64 847	-24,8	26	520	51 987	65 367	-25,7	12 483	20 023
Préposé télécomm. 1-2	188	48 380	56 543	-16,9	44	383	48 423	56 925	-17,6	11 481	17 044
Préposé télécomm. 3	45	52 518	69 332	-32,0	47	1 123	52 566	70 455	-34,0	12 434	26 490
Téléphoniste-récept. 2	177	36 339	39 023	-7,4 *	538	297	36 877	39 320	-6,6 *	10 368	9 864
Acheteur 2	195	45 275	56 924	-25,7	521	177	45 796	57 100	-24,7	12 015	17 085
Moyenne	...	42 339	51 967	-22,7	380	346	42 718	52 313	-22,5	11 074	15 861

Rémunération annuelle (C+D)=(E)			Heures de présence au travail ³ (F)			Rémunération globale ⁴ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie	
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts		
										\$
Professionnels										
62 978	77 457	-23,0	1 536,7	1 592,4	-3,6	40,98	48,64	-18,7		Professionnel communic. 1
90 748	103 374	-13,9	1 525,9	1 557,1	-2,0	59,47	66,39	-11,6	Professionnel communic. 2	
105 360	123 806	-17,5	1 493,4	1 586,3	-6,2	70,55	78,05	-10,6	Professionnel communic. 3	
63 572	83 899	-32,0	1 562,2	1 576,0	-0,9	40,69	53,24	-30,8	Professionnel gest. fin. 1	
90 649	96 482	-6,4	1 563,5	1 541,6	1,4	57,98	62,58	-7,9	Professionnel gest. fin. 2	
101 574	127 069	-25,1	1 493,4	1 544,0	-3,4	68,02	82,30	-21,0	Professionnel gest. fin. 3	
63 306	79 861	-26,2	1 520,8	1 572,5	-3,4	41,63	50,79	-22,0	Analyste proc. adm./inform. 1	
90 413	104 242	-15,3	1 515,3	1 548,0	-2,2	59,67	67,34	-12,9	Analyste proc. adm./inform. 2	
103 802	127 262	-22,6	1 502,7	1 547,4	-3,0	69,08	82,24	-19,1	Analyste proc. adm./inform. 3	
96 290	131 880	-37,0	1 496,2	1 547,1	-3,4	64,36	85,24	-32,4	Ingénieur 2	
121 713	155 218	-27,5	1 493,4	1 555,7	-4,2	81,50	99,78	-22,4	Ingénieur 3	
66 996	83 934	-25,3	1 551,0	1 595,7	-2,9	43,20	52,60	-21,8	Professionnel sc. phys. 1	
99 272	106 798	-7,6 *	1 544,2	1 607,5	-4,1	64,29	66,44	-3,3 *	Professionnel sc. phys. 2	
81 965	102 075	-24,5	1 524,9	1 606,7	-5,4	53,75	63,53	-18,2	Avocat et notaire 1	
118 888	144 798	-21,8	1 520,3	1 568,5	-3,2	78,20	92,31	-18,0	Avocat et notaire 2	
155 431	168 641	-8,5	1 493,4	1 582,1	-5,9	104,08	106,59	-2,4	Avocat et notaire 3	
96 525	114 396	-18,5	1 513,7	1 558,0	-2,9	63,81	73,43	-15,1	Moyenne	
Techniciens										
64 666	78 421	-21,3	1 525,1	1 568,8	-2,9	42,40	49,99	-17,9	Technicien en administration 1-2	
72 549	88 461	-21,9	1 489,9	1 483,8	0,4 *	48,69	59,62	-22,4	Technicien en administration 3	
64 097	75 919	-18,4	1 539,4	1 520,9	1,2 *	41,64	49,92	-19,9	Techn. documentation 1-2	
74 269	80 281	-8,1	1 551,9	1 663,8	-7,2	47,86	48,25	-0,8 *	Techn. laboratoire 1-2	
80 153	88 313	-10,2	1 552,8	1 522,1	2,0	51,62	58,02	-12,4	Techn. laboratoire 3	
59 749	82 910	-38,8	1 489,9	1 558,2	-4,6	40,10	53,21	-32,7	Technicien en droit 1-2	
62 589	100 142	-60,0	1 532,3	1 663,4	-8,6	40,85	60,20	-47,4	Technicien génie 1-2	
66 335	83 336	-25,6	1 530,7	1 571,4	-2,7	43,34	53,03	-22,4	Techn. informatique 1-2	
74 490	84 825	-13,9	1 550,5	1 518,1	2,1	48,04	55,88	-16,3	Techn. informatique 3	
64 490	74 267	-15,2	1 551,8	1 555,0	-0,2 *	41,56	47,76	-14,9	Technicien en loisir 1-2	
64 559	106 264	-64,6	1 555,5	1 610,4	-3,5 *	41,50	65,99	-59,0	Techn. hygiène du trav. 1-2	
66 709	82 994	-24,4	1 532,3	1 581,6	-3,2	43,52	52,47	-20,6	Moyenne	
Employés de bureau										
47 200	76 414	-61,9	1 577,0	1 679,0	-6,5	29,93	45,51	-52,1	Magasinier 1	
50 839	75 261	-48,0	1 556,5	1 697,1	-9,0	32,66	44,35	-35,8	Magasinier 2	
48 902	81 189	-66,0	1 548,4	1 607,8	-3,8 *	31,58	50,50	-59,9	Op. duplicateur 1-2	
49 436	60 888	-23,2	1 557,9	1 535,0	1,5 *	31,73	39,67	-25,0	Personnel soutien adm. 1	
53 519	67 035	-25,3	1 540,7	1 545,7	-0,3 *	34,74	43,37	-24,9	Personnel soutien adm. 2	
58 803	73 519	-25,0	1 554,2	1 583,2	-1,9	37,84	46,44	-22,7	Personnel soutien adm. 3	
50 089	65 849	-31,5	1 557,6	1 467,1	5,8	32,16	44,88	-39,6	Personnel secrétariat 1	
55 488	70 493	-27,0	1 543,2	1 497,5	3,0	35,96	47,07	-30,9	Personnel secrétariat 2	
57 312	68 645	-19,8	1 501,8	1 552,1	-3,3	38,16	44,23	-15,9	Préposé aux renseign. 2	
64 470	85 390	-32,4	1 501,8	1 500,3	0,1 *	42,93	56,91	-32,6	Préposé aux renseign. 3	
59 904	73 970	-23,5	1 624,1	1 690,6	-4,1 *	36,89	43,75	-18,6 *	Préposé télécomm. 1-2	
65 000	96 945	-49,1	1 598,2	1 620,7	-1,4	40,67	59,82	-47,1	Préposé télécomm. 3	
47 245	49 184	-4,1 *	1 558,7	1 652,4	-6,0	30,31	29,76	1,8 *	Téléphoniste-récept. 2	
57 811	74 185	-28,3	1 558,2	1 597,4	-2,5	37,10	46,44	-25,2	Acheteur 2	
53 792	68 174	-26,7	1 547,7	1 538,2	0,6	34,76	44,35	-27,6	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 2019

[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	597	40 095	41 817	-4,3 *	505	138	40 601	41 955	-3,3 *	11 374	9 072
Concierge 2	2 147	42 417	53 741	-26,7	230	173	42 647	53 914	-26,4	11 246	13 768
Cuisinier 1	11	44 888	43 508	3,1 *	242	141	45 130	43 650	3,3 *	11 776	8 896
Cuisinier 2	914	49 736	47 513	4,5 *	581	282	50 317	47 796	5,0 *	13 350	11 308
Gardien 2	278	39 728	37 812	4,8	329	124	40 057	37 936	5,3	10 394	6 227
Journalier/préposé terr. 2	128	40 298	52 137	-29,4	508	240	40 806	52 377	-28,4	11 413	15 157
Préposé cuisine/café. 2	2 317	39 902	39 306	1,5 *	492	184	40 394	39 490	2,2 *	11 287	9 403
Préposé entretien lourd 2	491	39 813	38 147	4,2 *	502	218	40 314	38 365	4,8 *	11 309	8 776
Ouvrier entret. mainten. 2	339	43 351	53 552	-23,5	546	336	43 897	53 888	-22,8	12 090	13 953
Préposé entretien léger 2	4 355	39 166	41 458	-5,9 *	492	171	39 658	41 629	-5,0 *	11 162	9 185
Moyenne	...	41 047	44 279	-7,9	451	191	41 498	44 470	-7,2	11 422	10 442
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	109	42 553	55 312	-30,0	452	192	43 006	55 504	-29,1	11 644	19 012
Conducteur véh. lourds 2	97	43 351	51 499	-18,8	353	142	43 704	51 641	-18,2	11 696	13 369
Électricien entretien 2	370	50 901	65 984	-29,6	357	239	51 257	66 223	-29,2	12 872	21 622
Électricien entretien 3	61	54 254	70 595	-30,1	643	28	54 897	70 623	-28,6	14 354	20 225
Mécanicien véh. motor. 2	194	52 480	70 917	-35,1	88	544	52 568	71 461	-35,9	12 304	21 088
Mécanicien entret. Millwright 2	247	50 406	67 807	-34,5	628	116	51 034	67 923	-33,1	13 598	18 750
Menuisier entretien 2	263	48 585	61 106	-25,8	523	254	49 108	61 360	-24,9	12 952	20 003
Ouvrier de voirie 3	257	50 711	58 238	-14,8	66	600	50 777	58 838	-15,9	11 782	16 972
Ouvrier cert. entretien 2	1 050	48 257	70 706	-46,5	371	166	48 627	70 872	-45,7	12 429	19 126
Peintre entretien 2	124	43 654	61 558	-41,0	450	466	44 105	62 025	-40,6	11 820	21 039
Machiniste 2	56	52 106	66 269	-27,2	433	215	52 539	66 484	-26,5	13 455	19 378
Conducteur d'équip. lourds 2	347	43 925	64 289	-46,4	57	405	43 982	64 694	-47,1	10 181	20 634
Moyenne	...	48 612	65 640	-35,0	332	286	48 944	65 926	-34,7	12 308	19 607
Ensemble des emplois repères											
Moyenne	...	51 029	60 547	-18,7	425	308	51 454	60 855	-18,3	12 593	17 128

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 normales.

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 pour 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									
51 974	51 028	1,8 *	1 708,0	1 575,1	7,8 *	30,43	32,40	-6,5 *	Préposé buanderie 2
53 893	67 683	-25,6	1 719,4	1 820,9	-5,9 *	31,34	37,17	-18,6	Concierge 2
56 907	52 545	7,7 *	1 719,5	1 756,0	-2,1 *	33,10	29,92	9,6 *	Cuisinier 1
63 667	59 104	7,2 *	1 703,8	1 675,3	1,7	37,37	35,28	5,6 *	Cuisinier 2
50 451	44 163	12,5	1 693,0	1 736,0	-2,5	29,80	25,44	14,6	Gardien 2
52 219	67 534	-29,3	1 684,7	1 748,2	-3,8	31,00	38,63	-24,6	Journalier/préposé terr. 2
51 681	48 893	5,4 *	1 706,8	1 715,7	-0,5 *	30,28	28,50	5,9 *	Préposé cuisine/café. 2
51 624	47 142	8,7	1 708,0	1 708,3	0,0 *	30,23	27,60	8,7	Préposé entretien lourd 2
55 987	67 841	-21,2	1 708,0	1 694,5	0,8 *	32,78	40,04	-22,1	Ouvrier entret. mainten. 2
50 820	50 814	0,0 *	1 708,0	1 663,3	2,6 *	29,75	30,55	-2,7 *	Préposé entretien léger 2
52 920	54 912	-3,8 *	1 708,9	1 704,7	0,2 *	30,97	32,15	-3,8 *	Moyenne
Ouvriers									
54 649	74 515	-36,4	1 708,8	1 725,6	-1,0	31,98	43,18	-35,0	Conducteur véh. légers 2
55 401	65 009	-17,3	1 715,1	1 856,4	-8,2	32,30	35,02	-8,4	Conducteur véh. lourds 2
64 130	87 845	-37,0	1 708,9	1 751,2	-2,5	37,53	50,16	-33,7	Électricien entretien 2
69 251	90 847	-31,2	1 703,9	1 694,9	0,5 *	40,64	53,60	-31,9	Électricien entretien 3
64 873	92 549	-42,7	1 657,1	1 726,2	-4,2	39,15	53,62	-37,0	Mécanicien véh. motor. 2
64 632	86 673	-34,1	1 708,0	1 778,5	-4,1	37,84	48,73	-28,8	Mécanicien entret. Millwright 2
62 059	81 363	-31,1	1 709,3	1 717,9	-0,5 *	36,31	47,36	-30,5	Menuisier entretien 2
62 559	75 810	-21,2	1 645,5	1 754,9	-6,6	38,02	43,20	-13,6	Ouvrier de voirie 3
61 056	89 998	-47,4	1 712,9	1 703,3	0,6 *	35,65	52,84	-48,2	Ouvrier cert. entretien 2
55 925	83 063	-48,5	1 710,4	1 666,2	2,6	32,70	49,85	-52,5	Peintre entretien 2
65 994	85 862	-30,1	1 713,0	1 722,5	-0,6 *	38,52	49,85	-29,4	Machiniste 2
54 164	85 328	-57,5	1 645,5	1 696,9	-3,1	32,92	50,29	-52,8	Conducteur d'équip. lourds 2
61 252	85 533	-39,6	1 693,3	1 724,5	-1,8	36,17	49,64	-37,3	Moyenne
Ensemble des emplois repères									
64 047	77 983	-21,8	1 573,3	1 590,5	-1,1	40,99	49,25	-20,1	Moyenne

Annexe C-9

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2019

[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	45	49 895	49 572	0,6 *	514	57	50 408	49 629	1,5 *	12 570	17 811
Professionnel communic. 2	727	73 980	72 925	1,4 *	534	73	74 514	72 999	2,0 *	16 235	17 643
Professionnel communic. 3	111	87 945	110 746	-25,9	88	351	88 033	111 098	-26,2	17 327	28 248
Professionnel gest. fin. 1	37	49 420	59 396	-20,2	827	41	50 247	59 437	-18,3	13 326	14 711
Professionnel gest. fin. 2	424	72 344	77 025	-6,5	1 114	46	73 458	77 071	-4,9	17 191	17 223
Professionnel gest. fin. 3	11	84 622	107 198	-26,7	85	38	84 707	107 236	-26,6	16 867	25 994
Analyste proc. adm./inform. 1	244	50 754	65 627	-29,3	365	36	51 118	65 663	-28,5	12 188	14 480
Analyste proc. adm./inform. 2	4 575	74 137	84 421	-13,9	411	37	74 549	84 458	-13,3	15 864	18 045
Analyste proc. adm./inform. 3	1 248	86 252	106 581	-23,6	264	60	86 516	106 641	-23,3	17 287	24 195
Ingénieur 1	155	51 322	60 979	-18,8	51	30	51 374	61 010	-18,8	11 345	12 329
Ingénieur 2	666	80 103	86 108	-7,5	95	44	80 198	86 152	-7,4	16 092	18 615
Ingénieur 3	386	102 280	113 999	-11,5	102	39	102 382	114 038	-11,4	19 331	21 941
Professionnel sc. phys. 1	25	52 581	51 524	2,0 *	751	15	53 332	51 539	3,4 *	13 663	10 552
Professionnel sc. phys. 2	466	80 449	72 127	10,3	1 052	162	81 501	72 289	11,3	17 771	14 713
Professionnel sc. phys. 3	112	91 104	98 682	-8,3	91	303	91 195	98 985	-8,5	17 744	19 921
Avocat et notaire 1	66	66 289	81 967	-23,7	546	171	66 834	82 138	-22,9	15 130	24 318
Avocat et notaire 2	538	98 380	103 152	-4,9	739	196	99 118	103 348	-4,3	19 770	24 383
Avocat et notaire 3	331	131 496	138 446	-5,3	131	58	131 627	138 504	-5,2	23 804	32 961
Biologiste 2	178	75 987	73 293	3,5	76	65	76 063	73 358	3,6	15 508	12 564
Moyenne	...	79 466	87 482	-10,1	407	71	79 872	87 553	-9,6	16 612	18 986
Techniciens											
Technicien en administration 1-2	8 534	51 500	54 247	-5,3	430	70	51 931	54 316	-4,6	12 735	12 053
Technicien en administration 3	83	59 233	69 861	-17,9	36	247	59 268	70 108	-18,3	13 281	15 368
Techn. documentation 1-2	668	51 279	55 624	-8,5	308	63	51 587	55 687	-7,9	12 509	12 952
Techn. laboratoire 1-2	2 160	58 324	52 773	9,5 *	968	201	59 291	52 974	10,7 *	14 978	12 161
Techn. laboratoire 3	514	63 253	68 971	-9,0	1 060	247	64 312	69 219	-7,6	15 840	16 114
Technicien en droit 1-2	499	48 615	71 903	-47,9	29	63	48 645	71 966	-47,9	11 105	15 779
Technicien en droit 3	21	57 805	111 299	-92,5	35	47	57 839	111 346	-92,5	13 049	25 599
Technicien génie 1-2	1 532	50 278	64 623	-28,5	277	44	50 554	64 668	-27,9	12 035	13 754
Technicien génie 3	239	58 127	88 726	-52,6	35	75	58 161	88 801	-52,7	13 077	18 630
Techn. informatique 1-2	1 923	53 064	54 074	-1,9 *	379	22	53 443	54 096	-1,2 *	12 892	10 258
Techn. informatique 3	1 070	59 192	78 454	-32,5	739	48	59 931	78 502	-31,0	14 559	17 213
Techn. hygiène du trav. 1-2	176	50 171	64 698	-29,0	873	23	51 044	64 721	-26,8	13 515	16 717
Moyenne	...	53 079	57 751	-8,8	505	78	53 583	57 829	-7,9	13 126	12 698
Employés de bureau											
Magasinier 1	204	37 099	37 782	-1,8 *	319	27	37 418	37 809	-1,0 *	9 783	6 341
Magasinier 2	978	39 698	47 703	-20,2	460	21	40 158	47 724	-18,8	10 681	9 825
Magasinier 3	30	47 463	62 286	-31,2	212	318	47 675	62 604	-31,3	11 724	15 077
Personnel soutien adm. 1	4 615	38 210	39 279	-2,8 *	536	41	38 747	39 320	-1,5 *	10 690	8 441
Personnel soutien adm. 2	5 979	42 331	43 401	-2,5 *	327	44	42 657	43 444	-1,8 *	10 862	9 397
Personnel soutien adm. 3	2 241	46 338	48 948	-5,6	478	34	46 816	48 982	-4,6	11 987	11 313
Personnel secrétariat 1	1 450	39 402	44 864	-13,9 *	298	80	39 700	44 944	-13,2 *	10 388	9 890
Personnel secrétariat 2	8 454	43 838	52 469	-19,7	340	63	44 178	52 533	-18,9	11 310	12 622
Préposé aux renseign. 2	825	46 204	39 200	15,2	23	54	46 227	39 254	15,1	11 085	8 833
Préposé aux renseign. 3	32	51 961	54 883	-5,6 *	26	16	51 987	54 899	-5,6 *	12 483	13 712
Préposé télécomm. 1-2	188	48 380	47 972	0,8 *	44	70	48 423	48 042	0,8 *	11 481	8 711
Téléphoniste-récept. 2	177	36 339	37 698	-3,7 *	538	31	36 877	37 729	-2,3 *	10 368	8 537
Acheteur 2	195	45 275	49 286	-8,9 *	521	0	45 796	49 286	-7,6 *	12 015	9 160
Moyenne	...	42 339	46 361	-9,5	380	49	42 718	46 410	-8,6	11 074	10 421
Employés de service											
Concierger 2	2 147	42 417	42 907	-1,2 *	230	19	42 647	42 926	-0,7 *	11 246	8 081
Cuisinier 1	11	44 888	33 094	26,3	242	0	45 130	33 094	26,7	11 776	7 998
Cuisinier 2	914	49 736	45 517	8,5	581	43	50 317	45 561	9,5	13 350	8 857
Cuisinier 3	17	51 614	52 738	-2,2 *	212	0	51 826	52 738	-1,8 *	12 688	11 896
Gardien 2	278	39 728	42 274	-6,4 *	329	169	40 057	42 443	-6,0 *	10 394	9 104

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									
62 978	67 440	-7,1 *	1 536,7	1 674,5	-9,0	40,98	40,28	1,7 *	Professionnel communic. 1
90 748	90 642	0,1 *	1 525,9	1 655,8	-8,5	59,47	54,74	8,0	Professionnel communic. 2
105 360	139 346	-32,3	1 493,4	1 670,3	-11,8	70,55	83,43	-18,2	Professionnel communic. 3
63 572	74 148	-16,6	1 562,2	1 673,5	-7,1	40,69	44,31	-8,9 *	Professionnel gest. fin. 1
90 649	94 294	-4,0	1 563,5	1 714,0	-9,6	57,98	55,01	5,1	Professionnel gest. fin. 2
101 574	133 230	-31,2	1 493,4	1 679,5	-12,5	68,02	79,33	-16,6	Professionnel gest. fin. 3
63 306	80 143	-26,6	1 520,8	1 634,5	-7,5	41,63	49,03	-17,8	Analyste proc. adm./inform. 1
90 413	102 503	-13,4	1 515,3	1 693,3	-11,7	59,67	60,54	-1,5 *	Analyste proc. adm./inform. 2
103 802	130 836	-26,0	1 502,7	1 679,1	-11,7	69,08	77,92	-12,8	Analyste proc. adm./inform. 3
62 719	73 339	-16,9	1 493,4	1 769,1	-18,5	42,00	41,46	1,3 *	Ingénieur 1
96 290	104 766	-8,8	1 496,2	1 770,6	-18,3	64,36	59,17	8,1	Ingénieur 2
121 713	135 978	-11,7	1 493,4	1 746,0	-16,9	81,50	77,88	4,4 *	Ingénieur 3
66 996	62 091	7,3	1 551,0	1 747,9	-12,7	43,20	35,52	17,8	Professionnel sc. phys. 1
99 272	87 002	12,4	1 544,2	1 748,1	-13,2	64,29	49,77	22,6	Professionnel sc. phys. 2
108 939	118 906	-9,1	1 493,4	1 696,1	-13,6	72,95	70,11	3,9 *	Professionnel sc. phys. 3
81 965	106 456	-29,9	1 524,9	1 645,1	-7,9	53,75	64,71	-20,4	Avocat et notaire 1
118 888	127 731	-7,4	1 520,3	1 652,3	-8,7	78,20	77,30	1,1 *	Avocat et notaire 2
155 431	171 465	-10,3	1 493,4	1 654,8	-10,8	104,08	103,62	0,4 *	Avocat et notaire 3
91 571	85 922	6,2	1 493,4	1 727,5	-15,7	61,32	49,74	18,9	Biologiste 2
96 485	106 539	-10,4	1 513,7	1 697,7	-12,2	63,78	62,85	1,5 *	Moyenne
Techniciens									
64 666	66 370	-2,6 *	1 525,1	1 718,7	-12,7	42,40	38,62	8,9	Technicien en administration 1-2
72 549	85 476	-17,8	1 489,9	1 715,5	-15,1	48,69	49,82	-2,3 *	Technicien en administration 3
64 097	68 639	-7,1 *	1 539,4	1 747,2	-13,5	41,64	39,28	5,7 *	Techn. documentation 1-2
74 269	65 135	12,3 *	1 551,9	1 727,7	-11,3	47,86	37,70	21,2	Techn. laboratoire 1-2
80 153	85 333	-6,5 *	1 552,8	1 717,0	-10,6	51,62	49,70	3,7 *	Techn. laboratoire 3
59 749	87 745	-46,9	1 489,9	1 641,8	-10,2	40,10	53,44	-33,3	Technicien en droit 1-2
70 888	136 945	-93,2	1 489,9	1 619,5	-8,7	47,58	84,56	-77,7	Technicien en droit 3
62 589	78 421	-25,3	1 532,3	1 784,1	-16,4	40,85	43,95	-7,6 *	Technicien génie 1-2
71 239	107 431	-50,8	1 489,9	1 743,2	-17,0	47,81	61,63	-28,9	Technicien génie 3
66 335	64 354	3,0 *	1 530,7	1 735,9	-13,4	43,34	37,07	14,5	Techn. informatique 1-2
74 490	95 715	-28,5	1 550,5	1 712,3	-10,4	48,04	55,90	-16,4	Techn. informatique 3
64 559	81 437	-26,1	1 555,5	1 774,0	-14,1	41,50	45,91	-10,6 *	Techn. hygiène du trav. 1-2
66 709	70 527	-5,7	1 532,3	1 732,4	-13,1	43,52	40,77	6,3	Moyenne
Employés de bureau									
47 200	44 149	6,5 *	1 577,0	1 856,7	-17,7	29,93	23,78	20,6 *	Magasinier 1
50 839	57 549	-13,2	1 556,5	1 827,5	-17,4	32,66	31,49	3,6 *	Magasinier 2
59 399	77 680	-30,8	1 555,3	1 801,1	-15,8	38,19	43,13	-12,9 *	Magasinier 3
49 436	47 761	3,4 *	1 557,9	1 756,2	-12,7	31,73	27,20	14,3	Personnel soutien adm. 1
53 519	52 842	1,3 *	1 540,7	1 753,4	-13,8	34,74	30,14	13,2	Personnel soutien adm. 2
58 803	60 295	-2,5 *	1 554,2	1 715,9	-10,4	37,84	35,14	7,1	Personnel soutien adm. 3
50 089	54 834	-9,5 *	1 557,6	1 656,4	-6,3	32,16	33,10	-2,9 *	Personnel secrétariat 1
55 488	65 155	-17,4	1 543,2	1 673,5	-8,4	35,96	38,93	-8,3	Personnel secrétariat 2
57 312	48 087	16,1	1 501,8	1 806,1	-20,3	38,16	26,63	30,2	Préposé aux renseign. 2
64 470	68 612	-6,4 *	1 501,8	1 736,0	-15,6	42,93	39,52	7,9 *	Préposé aux renseign. 3
59 904	56 752	5,3 *	1 624,1	1 893,2	-16,6	36,89	29,98	18,7	Préposé télécomm. 1-2
47 245	46 266	2,1 *	1 558,7	1 746,1	-12,0	30,31	26,50	12,6	Téléphoniste-récept. 2
57 811	58 446	-1,1 *	1 558,2	1 761,7	-13,1	37,10	33,18	10,6 *	Acheteur 2
53 792	56 830	-5,6	1 547,7	1 726,2	-11,5	34,76	33,03	5,0	Moyenne
Employés de service									
53 893	51 007	5,4	1 719,4	1 820,1	-5,9	31,34	28,02	10,6	Concierge 2
56 907	41 092	27,8	1 719,5	1 826,2	-6,2	33,10	22,50	32,0	Cuisinier 1
63 667	54 418	14,5	1 703,8	1 880,9	-10,4	37,37	28,93	22,6	Cuisinier 2
64 514	64 633	-0,2 *	1 692,8	1 885,7	-11,4	38,11	34,28	10,1	Cuisinier 3
50 451	51 547	-2,2 *	1 693,0	1 830,6	-8,1	29,80	28,16	5,5 *	Gardien 2

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 2019

[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		
Journalier/préposé terr. 2	128	40 298	43 939	-9,0	508	91	40 806	44 029	-7,9 *	11 413	10 458
Préposé cuisine/café. 2	2 317	39 902	26 546	33,5	492	20	40 394	26 566	34,2	11 287	4 638
Préposé entretien lourd 2	491	39 813	33 107	16,8	502	47	40 314	33 153	17,8	11 309	9 237
Ouvrier entret. mainten. 2	339	43 351	42 862	1,1 *	546	41	43 897	42 902	2,3 *	12 090	8 361
Préposé entretien léger 2	4 355	39 166	33 624	14,2	492	87	39 658	33 711	15,0	11 162	7 687
Moyenne	...	41 047	35 656	13,1	451	52	41 498	35 708	14,0	11 422	7 318
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	109	42 553	33 138	22,1	452	59	43 006	33 197	22,8	11 644	7 067
Conducteur véh. lourds 2	97	43 351	43 291	0,1 *	353	70	43 704	43 362	0,8 *	11 696	8 794
Électricien entretien 2	370	50 901	68 551	-34,7	357	45	51 257	68 596	-33,8	12 872	14 395
Mécanicien véh. motor. 2	194	52 480	50 608	3,6	88	55	52 568	50 663	3,6	12 304	10 291
Mécanicien entret. Millwright 2	247	50 406	62 163	-23,3	628	50	51 034	62 213	-21,9	13 598	14 485
Menuisier entretien 2	263	48 585	51 582	-6,2 *	523	127	49 108	51 709	-5,3 *	12 952	11 361
Ouvrier cert. entretien 2	1 050	48 257	54 209	-12,3	371	18	48 627	54 227	-11,5	12 429	10 268
Machiniste 2	56	52 106	50 943	2,2 *	433	0	52 539	50 943	3,0 *	13 455	11 043
Conducteur d'équip. lourds 2	347	43 925	49 641	-13,0	57	0	43 982	49 641	-12,9	10 181	9 370
Moyenne	...	48 873	54 329	-11,2	368	54	49 241	54 383	-10,4	12 501	11 348
Ensemble des emplois repères											
Moyenne	...	51 059	54 386	-6,5	428	61	51 487	54 446	-5,7	12 605	11 886

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 normales.

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 pour 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		%	
52 219	54 487	-4,3 *	1 684,7	1 819,1	-8,0	31,00	29,95	3,4 *	Journalier/préposé terr. 2
51 681	31 203	39,6	1 706,8	1 766,7	-3,5	30,28	17,66	41,7	Préposé cuisine/café. 2
51 624	42 391	17,9	1 708,0	1 857,8	-8,8	30,23	22,82	24,5	Préposé entretien lourd 2
55 987	51 264	8,4	1 708,0	1 797,7	-5,3	32,78	28,52	13,0	Ouvrier entret. mainten. 2
50 820	41 398	18,5	1 708,0	1 846,5	-8,1	29,75	22,42	24,6	Préposé entretien léger 2
52 920	43 026	18,7	1 708,9	1 830,5	-7,1	30,97	23,47	24,2	Moyenne
									Ouvriers
54 649	40 264	26,3	1 708,8	1 844,5	-7,9	31,98	21,83	31,7	Conducteur véh. légers 2
55 401	52 156	5,9 *	1 715,1	1 909,9	-11,4	32,30	27,31	15,5	Conducteur véh. lourds 2
64 130	82 991	-29,4	1 708,9	1 769,0	-3,5 *	37,53	46,91	-25,0	Électricien entretien 2
64 873	60 953	6,0	1 657,1	1 849,2	-11,6	39,15	32,96	15,8	Mécanicien véh. motor. 2
64 632	76 698	-18,7	1 708,0	1 826,0	-6,9	37,84	42,00	-11,0 *	Mécanicien entret. Millwright 2
62 059	63 070	-1,6 *	1 709,3	1 758,0	-2,8 *	36,31	35,88	1,2 *	Menuisier entretien 2
61 056	64 496	-5,6 *	1 712,9	1 861,0	-8,6	35,65	34,66	2,8 *	Ouvrier cert. entretien 2
65 994	61 986	6,1	1 713,0	1 808,4	-5,6	38,52	34,28	11,0	Machiniste 2
54 164	59 011	-8,9 *	1 645,5	1 838,0	-11,7	32,92	32,11	2,5 *	Conducteur d'équip. lourds 2
61 742	65 731	-6,5	1 699,3	1 821,8	-7,2	36,33	36,17	0,5 *	Moyenne
									Ensemble des emplois repères
64 091	66 332	-3,5	1 572,7	1 745,5	-11,0	41,03	38,28	6,7	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 2019

[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	727	73 980	86 611	-17,1	534	119	74 514	86 731	-16,4	16 235	25 516
Professionnel gest. fin. 2	424	72 344	82 605	-14,2 *	1 114	142	73 458	82 747	-12,6 *	17 191	23 371
Analyste proc. adm./inform. 2	4 575	74 137	76 870	-3,7	411	59	74 549	76 929	-3,2	15 864	18 519
Moyenne	...	80 211	87 217	-8,7	437	349	80 648	87 566	-8,6	16 783	23 790
Techniciens											
Technicien en administration 1-2	8 534	51 500	58 655	-13,9	430	245	51 931	58 900	-13,4	12 735	15 992
Techn. documentation 1-2	668	51 279	67 005	-30,7	308	1 048	51 587	68 053	-31,9	12 509	20 949
Techn. laboratoire 1-2	2 160	58 324	64 071	-9,9	968	517	59 291	64 588	-8,9	14 978	15 152
Technicien génie 1-2	1 532	50 278	79 622	-58,4	277	134	50 554	79 755	-57,8	12 035	24 437
Technicien génie 3	239	58 127	85 514	-47,1	35	147	58 161	85 661	-47,3	13 077	23 507
Techn. informatique 1-2	1 923	53 064	62 342	-17,5	379	97	53 443	62 439	-16,8	12 892	20 981
Technicien en loisir 1-2	486	50 987	45 008	11,7	546	433	51 533	45 440	11,8	12 957	9 647
Techn. hygiène du trav. 1-2	176	50 171	81 909	-63,3	873	0	51 044	81 909	-60,5	13 515	27 122
Moyenne	...	53 045	63 003	-18,8	507	311	53 552	63 314	-18,2	13 125	17 846
Employés de bureau											
Magasinier 1	204	37 099	61 536	-65,9	319	72	37 418	61 608	-64,7	9 783	15 746
Magasinier 2	978	39 698	58 671	-47,8	460	312	40 158	58 984	-46,9	10 681	17 533
Personnel soutien adm. 1	4 615	38 210	43 689	-14,3 *	536	121	38 747	43 810	-13,1 *	10 690	11 565
Personnel soutien adm. 2	5 979	42 331	53 378	-26,1	327	219	42 657	53 597	-25,6	10 862	14 105
Personnel soutien adm. 3	2 241	46 338	63 969	-38,0	478	51	46 816	64 021	-36,7	11 987	19 944
Personnel secrétariat 1	1 450	39 402	56 267	-42,8	298	319	39 700	56 586	-42,5	10 388	18 990
Personnel secrétariat 2	8 454	43 838	50 779	-15,8	340	365	44 178	51 144	-15,8	11 310	13 079
Préposé aux renseign. 2	825	46 204	51 678	-11,8 *	23	109	46 227	51 788	-12,0 *	11 085	15 119
Téléphoniste-récept. 2	177	36 339	35 478	2,4 *	538	271	36 877	35 749	3,1 *	10 368	7 823
Moyenne	...	42 321	52 208	-23,4	380	237	42 701	52 446	-22,8	11 071	14 262

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
90 748	112 247	-23,7	1 525,9	1 482,2	2,9	59,47	75,73	-27,3	Professionnel communic. 2
90 649	106 117	-17,1 *	1 563,5	1 624,2	-3,9	57,98	65,34	-12,7 *	Professionnel gest. fin. 2
90 413	95 448	-5,6	1 515,3	1 630,5	-7,6	59,67	58,54	1,9 *	Analyste proc. adm./inform. 2
97 431	111 355	-14,3	1 515,5	1 595,9	-5,3	64,34	70,32	-9,3	Moyenne
									Techniciens
64 666	74 891	-15,8	1 525,1	1 642,0	-7,7	42,40	45,61	-7,6	Technicien en administration 1-2
64 097	89 002	-38,9	1 539,4	1 700,7	-10,5	41,64	52,33	-25,7	Techn. documentation 1-2
74 269	79 740	-7,4	1 551,9	1 714,6	-10,5	47,86	46,51	2,8 *	Techn. laboratoire 1-2
62 589	104 192	-66,5	1 532,3	1 749,6	-14,2	40,85	59,55	-45,8	Technicien génie 1-2
71 239	109 168	-53,2	1 489,9	1 661,6	-11,5	47,81	65,70	-37,4	Technicien génie 3
66 335	83 421	-25,8	1 530,7	1 645,5	-7,5	43,34	50,70	-17,0	Techn. informatique 1-2
64 490	55 088	14,6	1 551,8	1 604,6	-3,4 *	41,56	34,33	17,4	Technicien en loisir 1-2
64 559	109 031	-68,9	1 555,5	1 666,6	-7,1	41,50	65,42	-57,6	Techn. hygiène du trav. 1-2
66 677	81 160	-21,7	1 532,6	1 654,1	-7,9	43,49	49,01	-12,7	Moyenne
									Employés de bureau
47 200	77 355	-63,9	1 577,0	1 777,2	-12,7	29,93	43,52	-45,4	Magasinier 1
50 839	76 516	-50,5	1 556,5	1 729,7	-11,1	32,66	44,24	-35,4	Magasinier 2
49 436	55 374	-12,0 *	1 557,9	1 687,4	-8,3	31,73	32,82	-3,4 *	Personnel soutien adm. 1
53 519	67 702	-26,5	1 540,7	1 615,2	-4,8	34,74	41,91	-20,7	Personnel soutien adm. 2
58 803	83 964	-42,8	1 554,2	1 546,3	0,5 *	37,84	54,30	-43,5	Personnel soutien adm. 3
50 089	75 576	-50,9	1 557,6	1 460,5	6,2	32,16	51,75	-60,9	Personnel secrétariat 1
55 488	64 224	-15,7	1 543,2	1 534,8	0,5 *	35,96	41,84	-16,4	Personnel secrétariat 2
57 312	66 907	-16,7	1 501,8	1 642,1	-9,3	38,16	40,74	-6,8 *	Préposé aux renseign. 2
47 245	43 572	7,8 *	1 558,7	1 724,4	-10,6	30,31	25,27	16,6	Téléphoniste-récept. 2
53 772	66 708	-24,1	1 547,6	1 598,4	-3,3	34,75	41,92	-20,6	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 2019

[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	597	40 095	41 179	-2,7 *	505	144	40 601	41 323	-1,8 *	11 374	8 689
Concierge 2	2 147	42 417	55 153	-30,0	230	158	42 647	55 311	-29,7	11 246	13 127
Cuisinier 1	11	44 888	42 069	6,3 *	242	164	45 130	42 233	6,4 *	11 776	7 732
Cuisinier 2	914	49 736	47 271	5,0 *	581	272	50 317	47 543	5,5 *	13 350	10 244
Gardien 2	278	39 728	36 764	7,5	329	113	40 057	36 877	7,9	10 394	5 543
Préposé cuisine/café. 2	2 317	39 902	38 436	3,7 *	492	202	40 394	38 638	4,3 *	11 287	8 791
Préposé entretien lourd 2	491	39 813	36 571	8,1	502	186	40 314	36 757	8,8	11 309	7 214
Ouvrier entret. mainten. 2	339	43 351	52 168	-20,3	546	194	43 897	52 361	-19,3	12 090	11 851
Préposé entretien léger 2	4 355	39 166	41 132	-5,0 *	492	159	39 658	41 291	-4,1 *	11 162	8 862
Moyenne	...	41 047	44 017	-7,2 *	451	175	41 498	44 193	-6,5 *	11 422	9 785
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	109	42 553	57 640	-35,5	452	228	43 006	57 868	-34,6	11 644	20 592
Conducteur véh. lourds 2	97	43 351	50 089	-15,5	353	126	43 704	50 215	-14,9	11 696	12 718
Électricien entretien 2	370	50 901	65 676	-29,0	357	37	51 257	65 713	-28,2	12 872	19 944
Électricien entretien 3	61	54 254	61 847	-14,0	643	14	54 897	61 861	-12,7	14 354	16 894
Mécanicien véh. motor. 2	194	52 480	76 358	-45,5	88	140	52 568	76 498	-45,5	12 304	20 337
Mécanicien entret. Millwright 2	247	50 406	67 948	-34,8	628	108	51 034	68 056	-33,4	13 598	18 616
Ouvrier cert. entretien 2	1 050	48 257	71 970	-49,1	371	63	48 627	72 033	-48,1	12 429	17 666
Machiniste 2	56	52 106	66 292	-27,2	433	216	52 539	66 508	-26,6	13 455	19 357
Conducteur d'équip. lourds 2	347	43 925	71 462	-62,7	57	95	43 982	71 557	-62,7	10 181	16 395
Moyenne	...	48 871	68 170	-39,5	365	98	49 236	68 268	-38,7	12 491	18 250
Ensemble des emplois repères											
Moyenne	...	50 714	59 527	-17,4	433	255	51 147	59 782	-16,9	12 566	16 027

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 normales.

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 pour 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		%	
51 974	50 012	3,8 *	1 708,0	1 569,6	8,1 *	30,43	31,86	-4,7 *	Employés de service
53 893	68 439	-27,0	1 719,4	1 883,9	-9,6 *	31,34	36,33	-15,9 *	Préposé buanderie 2
56 907	49 965	12,2 *	1 719,5	1 766,0	-2,7 *	33,10	28,29	14,5 *	Concierge 2
63 667	57 788	9,2 *	1 703,8	1 720,0	-0,9 *	37,37	33,60	10,1 *	Cuisinier 1
50 451	42 420	15,9	1 693,0	1 743,0	-3,0	29,80	24,34	18,3	Cuisinier 2
51 681	47 429	8,2 *	1 706,8	1 718,6	-0,7 *	30,28	27,60	8,9 *	Gardien 2
51 624	43 971	14,8	1 708,0	1 722,6	-0,9 *	30,23	25,53	15,5	Préposé cuisine/café. 2
55 987	64 213	-14,7 *	1 708,0	1 739,6	-1,9 *	32,78	36,91	-12,6 *	Préposé entretien lourd 2
50 820	50 152	1,3 *	1 708,0	1 671,9	2,1 *	29,75	30,00	-0,8 *	Ouvrier entret. mainten. 2
52 920	53 978	-2,0 *	1 708,9	1 726,5	-1,0 *	30,97	31,16	-0,6 *	Préposé entretien léger 2
									Moyenne
54 649	78 460	-43,6	1 708,8	1 812,4	-6,1	31,98	43,29	-35,4	Ouvriers
55 401	62 934	-13,6	1 715,1	1 873,4	-9,2	32,30	33,59	-4,0 *	Conducteur véh. légers 2
64 130	85 657	-33,6	1 708,9	1 792,1	-4,9	37,53	47,80	-27,4	Conducteur véh. lourds 2
69 251	78 755	-13,7	1 703,9	1 803,6	-5,9	40,64	43,67	-7,4	Électricien entretien 2
64 873	96 835	-49,3	1 657,1	1 797,1	-8,4	39,15	53,88	-37,6	Électricien entretien 3
64 632	86 672	-34,1	1 708,0	1 781,9	-4,3	37,84	48,64	-28,5	Mécanicien véh. motor. 2
61 056	89 699	-46,9	1 712,9	1 738,2	-1,5	35,65	51,60	-44,8	Mécanicien entret. Millwright 2
65 994	85 865	-30,1	1 713,0	1 722,9	-0,6 *	38,52	49,84	-29,4	Ouvrier cert. entretien 2
54 164	87 952	-62,4	1 645,5	1 807,9	-9,9	32,92	48,65	-47,8	Machiniste 2
61 727	86 518	-40,2	1 699,0	1 769,4	-4,1	36,33	48,95	-34,7	Conducteur d'équip. lourds 2
									Moyenne
63 712	75 809	-19,0	1 574,1	1 643,2	-4,4	40,75	46,42	-13,9	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 2019

[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	45	49 895	48 656	2,5 *	514	18	50 408	48 673	3,4 *	12 570	19 109
Professionnel communic. 2	727	73 980	70 498	4,7 *	534	17	74 514	70 515	5,4 *	16 235	16 566
Professionnel communic. 3	111	87 945	110 919	-26,1	88	329	88 033	111 248	-26,4	17 327	27 959
Professionnel gest. fin. 1	37	49 420	59 073	-19,5	827	37	50 247	59 110	-17,6	13 326	14 616
Professionnel gest. fin. 2	424	72 344	76 361	-5,6	1 114	37	73 458	76 398	-4,0	17 191	16 856
Professionnel gest. fin. 3	11	84 622	105 491	-24,7	85	23	84 707	105 513	-24,6	16 867	25 390
Analyste proc. adm./inform. 1	244	50 754	65 743	-29,5	365	26	51 118	65 769	-28,7	12 188	14 428
Analyste proc. adm./inform. 2	4 575	74 137	84 212	-13,6	411	24	74 549	84 235	-13,0	15 864	17 801
Analyste proc. adm./inform. 3	1 248	86 252	106 509	-23,5	264	49	86 516	106 558	-23,2	17 287	24 058
Ingénieur 2	666	80 103	86 059	-7,4	95	36	80 198	86 095	-7,4	16 092	18 551
Ingénieur 3	386	102 280	114 025	-11,5	102	37	102 382	114 061	-11,4	19 331	21 907
Professionnel sc. phys. 2	466	80 449	72 013	10,5	1 052	162	81 501	72 175	11,4	17 771	14 666
Professionnel sc. phys. 3	112	91 104	98 614	-8,2	91	313	91 195	98 927	-8,5	17 744	19 872
Avocat et notaire 2	538	98 380	103 638	-5,3	739	45	99 118	103 682	-4,6	19 770	24 078
Avocat et notaire 3	331	131 496	141 307	-7,5	131	44	131 627	141 350	-7,4	23 804	33 360
Moyenne	...	79 466	87 308	-9,9	407	51	79 872	87 358	-9,4	16 612	18 772
Techniciens											
Technicien en administration 1-2	8 534	51 500	53 688	-4,2	430	52	51 931	53 740	-3,5	12 735	11 778
Techn. documentation 1-2	668	51 279	54 923	-7,1 *	308	28	51 587	54 951	-6,5 *	12 509	12 380
Techn. laboratoire 1-2	2 160	58 324	52 773	9,5 *	968	201	59 291	52 974	10,7 *	14 978	12 161
Techn. laboratoire 3	514	63 253	68 989	-9,1	1 060	251	64 312	69 239	-7,7	15 840	16 105
Technicien en droit 1-2	499	48 615	72 428	-49,0	29	61	48 645	72 489	-49,0	11 105	15 777
Technicien génie 1-2	1 532	50 278	64 618	-28,5	277	40	50 554	64 659	-27,9	12 035	13 744
Technicien génie 3	239	58 127	88 763	-52,7	35	66	58 161	88 829	-52,7	13 077	18 545
Techn. informatique 1-2	1 923	53 064	54 006	-1,8 *	379	17	53 443	54 023	-1,1 *	12 892	10 184
Techn. informatique 3	1 070	59 192	78 228	-32,2	739	21	59 931	78 249	-30,6	14 559	17 109
Techn. hygiène du trav. 1-2	176	50 171	64 701	-29,0	873	23	51 044	64 724	-26,8	13 515	16 728
Moyenne	...	53 079	57 457	-8,2	505	65	53 583	57 523	-7,4	13 126	12 527
Employés de bureau											
Magasinier 1	204	37 099	37 782	-1,8 *	319	27	37 418	37 809	-1,0 *	9 783	6 341
Magasinier 2	978	39 698	47 591	-19,9	460	21	40 158	47 613	-18,6	10 681	9 759
Magasinier 3	30	47 463	58 129	-22,5	212	93	47 675	58 221	-22,1	11 724	13 306
Personnel soutien adm. 1	4 615	38 210	39 145	-2,4 *	536	39	38 747	39 184	-1,1 *	10 690	8 340
Personnel soutien adm. 2	5 979	42 331	43 250	-2,2 *	327	37	42 657	43 288	-1,5 *	10 862	9 316
Personnel soutien adm. 3	2 241	46 338	48 837	-5,4	478	26	46 816	48 863	-4,4 *	11 987	11 265
Personnel secrétariat 1	1 450	39 402	44 606	-13,2 *	298	78	39 700	44 684	-12,6 *	10 388	9 700
Personnel secrétariat 2	8 454	43 838	51 690	-17,9	340	37	44 178	51 727	-17,1	11 310	12 220
Préposé aux renseign. 2	825	46 204	39 082	15,4	23	48	46 227	39 130	15,4	11 085	8 796
Préposé aux renseign. 3	32	51 961	55 494	-6,8 *	26	0	51 987	55 494	-6,7 *	12 483	14 002
Préposé télécomm. 1-2	188	48 380	47 972	0,8 *	44	70	48 423	48 042	0,8 *	11 481	8 711
Téléphoniste-récept. 2	177	36 339	37 691	-3,7 *	538	32	36 877	37 723	-2,3 *	10 368	8 536
Acheteur 2	195	45 275	47 787	-5,5 *	521	0	45 796	47 787	-4,3 *	12 015	8 501
Moyenne	...	42 339	45 974	-8,6	380	38	42 718	46 011	-7,7	11 074	10 215

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		%	
62 978	67 783	-7,6 *	1 536,7	1 714,4	-11,6	40,98	39,54	3,5 *	Professionnels
90 748	87 081	4,0 *	1 525,9	1 684,3	-10,4	59,47	51,70	13,1	Professionnel communic. 1
105 360	139 206	-32,1	1 493,4	1 691,6	-13,3	70,55	82,29	-16,6	Professionnel communic. 2
63 572	73 726	-16,0	1 562,2	1 680,6	-7,6	40,69	43,87	-7,8 *	Professionnel communic. 3
90 649	93 253	-2,9 *	1 563,5	1 725,6	-10,4	57,98	54,04	6,8	Professionnel gest. fin. 1
101 574	130 903	-28,9	1 493,4	1 697,9	-13,7	68,02	77,10	-13,4	Professionnel gest. fin. 2
63 306	80 197	-26,7	1 520,8	1 637,8	-7,7	41,63	48,97	-17,6	Professionnel gest. fin. 3
90 413	102 037	-12,9	1 515,3	1 702,3	-12,3	59,67	59,94	-0,5 *	Analyste proc. adm./inform. 1
103 802	130 617	-25,8	1 502,7	1 683,0	-12,0	69,08	77,61	-12,4	Analyste proc. adm./inform. 2
96 290	104 647	-8,7	1 496,2	1 772,7	-18,5	64,36	59,03	8,3	Analyste proc. adm./inform. 3
121 713	135 968	-11,7	1 493,4	1 746,7	-17,0	81,50	77,84	4,5 *	Ingénieur 2
99 272	86 841	12,5	1 544,2	1 749,4	-13,3	64,29	49,64	22,8	Ingénieur 3
108 939	118 749	-9,0	1 493,4	1 701,6	-13,9	72,95	69,79	4,3 *	Professionnel sc. phys. 2
118 888	127 760	-7,5	1 520,3	1 679,0	-10,4	78,20	76,09	2,7 *	Professionnel sc. phys. 3
155 431	174 710	-12,4	1 493,4	1 692,9	-13,4	104,08	103,20	0,8 *	Avocat et notaire 2
									Avocat et notaire 3
96 485	106 131	-10,0	1 513,7	1 707,3	-12,8	63,78	62,22	2,4 *	Moyenne
									Techniciens
64 666	65 518	-1,3 *	1 525,1	1 730,5	-13,5	42,40	37,86	10,7	Technicien en administration 1-2
64 097	67 330	-5,0 *	1 539,4	1 774,4	-15,3	41,64	37,95	8,9	Techn. documentation 1-2
74 269	65 135	12,3 *	1 551,9	1 727,7	-11,3	47,86	37,70	21,2	Techn. laboratoire 1-2
80 153	85 345	-6,5 *	1 552,8	1 719,5	-10,7	51,62	49,63	3,8 *	Techn. laboratoire 3
59 749	88 266	-47,7	1 489,9	1 645,5	-10,4	40,10	53,64	-33,8	Technicien en droit 1-2
62 589	78 403	-25,3	1 532,3	1 785,3	-16,5	40,85	43,92	-7,5 *	Technicien génie 1-2
71 239	107 374	-50,7	1 489,9	1 744,7	-17,1	47,81	61,54	-28,7	Technicien génie 3
66 335	64 207	3,2 *	1 530,7	1 738,6	-13,6	43,34	36,93	14,8	Techn. informatique 1-2
74 490	95 359	-28,0	1 550,5	1 717,4	-10,8	48,04	55,53	-15,6	Techn. informatique 3
64 559	81 451	-26,2	1 555,5	1 776,1	-14,2	41,50	45,86	-10,5 *	Techn. hygiène du trav. 1-2
66 709	70 050	-5,0	1 532,3	1 740,3	-13,6	43,52	40,32	7,4	Moyenne
									Employés de bureau
47 200	44 149	6,5 *	1 577,0	1 856,7	-17,7	29,93	23,78	20,6 *	Magasinier 1
50 839	57 372	-12,8	1 556,5	1 832,0	-17,7	32,66	31,32	4,1 *	Magasinier 2
59 399	71 528	-20,4 *	1 555,3	1 831,7	-17,8	38,19	39,05	-2,2 *	Magasinier 3
49 436	47 524	3,9 *	1 557,9	1 759,9	-13,0	31,73	27,00	14,9	Personnel soutien adm. 1
53 519	52 603	1,7 *	1 540,7	1 756,4	-14,0	34,74	29,95	13,8	Personnel soutien adm. 2
58 803	60 127	-2,3 *	1 554,2	1 718,2	-10,6	37,84	35,00	7,5	Personnel soutien adm. 3
50 089	54 384	-8,6 *	1 557,6	1 660,4	-6,6	32,16	32,75	-1,9 *	Personnel secrétariat 1
55 488	63 948	-15,2	1 543,2	1 691,4	-9,6	35,96	37,81	-5,1	Personnel secrétariat 2
57 312	47 926	16,4	1 501,8	1 809,9	-20,5	38,16	26,48	30,6	Préposé aux renseign. 2
64 470	69 496	-7,8 *	1 501,8	1 746,2	-16,3	42,93	39,80	7,3 *	Préposé aux renseign. 3
59 904	56 752	5,3 *	1 624,1	1 893,2	-16,6	36,89	29,98	18,7	Préposé télécomm. 1-2
47 245	46 259	2,1 *	1 558,7	1 746,3	-12,0	30,31	26,49	12,6	Téléphoniste-récept. 2
57 811	56 288	2,6 *	1 558,2	1 762,5	-13,1	37,10	31,94	13,9	Acheteur 2
53 792	56 227	-4,5	1 547,7	1 734,1	-12,0	34,76	32,51	6,5	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 2019

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

Emplois repères ^{1/} catégorie	Effectif adm. québ. ²	Rémunération directe (C)								Rémunération indirecte (D)	
		Salaires (A)			Autre rémunération directe (B)		Total rémunération directe (A + B) = (C)				
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché
		\$		%	\$		\$		%	\$	
Employés de service											
Concierge 2	2 147	42 417	42 907	-1,2 *	230	19	42 647	42 926	-0,7 *	11 246	8 081
Cuisinier 1	11	44 888	33 094	26,3	242	0	45 130	33 094	26,7	11 776	7 998
Cuisinier 2	914	49 736	45 517	8,5	581	43	50 317	45 561	9,5	13 350	8 857
Cuisinier 3	17	51 614	52 738	-2,2 *	212	0	51 826	52 738	-1,8 *	12 688	11 896
Gardien 2	278	39 728	42 052	-5,8 *	329	163	40 057	42 215	-5,4 *	10 394	9 038
Journalier/préposé terr. 2	128	40 298	43 221	-7,3 *	508	47	40 806	43 268	-6,0 *	11 413	10 270
Préposé cuisine/café. 2	2 317	39 902	26 546	33,5	492	20	40 394	26 566	34,2	11 287	4 638
Préposé entretien lourd 2	491	39 813	32 940	17,3	502	42	40 314	32 982	18,2	11 309	9 214
Ouvrier entret. mainten. 2	339	43 351	42 862	1,1 *	546	41	43 897	42 902	2,3 *	12 090	8 361
Préposé entretien léger 2	4 355	39 166	33 624	14,2	492	87	39 658	33 711	15,0	11 162	7 687
Moyenne	...	41 047	35 636	13,2	451	51	41 498	35 687	14,0	11 422	7 314
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	109	42 553	32 994	22,5	452	59	43 006	33 053	23,1	11 644	7 004
Conducteur véh. lourds 2	97	43 351	43 293	0,1 *	353	70	43 704	43 363	0,8 *	11 696	8 796
Électricien entretien 2	370	50 901	68 684	-34,9	357	37	51 257	68 721	-34,1	12 872	14 398
Mécanicien véh. motor. 2	194	52 480	50 608	3,6	88	55	52 568	50 663	3,6	12 304	10 291
Mécanicien entret. Millwright 2	247	50 406	62 163	-23,3	628	50	51 034	62 213	-21,9	13 598	14 485
Menuisier entretien 2	263	48 585	51 582	-6,2 *	523	127	49 108	51 709	-5,3 *	12 952	11 361
Ouvrier cert. entretien 2	1 050	48 257	54 014	-11,9	371	0	48 627	54 014	-11,1	12 429	10 141
Machiniste 2	56	52 106	50 943	2,2 *	433	0	52 539	50 943	3,0 *	13 455	11 043
Conducteur d'équip. lourds 2	347	43 925	49 641	-13,0	57	0	43 982	49 641	-12,9	10 181	9 370
Moyenne	...	49 059	54 081	-10,2	365	29	49 424	54 110	-9,5	12 526	11 208
Ensemble des emplois repères											
Moyenne	...	51 072	54 124	-6,0	428	49	51 500	54 173	-5,2	12 606	11 726

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 normales.

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 pour 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									
53 893	51 007	5,4	1 719,4	1 820,1	-5,9	31,34	28,02	10,6	Concierge 2
56 907	41 092	27,8	1 719,5	1 826,2	-6,2	33,10	22,50	32,0	Cuisinier 1
63 667	54 418	14,5	1 703,8	1 880,9	-10,4	37,37	28,93	22,6	Cuisinier 2
64 514	64 633	-0,2 *	1 692,8	1 885,7	-11,4	38,11	34,28	10,1	Cuisinier 3
50 451	51 254	-1,6 *	1 693,0	1 832,8	-8,3	29,80	27,96	6,2 *	Gardien 2
52 219	53 538	-2,5 *	1 684,7	1 835,4	-8,9	31,00	29,17	5,9 *	Journalier/préposé terr. 2
51 681	31 203	39,6	1 706,8	1 766,7	-3,5	30,28	17,66	41,7	Préposé cuisine/café. 2
51 624	42 196	18,3	1 708,0	1 860,3	-8,9	30,23	22,68	25,0	Préposé entretien lourd 2
55 987	51 264	8,4	1 708,0	1 797,7	-5,3	32,78	28,52	13,0	Ouvrier entret. mainten. 2
50 820	41 398	18,5	1 708,0	1 846,5	-8,1	29,75	22,42	24,6	Préposé entretien léger 2
52 920	43 001	18,7	1 708,9	1 830,8	-7,1	30,97	23,46	24,3	Moyenne
Ouvriers									
54 649	40 058	26,7	1 708,8	1 846,7	-8,1	31,98	21,69	32,2	Conducteur véh. légers 2
55 401	52 159	5,9 *	1 715,1	1 909,8	-11,4	32,30	27,31	15,4	Conducteur véh. lourds 2
64 130	83 118	-29,6	1 708,9	1 770,5	-3,6 *	37,53	46,95	-25,1	Électricien entretien 2
64 873	60 953	6,0	1 657,1	1 849,2	-11,6	39,15	32,96	15,8	Mécanicien véh. motor. 2
64 632	76 698	-18,7	1 708,0	1 826,0	-6,9	37,84	42,00	-11,0 *	Mécanicien entret. Millwright 2
62 059	63 070	-1,6 *	1 709,3	1 758,0	-2,8 *	36,31	35,88	1,2 *	Menuisier entretien 2
61 056	64 155	-5,1 *	1 712,9	1 867,1	-9,0	35,65	34,36	3,6 *	Ouvrier cert. entretien 2
65 994	61 986	6,1	1 713,0	1 808,4	-5,6	38,52	34,28	11,0	Machiniste 2
54 164	59 011	-8,9 *	1 645,5	1 838,0	-11,7	32,92	32,11	2,5 *	Conducteur d'équip. lourds 2
61 950	65 317	-5,4	1 698,9	1 829,1	-7,7	36,46	35,78	1,9 *	Moyenne
Ensemble des emplois repères									
64 106	65 898	-2,8	1 572,5	1 752,2	-11,4	41,05	37,86	7,8	Moyenne

Annexe D-1

Distribution des emplois repères selon le statut comparatif pour les salaires et la rémunération globale, méthode des débours, tous les secteurs, en 2019

Secteur	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	74	74	5	13	12	22	57	39
Privé	72	72	8	24	19	25	45	23
« Autre public »	73	73	1	0	0	1	72	72
Administration municipale	64	64	1	0	0	0	63	64
« Entreprises publiques »	64	64	4	3	4	6	56	55
Universitaire	63	63	5	2	4	2	54	59
Administration fédérale	50	50	0	0	0	0	50	50
Autres salariés québécois syndiqués	73	73	1	2	8	9	64	62
Autres salariés québécois non syndiqués	71	71	14	33	22	26	35	12
Privé syndiqué	63	63	8	10	11	15	44	38
Privé non syndiqué	70	70	14	35	24	24	32	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, en 2019

Secteur	% de l'effectif utilisé		Distribution en % selon le statut ¹					
			Avance de l'administration québécoise		Parité		Retard de l'administration québécoise	
	Salaires	Rémunération globale	Salaires	Rémunération globale	Salaires	Rémunération globale	Salaires	Rémunération globale
Ensemble des autres salariés québécois	100	100	4	13	15	35	81	52
Privé	100	100	7	46	28	28	65	26
« Autre public »	100	100	1	0	0	1	99	99
Administration municipale	100	100	0	0	0	0	100	100
« Entreprises publiques »	100	100	6	1	3	4	91	95
Universitaire	100	100	9	2	3	2	88	97
Administration fédérale	100	100	0	0	0	0	100	100
Autres salariés québécois syndiqués	100	100	0	1	13	16	86	83
Autres salariés québécois non syndiqués	100	100	17	61	31	22	52	18
Privé syndiqué	100	100	5	6	23	35	72	59
Privé non syndiqué	100	100	17	63	33	20	51	17

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, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2019

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif adm. québ. ²	Salaires		Rémunération globale	
			Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
			%		%	
Professionnels						
Professionnel communic. 1	PC1	45	-5,6 *	(-13,9 ; 2,6)	-4,5	(-8,9 ; 0,0)
Professionnel communic. 2	PC2	727	-4,6	(-7,3 ; -1,9)	-2,2 *	(-5,9 ; 1,5)
Professionnel communic. 3	PC3	111	-15,6	(-21,9 ; -9,2)	-13,2	(-18,1 ; -8,4)
Professionnel gest. fin. 1	FI1	37	-24,3	(-29,4 ; -19,2)	-16,0	(-22,2 ; -9,9)
Professionnel gest. fin. 2	FI2	424	-6,5	(-8,6 ; -4,4)	1,5 *	(-1,2 ; 4,2)
Professionnel gest. fin. 3	FI3	11	-22,2	(-24,8 ; -19,5)	-19,3	(-22,5 ; -16,1)
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	244	-27,4	(-30,9 ; -23,9)	-19,1	(-23,1 ; -15,1)
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	4 575	-13,4	(-15,4 ; -11,3)	-4,0	(-6,6 ; -1,5)
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	1 248	-21,0	(-22,9 ; -19,1)	-15,1	(-17,9 ; -12,3)
Ingénieur 1	IN1	155	-19,4	(-22,3 ; -16,5)	0,2 *	(-3,3 ; 3,6)
Ingénieur 2	IN2	666	-11,4	(-15,1 ; -7,6)	1,7 *	(-2,1 ; 5,5)
Ingénieur 3	IN3	386	-13,0	(-18,7 ; -7,2)	0,2 *	(-6,7 ; 7,1)
Professionnel sc. phys. 1	SP1	25	1,5 *	(-4,8 ; 7,9)	17,1	(9,8 ; 24,3)
Professionnel sc. phys. 2	SP2	466	1,8 *	(-4,6 ; 8,1)	8,5	(0,5 ; 16,4)
Professionnel sc. phys. 3	SP3	112	-19,4	(-25,6 ; -13,1)	-14,1	(-22,3 ; -5,9)
Avocat et notaire 1	AN1	66	-22,9	(-28,4 ; -17,4)	-18,6	(-25,3 ; -11,8)
Avocat et notaire 2	AN2	538	-11,8	(-13,3 ; -10,3)	-9,3	(-11,0 ; -7,5)
Avocat et notaire 3	AN3	331	-5,1	(-7,0 ; -3,1)	-0,9 *	(-3,3 ; 1,5)
Biologiste 2	BI2	178	-5,0 *	(-10,9 ; 1,0)	2,8 *	(-9,0 ; 14,7)
Biologiste 3	BI3	32	-12,8	(-23,0 ; -2,7)	-8,1 *	(-20,1 ; 4,0)
Moyenne	..	..	-11,9	(-13,3 ; -10,6)	-4,1	(-6,0 ; -2,3)
Techniciens						
Technicien en administration 1-2	TA1-2	8 534	-10,2	(-11,7 ; -8,7)	-2,4	(-4,4 ; -0,3)
Technicien en administration 3	TA3	83	-17,7	(-19,5 ; -15,8)	-6,6	(-10,6 ; -2,7)
Techn. documentation 1-2	TD1-2	668	-12,0	(-16,2 ; -7,8)	-14,1	(-18,7 ; -9,4)
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	2 160	0,3 *	(-7,4 ; 8,0)	10,5	(2,5 ; 18,4)
Techn. laboratoire 3	TL3	514	-9,0	(-12,6 ; -5,4)	-4,0 *	(-8,6 ; 0,7)
Technicien en droit 1-2	DR1-2	499	-37,7	(-44,9 ; -30,5)	-32,9	(-37,8 ; -28,0)
Technicien en droit 3	DR3	21	-88,7	(-127,2 ; -50,1)	-76,0	(-107,3 ; -44,6)
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 532	-37,7	(-47,2 ; -28,3)	-22,6	(-34,1 ; -11,0)
Technicien génie 3	TG3	239	-53,7	(-58,7 ; -48,6)	-44,4	(-50,3 ; -38,5)
Techn. informatique 1-2	TI1-2	1 923	-5,7	(-10,4 ; -1,1)	6,8	(1,3 ; 12,3)
Techn. informatique 3	TI3	1 070	-28,1	(-35,3 ; -20,9)	-16,3	(-25,7 ; -7,0)
Technicien en loisir 1-2	LO1-2	486	-5,7	(-11,2 ; -0,3)	-2,9 *	(-10,8 ; 5,0)
Techn. hygiène du trav. 1-2	TH1-2	176	-34,3	(-49,0 ; -19,7)	-18,5	(-34,8 ; -2,3)
Moyenne	..	..	-13,9	(-15,7 ; -12,1)	-4,9	(-7,1 ; -2,7)
Employés de Bureau						
Magasinier 1	MG1	204	-25,0 *	(-55,8 ; 5,8)	-6,4 *	(-38,9 ; 26,2)
Magasinier 2	MG2	978	-38,7	(-45,0 ; -32,3)	-25,2	(-32,6 ; -17,8)
Magasinier 3	MG3	30	-34,9	(-50,0 ; -19,7)	-21,3	(-38,0 ; -4,7)
Op. duplicateur 1-2	OD1-2	70	-44,5	(-72,4 ; -16,6)	-32,2 *	(-70,6 ; 6,3)
Personnel soutien adm. 1	PS1	4 615	-10,0	(-13,4 ; -6,6)	-2,3 *	(-8,5 ; 3,9)
Personnel soutien adm. 2	PS2	5 979	-11,4	(-13,6 ; -9,2)	-3,0 *	(-6,9 ; 1,0)
Personnel soutien adm. 3	PS3	2 241	-15,1	(-17,0 ; -13,2)	-10,8	(-13,6 ; -8,0)
Personnel secrétariat 1	SE1	1 450	-20,0	(-29,8 ; -10,3)	-18,1	(-29,2 ; -7,0)
Personnel secrétariat 2	SE2	8 454	-21,2	(-23,4 ; -19,0)	-18,3	(-21,5 ; -15,1)
Préposé aux renseign. 2	PR2	825	5,6 *	(-6,2 ; 17,4)	15,5 *	(-0,3 ; 31,2)
Préposé aux renseign. 3	PR3	32	-18,7	(-27,2 ; -10,1)	-18,3	(-32,0 ; -4,6)
Préposé télécomm. 1-2	PT1-2	188	-3,6 *	(-9,8 ; 2,6)	10,2	(3,0 ; 17,3)
Préposé télécomm. 3	PT3	45	-34,2	(-58,7 ; -9,7)	-26,8 *	(-60,3 ; 6,7)
Téléphoniste-récept. 2	TR2	177	-4,9	(-9,3 ; -0,5)	9,4	(4,0 ; 14,8)
Acheteur 2	AC2	195	-18,0	(-27,9 ; -8,1)	-7,9 *	(-21,8 ; 6,1)
Moyenne	..	..	-15,9	(-17,5 ; -14,4)	-9,7	(-12,4 ; -7,1)

Annexe E-1

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2019

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

Emplois repères ^{1/} catégorie	Codes	Effectif adm. québ. ²	Salaires		Rémunération globale	
			Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
			%		%	
Employés de service						
Préposé buanderie 2	BU2	597	1,0 *	(-12,9 ; 14,8)	6,0 *	(-19,8 ; 31,8)
Concierge 2	CO2	2 147	-21,4	(-31,6 ; -11,1)	-12,5 *	(-26,4 ; 1,4)
Cuisinier 1	CU1	11	16,3	(4,9 ; 27,7)	22,6	(10,3 ; 34,9)
Cuisinier 2	CU2	914	5,9 *	(-0,6 ; 12,4)	12,1	(5,3 ; 18,9)
Cuisinier 3	CU3	17	-6,3 *	(-14,9 ; 2,2)	1,6 *	(-8,0 ; 11,3)
Gardien 2	GA2	278	3,9	(0,8 ; 7,0)	13,8	(10,7 ; 17,0)
Journalier/préposé terr. 2	JP2	128	-28,2	(-32,1 ; -24,2)	-22,9	(-28,9 ; -16,9)
Préposé cuisine/cafét. 2	CC2	2 317	24,4	(15,2 ; 33,6)	31,8	(22,2 ; 41,3)
Préposé entretien lourd 2	PED2	491	8,2	(2,4 ; 14,1)	14,0	(7,7 ; 20,3)
Ouvrier entret. mainten. 2	OM2	339	-13,7	(-21,0 ; -6,3)	-7,6 *	(-16,1 ; 0,9)
Préposé entretien léger 2	PER2	4 355	-3,6 *	(-13,3 ; 6,1)	0,7 *	(-8,8 ; 10,2)
Moyenne		..	-0,6 *	(-6,4 ; 5,1)	5,7 *	(-0,9 ; 12,3)
Ouvriers						
Conducteur véh. légers 2	CR2	109	-23,0	(-27,0 ; -19,0)	-25,5	(-30,7 ; -20,3)
Conducteur véh. lourds 2	CD2	97	-7,2	(-12,5 ; -1,9)	6,4	(0,6 ; 12,1)
Électricien entretien 2	EL2	370	-30,2	(-40,5 ; -19,9)	-32,7	(-46,0 ; -19,5)
Électricien entretien 3	EL3	61	-28,8	(-39,3 ; -18,3)	-30,7	(-48,4 ; -13,0)
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	25	-27,3	(-30,2 ; -24,3)	-24,3	(-27,5 ; -21,2)
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	194	-26,7	(-36,2 ; -17,1)	-24,8	(-35,1 ; -14,4)
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	247	-31,3	(-39,9 ; -22,6)	-23,5	(-33,2 ; -13,8)
Menuisier entretien 2	ME2	263	-24,0	(-30,6 ; -17,3)	-27,5	(-39,9 ; -15,1)
Ouvrier de voirie 2	VO2	180	-34,3	(-36,1 ; -32,5)	-53,7	(-55,5 ; -51,8)
Ouvrier de voirie 3	VO3	257	-14,8	(-22,4 ; -7,3)	-13,6	(-26,5 ; -0,8)
Ouvrier cert. entretien 2	OCE2	1 050	-44,4	(-62,1 ; -26,6)	-44,7	(-59,9 ; -29,5)
Peintre entretien 2	PE2	124	-40,9	(-46,6 ; -35,2)	-52,0	(-60,7 ; -43,3)
Machiniste 2	MA2	56	-19,2	(-32,0 ; -6,4)	-18,0	(-35,1 ; -0,9)
Conducteur d'équip. lourds 2	CE2	347	-41,9	(-56,2 ; -27,5)	-44,8	(-58,2 ; -31,4)
Moyenne		..	-31,6	(-38,4 ; -24,9)	-32,0	(-38,1 ; -25,9)
Ensemble des emplois repères						
Moyenne		..	-13,2	(-14,6 ; -11,9)	-6,2	(-8,0 ; -4,5)

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.

2. L'effectif présenté est celui de l'emploi. Dans le cas des emplois choisis à l'étape probabiliste de la sélection, leur poids dans la moyenne de la catégorie est supérieur à leur propre effectif (voir la section *La méthodologie* pour plus de détails).

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 5 %).

Annexe E-2

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé, en 2019

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif adm. québ. ²	Salaires		Rémunération globale	
			Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
			%		%	
Professionnels						
Professionnel communic. 1	PC1	45	2,1 *	(-7,1 ; 11,3)	3,2 *	(-5,7 ; 12,1)
Professionnel communic. 2	PC2	727	3,8 *	(-2,8 ; 10,3)	11,5	(3,5 ; 19,6)
Professionnel communic. 3	PC3	111	-26,2	(-43,4 ; -9,0)	-17,7	(-32,3 ; -3,2)
Professionnel gest. fin. 1	FI1	37	-19,6	(-28,5 ; -10,8)	-8,0 *	(-18,6 ; 2,7)
Professionnel gest. fin. 2	FI2	424	-5,7	(-8,9 ; -2,5)	6,5	(2,7 ; 10,3)
Professionnel gest. fin. 3	FI3	11	-25,6	(-32,9 ; -18,3)	-14,7	(-23,1 ; -6,2)
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	244	-29,6	(-33,4 ; -25,8)	-17,8	(-24,4 ; -11,2)
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	4 575	-13,2	(-15,9 ; -10,5)	-0,4 *	(-4,3 ; 3,5)
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	1 248	-23,6	(-26,6 ; -20,6)	-12,5	(-17,1 ; -7,9)
Ingénieur 1	IN1	155	-18,8	(-21,7 ; -15,9)	1,3 *	(-1,9 ; 4,5)
Ingénieur 2	IN2	666	-7,4	(-11,9 ; -2,9)	8,3	(4,3 ; 12,3)
Ingénieur 3	IN3	386	-11,5	(-17,9 ; -5,0)	4,5 *	(-2,1 ; 11,1)
Professionnel sc. phys. 1	SP1	25	4,1 *	(-1,2 ; 9,4)	20,1	(13,8 ; 26,3)
Professionnel sc. phys. 2	SP2	466	11,9	(5,6 ; 18,2)	22,7	(15,7 ; 29,8)
Professionnel sc. phys. 3	SP3	112	-6,5	(-12,9 ; -0,1)	5,6	(0,0 ; 11,1)
Avocat et notaire 1	AN1	66	-25,9	(-35,6 ; -16,2)	-21,3	(-31,9 ; -10,7)
Avocat et notaire 2	AN2	538	-4,7	(-8,7 ; -0,6)	1,8 *	(-2,8 ; 6,4)
Avocat et notaire 3	AN3	331	-7,8	(-11,7 ; -4,0)	-0,4 *	(-6,1 ; 5,3)
Biologiste 2	BI2	178	3,5	(2,1 ; 5,0)	18,9	(17,7 ; 20,1)
Moyenne		..	-9,7	(-11,6 ; -7,7)	2,2 *	(-0,4 ; 4,8)
Techniciens						
Technicien en administration 1-2	TA1-2	8 534	-5,2	(-7,6 ; -2,8)	9,0	(6,4 ; 11,7)
Technicien en administration 3	TA3	83	-16,4	(-19,1 ; -13,8)	2,0 *	(-1,7 ; 5,7)
Techn. documentation 1-2	TD1-2	668	-15,1	(-27,6 ; -2,6)	-2,5 *	(-17,6 ; 12,6)
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	2 160	1,5 *	(-7,7 ; 10,7)	13,6	(4,1 ; 23,2)
Techn. laboratoire 3	TL3	514	-8,7	(-15,3 ; -2,1)	4,1 *	(-2,0 ; 10,1)
Technicien en droit 1-2	DR1-2	499	-49,0	(-57,4 ; -40,6)	-34,6	(-44,5 ; -24,8)
Technicien en droit 3	DR3	21	-94,5	(-130,7 ; -58,2)	-79,4	(-110,2 ; -48,6)
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 532	-36,2	(-47,6 ; -24,8)	-17,2	(-29,8 ; -4,6)
Technicien génie 3	TG3	239	-52,5	(-64,4 ; -40,6)	-29,0	(-39,5 ; -18,6)
Techn. informatique 1-2	TI1-2	1 923	-3,6 *	(-8,7 ; 1,5)	11,3	(5,7 ; 16,9)
Techn. informatique 3	TI3	1 070	-31,2	(-40,1 ; -22,3)	-15,2	(-27,3 ; -3,1)
Technicien en loisir 1-2	LO1-2	486	15,4	(9,1 ; 21,7)	25,9	(14,3 ; 37,4)
Techn. hygiène du trav. 1-2	TH1-2	176	-33,4	(-48,5 ; -18,3)	-16,3	(-32,2 ; -0,4)
Moyenne		..	-11,1	(-13,4 ; -8,7)	3,5	(0,7 ; 6,3)
Employés de Bureau						
Magasinier 1	MG1	204	-19,4 *	(-52,9 ; 14,1)	3,0 *	(-28,9 ; 34,9)
Magasinier 2	MG2	978	-36,9	(-46,8 ; -27,1)	-19,5	(-30,8 ; -8,1)
Magasinier 3	MG3	30	-28,6	(-48,7 ; -8,5)	-9,7 *	(-27,8 ; 8,5)
Op. duplicateur 1-2	OD1-2	70	-45,2	(-77,6 ; -12,8)	-30,8 *	(-75,6 ; 14,0)
Personnel soutien adm. 1	PS1	4 615	-4,2 *	(-9,0 ; 0,6)	12,3	(6,4 ; 18,3)
Personnel soutien adm. 2	PS2	5 979	-5,8	(-8,7 ; -2,9)	8,9	(4,8 ; 13,0)
Personnel soutien adm. 3	PS3	2 241	-7,1	(-11,9 ; -2,4)	5,0 *	(-0,2 ; 10,2)
Personnel secrétariat 1	SE1	1 450	-15,0 *	(-31,3 ; 1,2)	-5,1 *	(-20,8 ; 10,7)
Personnel secrétariat 2	SE2	8 454	-17,7	(-21,5 ; -13,8)	-6,4	(-10,5 ; -2,2)
Préposé aux renseign. 2	PR2	825	10,8 *	(-2,4 ; 24,0)	24,8	(9,9 ; 39,7)
Préposé aux renseign. 3	PR3	32	-22,3	(-40,0 ; -4,7)	-11,4 *	(-32,2 ; 9,5)
Préposé télécomm. 1-2	PT1-2	188	1,9 *	(-3,9 ; 7,6)	19,7	(15,2 ; 24,2)
Téléphoniste-récept. 2	TR2	177	-2,3 *	(-6,9 ; 2,3)	13,5	(7,9 ; 19,1)
Acheteur 2	AC2	195	-10,7 *	(-25,6 ; 4,2)	7,7 *	(-8,2 ; 23,5)
Moyenne		..	-11,0	(-13,5 ; -8,5)	2,7 *	(-0,5 ; 5,8)

Annexe E-2

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé, en 2019

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

Emplois repères ^{1/} catégorie	Codes	Effectif adm. québ. ²	Salaires		Rémunération globale	
			Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
			%		%	
Employés de service						
Préposé buanderie 2	BU2	597	2,3 *	(-12,2 ; 16,7)	7,5 *	(-19,1 ; 34,1)
Concierge 2	CO2	2 147	-22,4	(-35,0 ; -9,8)	-9,1 *	(-25,7 ; 7,6)
Cuisinier 1	CU1	11	18,5	(5,6 ; 31,3)	25,3	(11,6 ; 39,1)
Cuisinier 2	CU2	914	6,6 *	(-2,1 ; 15,4)	16,3	(7,4 ; 25,3)
Cuisinier 3	CU3	17	-6,3 *	(-16,8 ; 4,1)	4,9 *	(-6,6 ; 16,5)
Gardien 2	GA2	278	6,3	(3,2 ; 9,3)	17,2	(14,2 ; 20,3)
Journalier/préposé terr. 2	JP2	128	-22,2	(-26,6 ; -17,8)	-13,4	(-19,2 ; -7,7)
Préposé cuisine/café. 2	CC2	2 317	25,9	(16,7 ; 35,0)	33,5	(24,0 ; 42,9)
Préposé entretien lourd 2	PED2	491	11,3	(5,5 ; 17,2)	19,0	(13,1 ; 24,9)
Ouvrier entret. mainten. 2	OM2	339	-8,6 *	(-18,1 ; 0,9)	1,7 *	(-8,5 ; 11,8)
Préposé entretien léger 2	PER2	4 355	-2,7 *	(-13,5 ; 8,2)	2,6 *	(-8,2 ; 13,4)
Moyenne		..	0,4 *	(-6,1 ; 7,0)	8,7	(1,0 ; 16,3)
Ouvriers						
Conducteur véh. légers 2	CR2	109	-19,7	(-27,7 ; -11,6)	-16,7	(-25,5 ; -7,9)
Conducteur véh. lourds 2	CD2	97	-5,4	(-10,5 ; -0,4)	8,6	(3,1 ; 14,2)
Électricien entretien 2	EL2	370	-29,9	(-43,7 ; -16,0)	-27,0	(-42,6 ; -11,5)
Électricien entretien 3	EL3	61	-11,5	(-15,2 ; -7,9)	-6,1	(-9,5 ; -2,7)
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	25	-26,5	(-49,6 ; -3,3)	-17,9 *	(-43,2 ; 7,3)
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	194	-24,4	(-43,2 ; -5,6)	-14,3 *	(-32,8 ; 4,3)
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	247	-31,4	(-40,3 ; -22,4)	-23,2	(-33,2 ; -13,2)
Menuisier entretien 2	ME2	263	-19,7	(-28,6 ; -10,7)	-15,1	(-24,9 ; -5,2)
Ouvrier cert. entretien 2	OCE2	1 050	-46,1	(-69,6 ; -22,7)	-40,6	(-60,3 ; -20,8)
Peintre entretien 2	PE2	124	-47,9	(-66,2 ; -29,7)	-49,7	(-78,0 ; -21,5)
Machiniste 2	MA2	56	-19,1	(-32,1 ; -6,2)	-17,9	(-35,1 ; -0,7)
Conducteur d'équip. lourds 2	CE2	347	-49,2	(-75,8 ; -22,5)	-34,0	(-61,0 ; -6,9)
Moyenne		..	-33,1	(-43,5 ; -22,6)	-26,8	(-36,5 ; -17,1)
Ensemble des emplois repères						
Moyenne		..	-10,2	(-12,1 ; -8,4)	2,2 *	(0,0 ; 4,4)

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.

2. L'effectif présenté est celui de l'emploi. Dans le cas des emplois choisis à l'étape probabiliste de la sélection, leur poids dans la moyenne de la catégorie est supérieur à leur propre effectif (voir la section *La méthodologie* pour plus de détails).

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 5 %).

Annexe E-3

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur « autre public », en 2019

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif adm. québ. ²	Salaires		Rémunération globale	
			Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
			%		%	
Professionnels						
Professionnel communic. 1	PC1	45	-15,3	(-17,9 ; -12,6)	-14,9	(-17,6 ; -12,2)
Professionnel communic. 2	PC2	727	-10,0	(-10,9 ; -9,1)	-11,7	(-12,8 ; -10,5)
Professionnel communic. 3	PC3	111	-11,4	(-11,7 ; -11,2)	-11,4	(-11,8 ; -11,0)
Professionnel gest. fin. 1	FI1	37	-32,8	(-33,1 ; -32,4)	-31,6	(-31,9 ; -31,3)
Professionnel gest. fin. 2	FI2	424	-8,0	(-9,2 ; -6,9)	-9,6	(-11,1 ; -8,1)
Professionnel gest. fin. 3	FI3	11	-20,5	(-22,0 ; -18,9)	-21,8	(-23,5 ; -20,1)
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	244	-22,8	(-23,3 ; -22,4)	-21,8	(-22,3 ; -21,2)
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	4 575	-13,7	(-14,5 ; -12,9)	-15,5	(-16,4 ; -14,7)
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	1 248	-17,2	(-17,5 ; -17,0)	-19,1	(-19,3 ; -18,9)
Ingénieur 1	IN1	155	-33,5	(-33,6 ; -33,5)	-33,1	(-33,4 ; -32,8)
Ingénieur 2	IN2	666	-28,7	(-29,4 ; -28,1)	-31,5	(-32,3 ; -30,7)
Ingénieur 3	IN3	386	-19,9	(-20,4 ; -19,4)	-22,2	(-22,6 ; -21,7)
Professionnel sc. phys. 2	SP2	466	-12,6	(-13,0 ; -12,2)	-13,7	(-14,0 ; -13,4)
Avocat et notaire 1	AN1	66	-22,4	(-28,3 ; -16,5)	-18,1	(-25,5 ; -10,7)
Avocat et notaire 2	AN2	538	-16,2	(-17,0 ; -15,3)	-16,5	(-17,7 ; -15,3)
Avocat et notaire 3	AN3	331	-3,2	(-3,6 ; -2,8)	-1,2	(-1,8 ; -0,6)
Moyenne		..	-15,2	(-15,6 ; -14,8)	-16,6	(-17,0 ; -16,2)
Techniciens						
Technicien en administration 1-2	TA1-2	8 534	-16,8	(-17,3 ; -16,4)	-19,1	(-19,9 ; -18,2)
Technicien en administration 3	TA3	83	-19,8	(-20,7 ; -18,9)	-24,1	(-26,0 ; -22,2)
Techn. documentation 1-2	TD1-2	668	-10,9	(-13,4 ; -8,3)	-19,0	(-22,7 ; -15,3)
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	2 160	-7,2	(-8,4 ; -6,0)	-10,9	(-12,7 ; -9,2)
Techn. laboratoire 3	TL3	514	-9,3	(-11,9 ; -6,7)	-13,5	(-17,1 ; -9,8)
Technicien en droit 1-2	DR1-2	499	-30,2	(-33,5 ; -26,9)	-31,7	(-34,6 ; -28,8)
Technicien en droit 3	DR3	21	-30,6	(-30,6 ; -30,6)	-39,8	(-39,8 ; -39,8)
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 532	-44,2	(-46,0 ; -42,4)	-48,7	(-50,9 ; -46,4)
Techn. informatique 1-2	TI1-2	1 923	-19,0	(-20,5 ; -17,5)	-25,0	(-27,2 ; -22,8)
Techn. informatique 3	TI3	1 070	-18,4	(-21,1 ; -15,6)	-20,3	(-23,5 ; -17,1)
Technicien en loisir 1-2	LO1-2	486	-31,4	(-35,4 ; -27,3)	-42,0	(-46,5 ; -37,4)
Techn. hygiène du trav. 1-2	TH1-2	176	-48,2	(-51,9 ; -44,6)	-59,3	(-65,1 ; -53,4)
Moyenne		..	-20,1	(-20,7 ; -19,5)	-23,9	(-24,8 ; -23,0)
Employés de Bureau						
Magasinier 1	MG1	204	-53,3	(-56,0 ; -50,7)	-62,7	(-66,9 ; -58,4)
Magasinier 2	MG2	978	-41,7	(-44,7 ; -38,7)	-35,7	(-38,2 ; -33,2)
Magasinier 3	MG3	30	-46,6	(-47,2 ; -46,0)	-45,1	(-47,4 ; -42,8)
Op. duplicateur 1-2	OD1-2	70	-40,5	(-44,3 ; -36,7)	-40,8	(-43,7 ; -37,9)
Personnel soutien adm. 1	PS1	4 615	-19,8	(-21,3 ; -18,3)	-31,0	(-33,5 ; -28,5)
Personnel soutien adm. 2	PS2	5 979	-20,8	(-21,3 ; -20,4)	-25,8	(-26,5 ; -25,1)
Personnel soutien adm. 3	PS3	2 241	-20,4	(-20,6 ; -20,1)	-22,0	(-22,5 ; -21,4)
Personnel secrétariat 1	SE1	1 450	-26,8	(-27,6 ; -25,9)	-37,6	(-39,9 ; -35,3)
Personnel secrétariat 2	SE2	8 454	-25,3	(-26,2 ; -24,4)	-34,0	(-35,4 ; -32,7)
Préposé aux renseign. 2	PR2	825	-10,5	(-13,5 ; -7,6)	-18,7	(-22,0 ; -15,3)
Préposé aux renseign. 3	PR3	32	-15,1	(-20,4 ; -9,8)	-26,0	(-35,6 ; -16,3)
Préposé télécomm. 1-2	PT1-2	188	-25,5	(-34,8 ; -16,1)	-34,0	(-37,4 ; -30,6)
Préposé télécomm. 3	PT3	45	-30,9	(-30,9 ; -30,9)	-43,4	(-43,4 ; -43,4)
Téléphoniste-récept. 2	TR2	177	-27,1	(-30,3 ; -23,9)	-32,4	(-36,8 ; -28,0)
Acheteur 2	AC2	195	-25,5	(-29,3 ; -21,7)	-25,4	(-28,9 ; -21,9)
Moyenne		..	-23,4	(-23,9 ; -22,9)	-30,2	(-31,0 ; -29,4)

Annexe E-3

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur « autre public », en 2019

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif adm. québ. ²	Salaires		Rémunération globale	
			Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
			%		%	
Employés de service						
Préposé buanderie 2	BU2	597	-44,3	(.. ; ..)	-46,6	(.. ; ..)
Concierge 2	CO2	2 147	-17,5	(-25,0 ; -10,1)	-27,1	(-41,5 ; -12,6)
Gardien 2	GA2	278	-36,3	(-40,0 ; -32,6)	-46,7	(-51,2 ; -42,1)
Journalier/préposé terr. 2	JP2	128	-35,5	(-39,9 ; -31,1)	-35,1	(-40,9 ; -29,3)
Préposé cuisine/café. 2	CC2	2 317	-13,0	(-15,4 ; -10,5)	-14,1	(-16,6 ; -11,5)
Préposé entretien lourd 2	PED2	491	-21,2	(-24,9 ; -17,5)	-37,5	(-39,5 ; -35,5)
Ouvrier entret. mainten. 2	OM2	339	-27,4	(-31,9 ; -23,0)	-34,5	(-41,4 ; -27,6)
Moyenne		..	-16,0	(-18,0 ; -14,0)	-22,6	(-25,5 ; -19,7)
Ouvriers						
Conducteur véh. lourds 2	CD2	97	-40,0	(-41,7 ; -38,3)	-39,2	(-41,4 ; -36,9)
Électricien entretien 2	EL2	370	-31,0	(-32,3 ; -29,7)	-50,0	(-52,6 ; -47,5)
Électricien entretien 3	EL3	61	-38,8	(-44,2 ; -33,5)	-46,4	(-59,4 ; -33,5)
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	25	-27,4	(-29,2 ; -25,5)	-25,1	(-26,7 ; -23,5)
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	194	-29,0	(-30,7 ; -27,3)	-36,5	(-38,4 ; -34,7)
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	247	-28,2	(-31,0 ; -25,4)	-34,7	(-39,1 ; -30,3)
Menuisier entretien 2	ME2	263	-28,4	(-30,5 ; -26,3)	-41,4	(-45,9 ; -36,9)
Ouvrier de voirie 2	VO2	180	-34,3	(-36,1 ; -32,5)	-53,7	(-55,5 ; -51,8)
Ouvrier de voirie 3	VO3	257	-14,8	(-22,4 ; -7,3)	-13,6	(-26,5 ; -0,8)
Ouvrier cert. entretien 2	OCE2	1 050	-39,0	(-40,7 ; -37,3)	-58,5	(-60,7 ; -56,3)
Peintre entretien 2	PE2	124	-39,0	(-43,5 ; -34,5)	-52,6	(-60,6 ; -44,5)
Machiniste 2	MA2	56	-23,9	(-23,9 ; -23,9)	-30,9	(-30,9 ; -30,9)
Conducteur d'équip. lourds 2	CE2	347	-34,6	(-35,6 ; -33,7)	-56,8	(-58,2 ; -55,3)
Moyenne		..	-31,4	(-32,2 ; -30,5)	-44,1	(-45,4 ; -42,7)
Ensemble des emplois repères						
Moyenne		..	-20,0	(-20,4 ; -19,6)	-24,9	(-25,5 ; -24,3)

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).

Annexe E-4

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et administration municipale, en 2019

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif adm. québ. ²	Salaires		Rémunération globale	
			Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
			%		%	
Professionnels						
Professionnel communic. 2	PC2	727	-9,3	(-11,0 ; -7,5)	-15,9	(-17,5 ; -14,4)
Professionnel gest. fin. 2	FI2	424	-21,4	(-26,3 ; -16,5)	-31,1	(-38,4 ; -23,7)
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	4 575	-18,0	(-19,1 ; -16,8)	-24,8	(-26,6 ; -23,0)
Ingénieur 2	IN2	666	-16,4	(-17,3 ; -15,6)	-20,5	(-21,8 ; -19,1)
Ingénieur 3	IN3	386	-3,4	(-3,9 ; -2,9)	-7,3	(-8,3 ; -6,4)
Avocat et notaire 2	AN2	538	-7,2	(-7,8 ; -6,6)	-13,3	(-14,0 ; -12,5)
Avocat et notaire 3	AN3	331	9,8	(9,8 ; 9,8)	-0,7	(-0,7 ; -0,7)
Moyenne		..	-13,8	(-14,3 ; -13,2)	-19,9	(-20,7 ; -19,1)
Techniciens						
Technicien en administration 1-2	TA1-2	8 534	-23,3	(-24,9 ; -21,6)	-36,3	(-38,5 ; -34,2)
Technicien en administration 3	TA3	83	-35,1	(-36,2 ; -34,1)	-44,1	(-45,1 ; -43,0)
Techn. documentation 1-2	TD1-2	668	-14,7	(-16,0 ; -13,4)	-29,9	(-31,9 ; -27,9)
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	2 160	-6,3	(-7,2 ; -5,4)	-18,0	(-18,4 ; -17,5)
Technicien en droit 1-2	DR1-2	499	-26,5	(-28,0 ; -24,9)	-36,1	(-38,6 ; -33,7)
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 532	-41,9	(-43,6 ; -40,2)	-52,1	(-55,1 ; -49,1)
Technicien génie 3	TG3	239	-45,1	(-46,8 ; -43,4)	-45,5	(-48,6 ; -42,5)
Techn. informatique 1-2	TI1-2	1 923	-29,4	(-31,2 ; -27,5)	-43,0	(-45,4 ; -40,6)
Techn. informatique 3	TI3	1 070	-38,3	(-56,1 ; -20,6)	-54,7	(-76,8 ; -32,6)
Technicien en loisir 1-2	LO1-2	486	-33,1	(-37,3 ; -28,9)	-44,3	(-48,9 ; -39,7)
Moyenne		..	-26,0	(-27,5 ; -24,6)	-38,8	(-40,7 ; -36,9)
Employés de Bureau						
Magasinier 1	MG1	204	-53,7	(-61,0 ; -46,5)	-58,2	(-63,7 ; -52,7)
Magasinier 2	MG2	978	-53,0	(-56,7 ; -49,4)	-64,9	(-68,8 ; -61,1)
Personnel soutien adm. 1	PS1	4 615	-22,9	(-23,7 ; -22,2)	-37,9	(-38,8 ; -37,0)
Personnel soutien adm. 2	PS2	5 979	-27,3	(-28,6 ; -25,9)	-40,9	(-42,5 ; -39,4)
Personnel soutien adm. 3	PS3	2 241	-35,1	(-35,9 ; -34,3)	-52,9	(-54,0 ; -51,9)
Personnel secrétariat 1	SE1	1 450	-32,7	(-34,3 ; -31,1)	-45,2	(-47,3 ; -43,2)
Personnel secrétariat 2	SE2	8 454	-26,6	(-27,9 ; -25,2)	-40,1	(-42,2 ; -38,1)
Préposé aux renseign. 2	PR2	825	-25,8	(-31,1 ; -20,5)	-36,8	(-40,8 ; -32,8)
Préposé aux renseign. 3	PR3	32	-22,1	(-25,7 ; -18,5)	-28,0	(-32,5 ; -23,6)
Préposé télécomm. 1-2	PT1-2	188	-22,4	(-26,3 ; -18,5)	-33,1	(-36,1 ; -30,1)
Téléphoniste-récept. 2	TR2	177	-34,0	(-39,0 ; -29,0)	-43,7	(-50,1 ; -37,2)
Moyenne		..	-28,9	(-29,7 ; -28,1)	-42,7	(-43,9 ; -41,4)

Annexe E-4

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et administration municipale, en 2019

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif adm. québ. ²	Salaires		Rémunération globale	
			Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
			%		%	
Employés de service						
Concierge 2	CO2	2 147	-21,3	(-33,4 ; -9,1)	-29,1	(-48,7 ; -9,5)
Journalier/préposé terr. 2	JP2	128	-42,1	(-45,1 ; -39,0)	-43,2	(-47,9 ; -38,6)
Préposé entretien lourd 2	PED2	491	-26,0	(-29,0 ; -23,0)	-52,9	(-53,7 ; -52,0)
Ouvrier entret. mainten. 2	OM2	339	-40,7	(-43,9 ; -37,5)	-52,8	(-56,3 ; -49,2)
Moyenne		..	-18,8	(-22,1 ; -15,5)	-26,4	(-31,6 ; -21,1)
Ouvriers						
Conducteur véh. lourds 2	CD2	97	-38,6	(-44,0 ; -33,2)	-44,8	(-51,1 ; -38,5)
Électricien entretien 2	EL2	370	-30,7	(-31,5 ; -29,9)	-62,9	(-64,4 ; -61,3)
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	25	-23,3	(-23,7 ; -22,9)	-24,9	(-26,8 ; -23,0)
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	194	-23,9	(-25,8 ; -21,9)	-41,6	(-46,2 ; -37,0)
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	247	-35,1	(-35,1 ; -35,1)	-61,2	(-61,2 ; -61,2)
Menuisier entretien 2	ME2	263	-31,2	(-32,4 ; -30,1)	-50,4	(-53,7 ; -47,1)
Ouvrier de voirie 2	VO2	180	-34,3	(-36,1 ; -32,5)	-53,7	(-55,5 ; -51,9)
Ouvrier de voirie 3	VO3	257	-14,8	(-22,4 ; -7,3)	-13,6	(-26,5 ; -0,8)
Ouvrier cert. entretien 2	OCE2	1 050	-35,6	(-39,6 ; -31,5)	-60,2	(-64,7 ; -55,7)
Peintre entretien 2	PE2	124	-38,3	(-40,2 ; -36,3)	-64,8	(-71,2 ; -58,4)
Machiniste 2	MA2	56	-29,9	(-29,9 ; -29,9)	-46,3	(-46,3 ; -46,3)
Conducteur d'équip. lourds 2	CE2	347	-34,7	(-35,7 ; -33,8)	-57,1	(-58,6 ; -55,6)
Moyenne		..	-31,5	(-32,9 ; -30,0)	-52,4	(-54,2 ; -50,6)
Ensemble des emplois repères						
Moyenne		..	-23,5	(-24,1 ; -22,9)	-35,0	(-35,8 ; -34,1)

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).

Annexe E-5

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2019

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif adm. québ. ²	Salaires		Rémunération globale	
			Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
			%		%	
Professionnels						
Professionnel communic. 1	PC1	45	-9,8	(-14,3 ; -5,4)	-10,2	(-19,4 ; -0,9)
Professionnel communic. 2	PC2	727	-14,4	(-16,7 ; -12,1)	-15,5	(-18,9 ; -12,0)
Professionnel communic. 3	PC3	111	-21,8	(-23,0 ; -20,6)	-23,8	(-26,4 ; -21,1)
Professionnel gest. fin. 2	FI2	424	-1,7 *	(-3,5 ; 0,1)	-2,0	(-3,9 ; -0,1)
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	244	-2,5	(-4,0 ; -1,0)	0,1 *	(-1,6 ; 1,7)
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	4 575	-14,3	(-15,7 ; -12,9)	-15,5	(-17,1 ; -14,0)
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	1 248	-20,5	(-20,8 ; -20,2)	-24,1	(-24,4 ; -23,8)
Ingénieur 2	IN2	666	-33,0	(-34,4 ; -31,7)	-38,0	(-39,7 ; -36,3)
Professionnel sc. phys. 2	SP2	466	-29,1	(-35,3 ; -22,8)	-34,4	(-41,1 ; -27,6)
Avocat et notaire 2	AN2	538	2,4	(2,0 ; 2,8)	6,6	(5,8 ; 7,3)
Avocat et notaire 3	AN3	331	1,4	(0,9 ; 1,9)	4,4	(3,9 ; 4,9)
Moyenne		..	-15,7	(-16,6 ; -14,8)	-17,4	(-18,4 ; -16,4)
Techniciens						
Technicien en administration 1-2	TA1-2	8 534	-22,6	(-23,8 ; -21,4)	-26,2	(-28,8 ; -23,6)
Technicien en administration 3	TA3	83	-14,1	(-15,6 ; -12,5)	-14,8	(-18,9 ; -10,8)
Techn. documentation 1-2	TD1-2	668	-0,8 *	(-5,6 ; 4,0)	-4,4 *	(-11,5 ; 2,7)
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	2 160	-10,1	(-13,0 ; -7,2)	-15,6	(-20,7 ; -10,4)
Techn. laboratoire 3	TL3	514	-8,5	(-13,6 ; -3,4)	-10,4	(-16,6 ; -4,3)
Technicien en droit 1-2	DR1-2	499	-13,5	(-23,0 ; -4,0)	-16,2	(-25,2 ; -7,3)
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 532	-52,9	(-57,2 ; -48,6)	-55,0	(-60,1 ; -50,0)
Techn. informatique 1-2	TI1-2	1 923	-12,3	(-14,8 ; -9,9)	-13,0	(-16,7 ; -9,3)
Techn. informatique 3	TI3	1 070	-15,9	(-19,8 ; -12,1)	-16,3	(-19,9 ; -12,7)
Moyenne		..	-20,8	(-21,9 ; -19,7)	-23,9	(-25,9 ; -21,8)
Employés de Bureau						
Magasinier 1	MG1	204	-55,5	(-58,5 ; -52,5)	-68,8	(-75,5 ; -62,1)
Magasinier 2	MG2	978	-50,2	(-54,7 ; -45,8)	-41,3	(-44,7 ; -37,9)
Magasinier 3	MG3	30	-59,8	(-68,0 ; -51,6)	-51,0	(-61,8 ; -40,2)
Personnel soutien adm. 1	PS1	4 615	-13,4	(-18,0 ; -8,9)	-16,6	(-24,2 ; -9,0)
Personnel soutien adm. 2	PS2	5 979	-22,3	(-23,3 ; -21,3)	-29,1	(-30,6 ; -27,5)
Personnel soutien adm. 3	PS3	2 241	-14,9	(-15,4 ; -14,3)	-11,8	(-12,4 ; -11,3)
Personnel secrétariat 1	SE1	1 450	-30,8	(-33,6 ; -27,9)	-33,9	(-38,4 ; -29,4)
Personnel secrétariat 2	SE2	8 454	-24,8	(-26,3 ; -23,2)	-31,9	(-33,6 ; -30,2)
Préposé aux renseign. 2	PR2	825	-2,4 *	(-5,8 ; 1,0)	-7,8 *	(-16,1 ; 0,5)
Préposé aux renseign. 3	PR3	32	-15,7	(-21,5 ; -9,9)	-26,4	(-37,6 ; -15,3)
Préposé télécomm. 1-2	PT1-2	188	-38,4	(-47,3 ; -29,5)	-36,5	(-42,3 ; -30,6)
Téléphoniste-récept. 2	TR2	177	-13,8	(-19,3 ; -8,4)	-10,1	(-13,3 ; -6,9)
Moyenne		..	-23,0	(-24,1 ; -21,9)	-27,0	(-28,9 ; -25,1)

Annexe E-5

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2019

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif adm. québ. ²	Salaires		Rémunération globale	
			Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
			%		%	
Employés de service						
Gardien 2	GA2	278	-43,4	(-46,4 ; -40,4)	-50,4	(-52,6 ; -48,2)
Journalier/préposé terr. 2	JP2	128	-7,2 *	(-16,5 ; 2,1)	0,8 *	(-9,7 ; 11,3)
Préposé cuisine/café. 2	CC2	2 317	-11,2	(-19,6 ; -2,8)	-10,4	(-19,8 ; -1,0)
Préposé entretien lourd 2	PED2	491	-27,5	(-44,0 ; -10,9)	-30,4	(-42,4 ; -18,4)
Ouvrier entret. mainten. 2	OM2	339	-21,2	(-24,0 ; -18,4)	-24,2	(-30,3 ; -18,2)
Moyenne		..	-9,7	(-12,2 ; -7,2)	-16,5	(-19,0 ; -14,0)
Ouvriers						
Conducteur véh. lourds 2	CD2	97	-43,1	(-44,3 ; -41,8)	-38,6	(-39,4 ; -37,9)
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	194	-32,0	(-34,6 ; -29,4)	-33,8	(-35,9 ; -31,8)
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	247	-29,0	(-33,7 ; -24,2)	-27,2	(-33,6 ; -20,8)
Moyenne		..	-38,6	(-40,4 ; -36,7)	-45,0	(-48,0 ; -42,0)
Ensemble des emplois repères						
Moyenne		..	-19,6	(-20,3 ; -18,9)	-23,3	(-24,6 ; -22,0)

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.

2. L'effectif présenté est celui de l'emploi. Dans le cas des emplois choisis à l'étape probabiliste de la sélection, leur poids dans la moyenne de la catégorie est supérieur à leur propre effectif (voir la section *La méthodologie* pour plus de détails).

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 5 %).

Annexe E-6

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur universitaire, en 2019

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif adm. québ. ²	Salaires			Rémunération globale		
			Écarts	Intervalles de confiance		Écarts	Intervalles de confiance	
				%			%	
Professionnels								
Professionnel communic. 2	PC2	727	-10,2	(-12,9 ; -7,6)	-12,7	(-14,9 ; -10,4)		
Professionnel communic. 3	PC3	111	-9,6	(-13,9 ; -5,3)	-13,6	(-17,8 ; -9,4)		
Professionnel gest. fin. 2	FI2	424	-11,3	(-16,0 ; -6,7)	-14,9	(-20,0 ; -9,7)		
Professionnel gest. fin. 3	FI3	11	-15,4	(-22,1 ; -8,7)	-18,2	(-25,0 ; -11,5)		
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	244	-24,2	(-30,3 ; -18,1)	-26,4	(-32,9 ; -20,0)		
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	4 575	-12,9	(-15,1 ; -10,7)	-15,5	(-17,4 ; -13,7)		
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	1 248	-12,7	(-16,9 ; -8,5)	-15,5	(-19,2 ; -11,7)		
Ingénieur 2	IN2	666	-9,6	(-15,5 ; -3,6)	-12,4	(-17,5 ; -7,3)		
Professionnel sc. phys. 2	SP2	466	1,3	(0,9 ; 1,7)	-2,0	(-2,2 ; -1,8)		
Avocat et notaire 2	AN2	538	-7,3 *	(-16,7 ; 2,1)	-8,2 *	(-18,0 ; 1,7)		
Avocat et notaire 3	AN3	331	-4,3	(-8,1 ; -0,4)	-6,0	(-9,4 ; -2,6)		
Moyenne		..	-8,8	(-10,0 ; -7,5)	-11,4	(-12,5 ; -10,3)		
Techniciens								
Technicien en administration 1-2	TA1-2	8 534	-13,0	(-15,2 ; -10,9)	-18,0	(-20,5 ; -15,4)		
Technicien en administration 3	TA3	83	-14,5	(-16,3 ; -12,7)	-21,8	(-24,5 ; -19,2)		
Techn. documentation 1-2	TD1-2	668	-12,3	(-15,9 ; -8,8)	-18,0	(-22,6 ; -13,4)		
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	2 160	-4,6	(-8,0 ; -1,2)	-5,6	(-8,9 ; -2,2)		
Techn. laboratoire 3	TL3	514	-9,9	(-12,0 ; -7,7)	-15,8	(-19,4 ; -12,3)		
Technicien en droit 1-2	DR1-2	499	-26,8	(-35,5 ; -18,1)	-25,9	(-32,9 ; -18,9)		
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 532	-23,1	(-27,1 ; -19,0)	-26,1	(-30,5 ; -21,8)		
Technicien génie 3	TG3	239	-22,4	(-23,4 ; -21,4)	-23,3	(-25,2 ; -21,3)		
Techn. informatique 1-2	TI1-2	1 923	-16,3	(-19,6 ; -13,0)	-21,3	(-25,9 ; -16,6)		
Technicien en loisir 1-2	LO1-2	486	-5,1 *	(-13,8 ; 3,7)	-6,5 *	(-16,3 ; 3,4)		
Techn. hygiène du trav. 1-2	TH1-2	176	-19,2	(-29,6 ; -8,8)	-18,2	(-27,2 ; -9,1)		
Moyenne		..	-13,8	(-15,9 ; -11,7)	-17,4	(-19,8 ; -15,0)		
Employés de Bureau								
Magasinier 2	MG2	978	-20,0	(-21,0 ; -19,0)	-19,0	(-22,2 ; -15,8)		
Op. duplicateur 1-2	OD1-2	70	-35,2	(-39,6 ; -30,9)	-32,3	(-35,8 ; -28,8)		
Personnel soutien adm. 1	PS1	4 615	-13,6	(-15,2 ; -12,1)	-18,7	(-20,7 ; -16,7)		
Personnel soutien adm. 2	PS2	5 979	-18,1	(-19,5 ; -16,7)	-24,5	(-26,5 ; -22,5)		
Personnel soutien adm. 3	PS3	2 241	-17,1	(-20,9 ; -13,3)	-25,3	(-28,4 ; -22,2)		
Personnel secrétariat 1	SE1	1 450	-23,5	(-23,9 ; -23,0)	-35,3	(-38,8 ; -31,8)		
Personnel secrétariat 2	SE2	8 454	-24,2	(-25,9 ; -22,5)	-28,0	(-29,7 ; -26,2)		
Préposé aux renseign. 2	PR2	825	-0,4 *	(-1,5 ; 0,8)	-10,8	(-14,0 ; -7,6)		
Téléphoniste-récept. 2	TR2	177	-23,1	(-26,4 ; -19,8)	-26,5	(-30,2 ; -22,8)		
Moyenne		..	-19,7	(-20,8 ; -18,7)	-25,2	(-26,5 ; -23,9)		

Annexe E-6

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur universitaire, en 2019

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif adm. québ. ²	Salaires		Rémunération globale	
			Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
			%		%	
Employés de service						
Cuisinier 2	CU2	914	-7,3	(-11,0 ; -3,7)	-10,7	(-13,7 ; -7,6)
Gardien 2	GA2	278	-27,3	(-36,5 ; -18,0)	-32,7	(-42,6 ; -22,8)
Journalier/préposé terr. 2	JP2	128	-20,6	(-22,1 ; -19,1)	-16,7	(-18,3 ; -15,1)
Préposé entretien lourd 2	PED2	491	-10,6	(-12,6 ; -8,6)	-16,1	(-17,1 ; -15,2)
Ouvrier entret. mainten. 2	OM2	339	-8,8	(-16,1 ; -1,4)	-12,3	(-23,7 ; -0,8)
Moyenne		..	-7,4	(-9,5 ; -5,3)	-15,6	(-17,5 ; -13,7)
Ouvriers						
Électricien entretien 2	EL2	370	-17,5	(-19,1 ; -15,8)	-24,3	(-27,4 ; -21,1)
Électricien entretien 3	EL3	61	-24,7	(-30,4 ; -19,1)	-34,4	(-37,4 ; -31,4)
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	247	-14,6	(-16,2 ; -12,9)	-22,9	(-26,4 ; -19,3)
Menuisier entretien 2	ME2	263	-15,3	(-19,5 ; -11,0)	-18,1	(-21,5 ; -14,8)
Ouvrier cert. entretien 2	OCE2	1 050	-20,0	(-21,8 ; -18,2)	-31,8	(-35,3 ; -28,2)
Peintre entretien 2	PE2	124	-21,6	(-26,3 ; -16,9)	-21,9	(-30,4 ; -13,4)
Moyenne		..	-16,9	(-18,0 ; -15,8)	-27,4	(-29,3 ; -25,5)
Ensemble des emplois repères						
Moyenne		..	-13,7	(-14,6 ; -12,8)	-18,5	(-19,6 ; -17,5)

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.

2. L'effectif présenté est celui de l'emploi. Dans le cas des emplois choisis à l'étape probabiliste de la sélection, leur poids dans la moyenne de la catégorie est supérieur à leur propre effectif (voir la section *La méthodologie* pour plus de détails).

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 5 %).

Annexe E-7

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et administration fédérale¹, en 2019

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

Emplois repères ² / catégorie	Codes	Effectif adm. québ. ³	Salaires		Rémunération globale	
			Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
			%		%	
Professionnels						
Professionnel communic. 1	PC1	45	-21,1	(.. ; ..)	-19,5	(.. ; ..)
Professionnel communic. 2	PC2	727	-7,0	(.. ; ..)	-6,7	(.. ; ..)
Professionnel communic. 3	PC3	111	-8,2	(.. ; ..)	-7,4	(.. ; ..)
Professionnel gest. fin. 1	FI1	37	-42,6	(.. ; ..)	-41,0	(.. ; ..)
Professionnel gest. fin. 2	FI2	424	-20,1	(.. ; ..)	-20,9	(.. ; ..)
Professionnel gest. fin. 3	FI3	11	-27,7	(.. ; ..)	-27,2	(.. ; ..)
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	244	-30,9	(.. ; ..)	-29,9	(.. ; ..)
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	4 575	-10,8	(.. ; ..)	-11,3	(.. ; ..)
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	1 248	-13,9	(.. ; ..)	-14,0	(.. ; ..)
Ingénieur 1	IN1	155	-35,9	(.. ; ..)	-33,6	(.. ; ..)
Ingénieur 2	IN2	666	-31,9	(.. ; ..)	-29,7	(.. ; ..)
Ingénieur 3	IN3	386	-22,7	(.. ; ..)	-21,0	(.. ; ..)
Professionnel sc. phys. 1	SP1	25	-23,5	(.. ; ..)	-21,8	(.. ; ..)
Professionnel sc. phys. 2	SP2	466	-10,1	(.. ; ..)	-10,5	(.. ; ..)
Professionnel sc. phys. 3	SP3	112	-23,3	(.. ; ..)	-22,4	(.. ; ..)
Avocat et notaire 1	AN1	66	-47,1	(.. ; ..)	-46,3	(.. ; ..)
Avocat et notaire 2	AN2	538	-39,7	(.. ; ..)	-40,3	(.. ; ..)
Avocat et notaire 3	AN3	331	-21,4	(.. ; ..)	-22,0	(.. ; ..)
Biologiste 2	BI2	178	-15,0	(.. ; ..)	-14,4	(.. ; ..)
Biologiste 3	BI3	32	-22,3	(.. ; ..)	-21,6	(.. ; ..)
Moyenne		..	-16,7	(.. ; ..)	-16,6	(.. ; ..)
Techniciens						
Technicien en administration 1-2	TA1-2	8 534	-13,8	(.. ; ..)	-12,4	(.. ; ..)
Techn. documentation 1-2	TD1-2	668	-14,0	(.. ; ..)	-14,0	(.. ; ..)
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	2 160	-4,7	(.. ; ..)	-3,8	(.. ; ..)
Technicien en droit 1-2	DR1-2	499	-37,7	(.. ; ..)	-34,8	(.. ; ..)
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 532	-45,5	(.. ; ..)	-44,1	(.. ; ..)
Technicien génie 3	TG3	239	-48,4	(.. ; ..)	-43,4	(.. ; ..)
Moyenne		..	-17,2	(.. ; ..)	-15,8	(.. ; ..)
Employés de Bureau						
Magasinier 1	MG1	204	-30,4	(.. ; ..)	-22,4	(.. ; ..)
Magasinier 2	MG2	978	-34,6	(.. ; ..)	-24,5	(.. ; ..)
Magasinier 3	MG3	30	-30,8	(.. ; ..)	-22,8	(.. ; ..)
Personnel soutien adm. 2	PS2	5 979	-18,1	(.. ; ..)	-17,3	(.. ; ..)
Personnel soutien adm. 3	PS3	2 241	-19,0	(.. ; ..)	-18,8	(.. ; ..)
Personnel secrétariat 1	SE1	1 450	-23,4	(.. ; ..)	-23,6	(.. ; ..)
Acheteur 2	AC2	195	-20,7	(.. ; ..)	-20,6	(.. ; ..)
Moyenne		..	-20,6	(.. ; ..)	-19,2	(.. ; ..)

Annexe E-7

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et administration fédérale¹, en 2019

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

Emplois repères ² / catégorie	Codes	Effectif adm. québ. ³	Salaires		Rémunération globale	
			Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
			%		%	
Employés de service						
Préposé buanderie 2	BU2	597	-44,3	(.. ; ..)	-46,6	(.. ; ..)
Cuisinier 1	CU1	11	-27,9	(.. ; ..)	-32,3	(.. ; ..)
Cuisinier 2	CU2	914	-18,1	(.. ; ..)	-19,6	(.. ; ..)
Cuisinier 3	CU3	17	-20,9	(.. ; ..)	-24,9	(.. ; ..)
Journalier/préposé terr. 2	JP2	128	-13,8	(.. ; ..)	-11,3	(.. ; ..)
Préposé cuisine/cafét. 2	CC2	2 317	-11,2	(.. ; ..)	-13,8	(.. ; ..)
Préposé entretien léger 2	PER2	4 355	-7,3	(.. ; ..)	-9,6	(.. ; ..)
Moyenne		..	-12,6	(.. ; ..)	-14,8	(.. ; ..)
Ouvriers						
Conducteur véh. légers 2	CR2	109	-15,3	(.. ; ..)	-16,2	(.. ; ..)
Conducteur véh. lourds 2	CD2	97	-18,1	(.. ; ..)	-19,4	(.. ; ..)
Électricien entretien 2	EL2	370	-35,7	(.. ; ..)	-37,1	(.. ; ..)
Électricien entretien 3	EL3	61	-34,6	(.. ; ..)	-33,6	(.. ; ..)
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	25	-37,5	(.. ; ..)	-38,3	(.. ; ..)
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	194	-32,0	(.. ; ..)	-32,0	(.. ; ..)
Menuisier entretien 2	ME2	263	-33,3	(.. ; ..)	-33,5	(.. ; ..)
Machiniste 2	MA2	56	-20,4	(.. ; ..)	-21,8	(.. ; ..)
Conducteur d'équip. lourds 2	CE2	347	-20,6	(.. ; ..)	-21,2	(.. ; ..)
Moyenne		..	-28,2	(.. ; ..)	-28,9	(.. ; ..)
Ensemble des emplois repères						
Moyenne		..	-17,5	(.. ; ..)	-17,1	(.. ; ..)

1. Les résultats des administrations québécoise et fédérale ne sont pas affectés par les erreurs relatives à l'échantillonnage car ils proviennent d'un recensement des données. Pour cette raison, il n'y a pas lieu d'appliquer un test statistique de comparaison pour déterminer si les écarts sont significativement différents de zéro ou non.
2. Le nombre d'emplois dans ce tableau peut être moindre que celui dans 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).

Annexe E-8

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2019

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif adm. québ. ²	Salaires		Rémunération globale	
			Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
			%		%	
Professionnels						
Professionnel communic. 1	PC1	45	-19,3	(-19,8 ; -18,8)	-18,7	(-19,6 ; -17,8)
Professionnel communic. 2	PC2	727	-9,9	(-11,0 ; -8,8)	-11,6	(-12,9 ; -10,4)
Professionnel communic. 3	PC3	111	-10,5	(-10,8 ; -10,1)	-10,6	(-11,1 ; -10,1)
Professionnel gest. fin. 1	FI1	37	-32,3	(-32,6 ; -32,0)	-30,8	(-31,2 ; -30,4)
Professionnel gest. fin. 2	FI2	424	-6,5	(-7,6 ; -5,5)	-7,9	(-9,5 ; -6,4)
Professionnel gest. fin. 3	FI3	11	-19,5	(-20,4 ; -18,5)	-21,0	(-22,1 ; -19,9)
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	244	-23,2	(-24,0 ; -22,4)	-22,0	(-22,7 ; -21,3)
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	4 575	-11,7	(-12,5 ; -11,0)	-12,9	(-14,1 ; -11,7)
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	1 248	-16,9	(-17,0 ; -16,7)	-19,1	(-19,2 ; -18,9)
Ingénieur 2	IN2	666	-29,5	(-30,2 ; -28,8)	-32,4	(-33,3 ; -31,6)
Ingénieur 3	IN3	386	-20,1	(-20,6 ; -19,6)	-22,4	(-22,9 ; -21,9)
Professionnel sc. phys. 1	SP1	25	-23,5	(.. ; ..)	-21,8	(.. ; ..)
Professionnel sc. phys. 2	SP2	466	-4,8 *	(-14,7 ; 5,0)	-3,3 *	(-16,2 ; 9,5)
Avocat et notaire 1	AN1	66	-22,8	(-28,9 ; -16,6)	-18,2	(-25,8 ; -10,5)
Avocat et notaire 2	AN2	538	-17,3	(-18,4 ; -16,3)	-18,0	(-19,4 ; -16,7)
Avocat et notaire 3	AN3	331	-4,8	(-5,1 ; -4,6)	-2,4	(-3,1 ; -1,8)
Moyenne		..	-14,1	(-14,8 ; -13,4)	-15,1	(-16,0 ; -14,2)
Techniciens						
Technicien en administration 1-2	TA1-2	8 534	-16,3	(-17,0 ; -15,5)	-17,9	(-19,3 ; -16,5)
Technicien en administration 3	TA3	83	-16,7	(-17,8 ; -15,6)	-22,4	(-25,2 ; -19,7)
Techn. documentation 1-2	TD1-2	668	-12,9	(-17,9 ; -8,0)	-19,9	(-24,0 ; -15,8)
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	2 160	-9,1	(-11,1 ; -7,1)	-0,8 *	(-7,2 ; 5,5)
Techn. laboratoire 3	TL3	514	-8,9	(-11,5 ; -6,4)	-12,4	(-16,3 ; -8,5)
Technicien en droit 1-2	DR1-2	499	-30,7	(-34,0 ; -27,3)	-32,7	(-35,7 ; -29,7)
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 532	-51,9	(-56,9 ; -47,0)	-47,4	(-52,2 ; -42,6)
Techn. informatique 1-2	TI1-2	1 923	-18,9	(-20,6 ; -17,1)	-22,4	(-25,2 ; -19,5)
Techn. informatique 3	TI3	1 070	-14,5	(-17,2 ; -11,7)	-16,3	(-19,2 ; -13,5)
Technicien en loisir 1-2	LO1-2	486	-12,4	(-20,3 ; -4,4)	-14,9	(-25,0 ; -4,8)
Techn. hygiène du trav. 1-2	TH1-2	176	-59,2	(-73,3 ; -45,1)	-59,0	(-80,6 ; -37,4)
Moyenne		..	-20,2	(-21,1 ; -19,2)	-20,6	(-22,2 ; -18,9)
Employés de Bureau						
Magasinier 1	MG1	204	-60,6	(-76,6 ; -44,7)	-52,1	(-64,3 ; -39,9)
Magasinier 2	MG2	978	-45,0	(-51,1 ; -38,9)	-35,8	(-42,0 ; -29,6)
Op. duplicateur 1-2	OD1-2	70	-64,2	(-81,6 ; -46,7)	-59,9	(-91,3 ; -28,5)
Personnel soutien adm. 1	PS1	4 615	-18,6	(-24,1 ; -13,2)	-25,0	(-33,2 ; -16,8)
Personnel soutien adm. 2	PS2	5 979	-21,9	(-23,6 ; -20,3)	-24,9	(-26,7 ; -23,0)
Personnel soutien adm. 3	PS3	2 241	-21,0	(-21,9 ; -20,0)	-22,7	(-24,0 ; -21,4)
Personnel secrétariat 1	SE1	1 450	-27,8	(-29,2 ; -26,4)	-39,6	(-42,5 ; -36,6)
Personnel secrétariat 2	SE2	8 454	-22,9	(-24,6 ; -21,1)	-30,9	(-33,5 ; -28,3)
Préposé aux renseign. 2	PR2	825	-11,8	(-17,2 ; -6,4)	-15,9	(-23,1 ; -8,7)
Préposé aux renseign. 3	PR3	32	-24,8	(-32,7 ; -16,9)	-32,6	(-41,1 ; -24,0)
Préposé télécomm. 1-2	PT1-2	188	-16,9	(-31,3 ; -2,5)	-18,6 *	(-40,6 ; 3,4)
Préposé télécomm. 3	PT3	45	-32,0	(-32,0 ; -32,0)	-47,1	(-47,1 ; -47,1)
Téléphoniste-récept. 2	TR2	177	-7,4 *	(-16,5 ; 1,7)	1,8 *	(-9,0 ; 12,6)
Acheteur 2	AC2	195	-25,7	(-28,9 ; -22,6)	-25,2	(-30,0 ; -20,3)
Moyenne		..	-22,7	(-24,1 ; -21,4)	-27,6	(-29,5 ; -25,6)

Annexe E-8

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2019

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

Emplois repères ^{1/} catégorie	Codes	Effectif adm. québ. ²	Salaires		Rémunération globale	
			Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
			%		%	
Employés de service						
Préposé buanderie 2	BU2	597	-4,3 *	(-18,4 ; 9,8)	-6,5 *	(-29,9 ; 16,9)
Concierge 2	CO2	2 147	-26,7	(-38,5 ; -14,9)	-18,6	(-35,3 ; -1,9)
Cuisinier 1	CU1	11	3,1 *	(-8,3 ; 14,5)	9,6 *	(-6,4 ; 25,6)
Cuisinier 2	CU2	914	4,5 *	(-4,8 ; 13,8)	5,6 *	(-2,9 ; 14,0)
Gardien 2	GA2	278	4,8	(2,2 ; 7,5)	14,6	(12,0 ; 17,3)
Journalier/préposé terr. 2	JP2	128	-29,4	(-34,1 ; -24,7)	-24,6	(-32,0 ; -17,3)
Préposé cuisine/café. 2	CC2	2 317	1,5 *	(-6,5 ; 9,5)	5,9 *	(-1,7 ; 13,5)
Préposé entretien lourd 2	PED2	491	4,2 *	(-1,7 ; 10,0)	8,7	(1,3 ; 16,1)
Ouvrier entret. mainten. 2	OM2	339	-23,5	(-32,9 ; -14,1)	-22,1	(-32,4 ; -11,9)
Préposé entretien léger 2	PER2	4 355	-5,9 *	(-16,2 ; 4,5)	-2,7 *	(-12,5 ; 7,2)
Moyenne	..	..	-7,9	(-14,1 ; -1,6)	-3,8 *	(-10,8 ; 3,1)
Ouvriers						
Conducteur véh. légers 2	CR2	109	-30,0	(-31,4 ; -28,6)	-35,0	(-38,1 ; -31,9)
Conducteur véh. lourds 2	CD2	97	-18,8	(-25,7 ; -11,9)	-8,4	(-15,3 ; -1,5)
Électricien entretien 2	EL2	370	-29,6	(-40,7 ; -18,6)	-33,7	(-48,7 ; -18,6)
Électricien entretien 3	EL3	61	-30,1	(-40,8 ; -19,5)	-31,9	(-50,0 ; -13,8)
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	194	-35,1	(-44,0 ; -26,2)	-37,0	(-44,2 ; -29,7)
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	247	-34,5	(-45,8 ; -23,3)	-28,8	(-40,7 ; -16,9)
Menuisier entretien 2	ME2	263	-25,8	(-33,5 ; -18,1)	-30,5	(-45,5 ; -15,4)
Ouvrier de voirie 3	VO3	257	-14,8	(-22,4 ; -7,3)	-13,6	(-26,5 ; -0,8)
Ouvrier cert. entretien 2	OCE2	1 050	-46,5	(-65,1 ; -28,0)	-48,2	(-64,2 ; -32,3)
Peintre entretien 2	PE2	124	-41,0	(-46,9 ; -35,1)	-52,5	(-61,5 ; -43,4)
Machiniste 2	MA2	56	-27,2	(-42,2 ; -12,2)	-29,4	(-48,3 ; -10,5)
Conducteur d'équip. lourds 2	CE2	347	-46,4	(-60,0 ; -32,7)	-52,8	(-61,6 ; -43,9)
Moyenne	..	..	-35,0	(-42,3 ; -27,7)	-37,3	(-43,7 ; -30,9)
Ensemble des emplois repères						
Moyenne	..	..	-18,7	(-19,8 ; -17,5)	-20,1	(-21,5 ; -18,8)

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).

* 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, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2019

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif adm. québ. ²	Salaires		Rémunération globale	
			Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
			%		%	
Professionnels						
Professionnel communic. 1	PC1	45	0,6 *	(-7,7 ; 9,0)	1,7 *	(-5,3 ; 8,7)
Professionnel communic. 2	PC2	727	1,4 *	(-3,9 ; 6,7)	8,0	(1,4 ; 14,5)
Professionnel communic. 3	PC3	111	-25,9	(-40,5 ; -11,3)	-18,2	(-30,5 ; -6,0)
Professionnel gest. fin. 1	FI1	37	-20,2	(-28,7 ; -11,7)	-8,9 *	(-19,1 ; 1,4)
Professionnel gest. fin. 2	FI2	424	-6,5	(-9,5 ; -3,5)	5,1	(1,4 ; 8,8)
Professionnel gest. fin. 3	FI3	11	-26,7	(-33,4 ; -19,9)	-16,6	(-24,6 ; -8,7)
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	244	-29,3	(-33,1 ; -25,5)	-17,8	(-24,0 ; -11,6)
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	4 575	-13,9	(-16,4 ; -11,3)	-1,5 *	(-5,1 ; 2,1)
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	1 248	-23,6	(-26,5 ; -20,7)	-12,8	(-17,2 ; -8,4)
Ingénieur 1	IN1	155	-18,8	(-21,7 ; -15,9)	1,3 *	(-2,0 ; 4,5)
Ingénieur 2	IN2	666	-7,5	(-11,9 ; -3,1)	8,1	(4,1 ; 12,0)
Ingénieur 3	IN3	386	-11,5	(-17,9 ; -5,0)	4,4 *	(-2,1 ; 11,0)
Professionnel sc. phys. 1	SP1	25	2,0 *	(-4,2 ; 8,2)	17,8	(10,7 ; 24,8)
Professionnel sc. phys. 2	SP2	466	10,3	(1,8 ; 18,9)	22,6	(13,1 ; 32,1)
Professionnel sc. phys. 3	SP3	112	-8,3	(-15,1 ; -1,6)	3,9 *	(-2,0 ; 9,8)
Avocat et notaire 1	AN1	66	-23,7	(-34,5 ; -12,8)	-20,4	(-30,7 ; -10,1)
Avocat et notaire 2	AN2	538	-4,9	(-8,3 ; -1,4)	1,1 *	(-2,7 ; 5,0)
Avocat et notaire 3	AN3	331	-5,3	(-8,9 ; -1,6)	0,4 *	(-4,2 ; 5,1)
Biologiste 2	BI2	178	3,5	(2,1 ; 5,0)	18,9	(17,7 ; 20,1)
Moyenne	..	..	-10,1	(-12,0 ; -8,2)	1,5 *	(-1,0 ; 3,9)
Techniciens						
Technicien en administration 1-2	TA1-2	8 534	-5,3	(-7,8 ; -2,9)	8,9	(6,2 ; 11,7)
Technicien en administration 3	TA3	83	-17,9	(-20,3 ; -15,5)	-2,3 *	(-6,2 ; 1,6)
Techn. documentation 1-2	TD1-2	668	-8,5	(-14,6 ; -2,4)	5,7 *	(-0,3 ; 11,7)
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	2 160	9,5 *	(-3,6 ; 22,6)	21,2	(6,9 ; 35,6)
Techn. laboratoire 3	TL3	514	-9,0	(-15,8 ; -2,3)	3,7 *	(-2,4 ; 9,8)
Technicien en droit 1-2	DR1-2	499	-47,9	(-56,9 ; -38,9)	-33,3	(-43,9 ; -22,6)
Technicien en droit 3	DR3	21	-92,5	(-129,6 ; -55,5)	-77,7	(-109,2 ; -46,2)
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 532	-28,5	(-41,6 ; -15,4)	-7,6 *	(-21,4 ; 6,2)
Technicien génie 3	TG3	239	-52,6	(-64,8 ; -40,5)	-28,9	(-39,6 ; -18,2)
Techn. informatique 1-2	TI1-2	1 923	-1,9 *	(-7,3 ; 3,5)	14,5	(8,7 ; 20,2)
Techn. informatique 3	TI3	1 070	-32,5	(-41,1 ; -24,0)	-16,4	(-28,4 ; -4,3)
Techn. hygiène du trav. 1-2	TH1-2	176	-29,0	(-42,8 ; -15,1)	-10,6 *	(-24,2 ; 3,0)
Moyenne	..	..	-8,8	(-11,7 ; -5,9)	6,3	(3,0 ; 9,7)
Employés de Bureau						
Magasinier 1	MG1	204	-1,8 *	(-27,3 ; 23,6)	20,6 *	(-2,5 ; 43,6)
Magasinier 2	MG2	978	-20,2	(-30,3 ; -10,1)	3,6 *	(-5,6 ; 12,8)
Magasinier 3	MG3	30	-31,2	(-51,7 ; -10,7)	-12,9 *	(-32,1 ; 6,2)
Personnel soutien adm. 1	PS1	4 615	-2,8 *	(-6,3 ; 0,7)	14,3	(9,5 ; 19,1)
Personnel soutien adm. 2	PS2	5 979	-2,5 *	(-5,2 ; 0,2)	13,2	(9,6 ; 16,9)
Personnel soutien adm. 3	PS3	2 241	-5,6	(-10,1 ; -1,1)	7,1	(2,6 ; 11,6)
Personnel secrétariat 1	SE1	1 450	-13,9 *	(-30,4 ; 2,7)	-2,9 *	(-18,8 ; 12,9)
Personnel secrétariat 2	SE2	8 454	-19,7	(-23,5 ; -15,8)	-8,3	(-12,6 ; -3,9)
Préposé aux renseign. 2	PR2	825	15,2	(2,4 ; 27,9)	30,2	(16,7 ; 43,7)
Préposé aux renseign. 3	PR3	32	-5,6 *	(-18,3 ; 7,1)	7,9 *	(-1,8 ; 17,6)
Préposé télécomm. 1-2	PT1-2	188	0,8 *	(-5,1 ; 6,8)	18,7	(14,3 ; 23,2)
Téléphoniste-récept. 2	TR2	177	-3,7 *	(-8,6 ; 1,1)	12,6	(6,2 ; 18,9)
Acheteur 2	AC2	195	-8,9 *	(-24,6 ; 6,9)	10,6 *	(-4,6 ; 25,8)
Moyenne	..	..	-9,5	(-11,8 ; -7,2)	5,0	(2,2 ; 7,8)

Annexe E-9

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2019

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif adm. québ. ²	Salaires		Rémunération globale	
			Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
			%		%	
Employés de service						
Concierge 2	CO2	2 147	-1,2 *	(-6,7 ; 4,4)	10,6	(5,3 ; 15,9)
Cuisinier 1	CU1	11	26,3	(14,1 ; 38,4)	32,0	(21,5 ; 42,5)
Cuisinier 2	CU2	914	8,5	(3,0 ; 14,0)	22,6	(17,2 ; 27,9)
Cuisinier 3	CU3	17	-2,2 *	(-12,4 ; 8,1)	10,1	(0,6 ; 19,6)
Gardien 2	GA2	278	-6,4 *	(-27,3 ; 14,5)	5,5 *	(-15,0 ; 26,0)
Journalier/préposé terr. 2	JP2	128	-9,0	(-18,0 ; 0,0)	3,4 *	(-5,6 ; 12,4)
Préposé cuisine/café. 2	CC2	2 317	33,5	(27,6 ; 39,3)	41,7	(36,3 ; 47,0)
Préposé entretien lourd 2	PED2	491	16,8	(8,2 ; 25,5)	24,5	(18,4 ; 30,6)
Ouvrier entret. mainten. 2	OM2	339	1,1 *	(-4,9 ; 7,2)	13,0	(7,0 ; 19,0)
Préposé entretien léger 2	PER2	4 355	14,2	(7,3 ; 21,0)	24,6	(17,8 ; 31,5)
Moyenne		..	13,1	(10,2 ; 16,0)	24,2	(21,0 ; 27,4)
Ouvriers						
Conducteur véh. légers 2	CR2	109	22,1	(14,7 ; 29,6)	31,7	(23,7 ; 39,8)
Conducteur véh. lourds 2	CD2	97	0,1 *	(-5,5 ; 5,7)	15,5	(10,0 ; 20,9)
Électricien entretien 2	EL2	370	-34,7	(-56,9 ; -12,4)	-25,0	(-39,4 ; -10,6)
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	194	3,6	(1,7 ; 5,5)	15,8	(13,0 ; 18,5)
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	247	-23,3	(-32,9 ; -13,8)	-11,0 *	(-23,1 ; 1,1)
Menuisier entretien 2	ME2	263	-6,2 *	(-25,9 ; 13,5)	1,2 *	(-14,9 ; 17,3)
Ouvrier cert. entretien 2	OCE2	1 050	-12,3	(-22,2 ; -2,4)	2,8 *	(-8,3 ; 13,8)
Machiniste 2	MA2	56	2,2 *	(-2,7 ; 7,2)	11,0	(7,7 ; 14,3)
Conducteur d'équip. lourds 2	CE2	347	-13,0	(-25,5 ; -0,5)	2,5 *	(-10,3 ; 15,2)
Moyenne		..	-11,2	(-16,0 ; -6,3)	0,5 *	(-4,0 ; 4,9)
Ensemble des emplois repères						
Moyenne		..	-6,5	(-8,2 ; -4,9)	6,7	(4,8 ; 8,7)

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.

2. L'effectif présenté est celui de l'emploi. Dans le cas des emplois choisis à l'étape probabiliste de la sélection, leur poids dans la moyenne de la catégorie est supérieur à leur propre effectif (voir la section *La méthodologie* pour plus de détails).

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 5 %).

Annexe E-10

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2019

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif adm. québ. ²	Salaires		Rémunération globale	
			Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
			%		%	
Professionnels						
Professionnel communic. 2	PC2	727	-17,1	(-27,5 ; -6,7)	-27,3	(-37,7 ; -16,9)
Professionnel gest. fin. 2	FI2	424	-14,2 *	(-29,5 ; 1,1)	-12,7 *	(-34,7 ; 9,3)
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	4 575	-3,7	(-6,5 ; -0,9)	1,9 *	(-2,0 ; 5,8)
Moyenne		..	-8,7	(-10,3 ; -7,2)	-9,3	(-11,1 ; -7,4)
Techniciens						
Technicien en administration 1-2	TA1-2	8 534	-13,9	(-18,7 ; -9,0)	-7,6	(-12,4 ; -2,7)
Techn. documentation 1-2	TD1-2	668	-30,7	(-45,2 ; -16,2)	-25,7	(-36,2 ; -15,1)
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	2 160	-9,9	(-13,4 ; -6,3)	2,8 *	(-1,4 ; 7,0)
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 532	-58,4	(-67,4 ; -49,3)	-45,8	(-54,1 ; -37,5)
Technicien génie 3	TG3	239	-47,1	(-63,3 ; -30,9)	-37,4	(-58,8 ; -16,0)
Techn. informatique 1-2	TI1-2	1 923	-17,5	(-21,0 ; -14,0)	-17,0	(-22,3 ; -11,7)
Technicien en loisir 1-2	LO1-2	486	11,7	(4,7 ; 18,7)	17,4	(5,4 ; 29,4)
Techn. hygiène du trav. 1-2	TH1-2	176	-63,3	(-84,4 ; -42,1)	-57,6	(-87,6 ; -27,6)
Moyenne		..	-18,8	(-21,7 ; -15,9)	-12,7	(-15,8 ; -9,6)
Employés de Bureau						
Magasinier 1	MG1	204	-65,9	(-91,4 ; -40,4)	-45,4	(-66,7 ; -24,1)
Magasinier 2	MG2	978	-47,8	(-59,6 ; -36,0)	-35,4	(-47,0 ; -23,9)
Personnel soutien adm. 1	PS1	4 615	-14,3 *	(-39,7 ; 11,0)	-3,4 *	(-32,1 ; 25,3)
Personnel soutien adm. 2	PS2	5 979	-26,1	(-33,7 ; -18,5)	-20,7	(-28,8 ; -12,5)
Personnel soutien adm. 3	PS3	2 241	-38,0	(-57,6 ; -18,5)	-43,5	(-72,4 ; -14,6)
Personnel secrétariat 1	SE1	1 450	-42,8	(-58,9 ; -26,7)	-60,9	(-88,7 ; -33,1)
Personnel secrétariat 2	SE2	8 454	-15,8	(-24,1 ; -7,5)	-16,4	(-25,7 ; -7,0)
Préposé aux renseign. 2	PR2	825	-11,8 *	(-25,8 ; 2,1)	-6,8 *	(-25,3 ; 11,7)
Téléphoniste-récept. 2	TR2	177	2,4 *	(-8,5 ; 13,2)	16,6	(5,9 ; 27,4)
Moyenne		..	-23,4	(-29,9 ; -16,8)	-20,6	(-29,0 ; -12,2)

Annexe E-10

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2019

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif adm. québ. ²	Salaires		Rémunération globale	
			Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
			%		%	
Employés de service						
Préposé buanderie 2	BU2	597	-2,7 *	(-17,8 ; 12,4)	-4,7 *	(-29,6 ; 20,2)
Concierge 2	CO2	2 147	-30,0	(-44,5 ; -15,5)	-15,9 *	(-37,3 ; 5,5)
Cuisinier 1	CU1	11	6,3 *	(-7,8 ; 20,3)	14,5 *	(-5,1 ; 34,2)
Cuisinier 2	CU2	914	5,0 *	(-10,3 ; 20,2)	10,1 *	(-4,0 ; 24,2)
Gardien 2	GA2	278	7,5	(4,9 ; 10,0)	18,3	(15,8 ; 20,9)
Préposé cuisine/café. 2	CC2	2 317	3,7 *	(-6,0 ; 13,3)	8,9 *	(-0,6 ; 18,3)
Préposé entretien lourd 2	PED2	491	8,1	(2,1 ; 14,2)	15,5	(8,2 ; 22,9)
Ouvrier entret. mainten. 2	OM2	339	-20,3	(-37,1 ; -3,5)	-12,6 *	(-30,2 ; 5,0)
Préposé entretien léger 2	PER2	4 355	-5,0 *	(-16,7 ; 6,6)	-0,8 *	(-12,1 ; 10,5)
Moyenne		..	-7,2 *	(-14,9 ; 0,4)	-0,6 *	(-9,4 ; 8,1)
Ouvriers						
Conducteur véh. légers 2	CR2	109	-35,5	(-39,8 ; -31,1)	-35,4	(-42,6 ; -28,1)
Conducteur véh. lourds 2	CD2	97	-15,5	(-21,6 ; -9,5)	-4,0 *	(-9,6 ; 1,6)
Électricien entretien 2	EL2	370	-29,0	(-44,4 ; -13,6)	-27,4	(-45,5 ; -9,2)
Électricien entretien 3	EL3	61	-14,0	(-17,9 ; -10,1)	-7,4	(-11,6 ; -3,3)
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	194	-45,5	(-66,3 ; -24,7)	-37,6	(-56,1 ; -19,1)
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	247	-34,8	(-46,5 ; -23,1)	-28,5	(-40,9 ; -16,2)
Ouvrier cert. entretien 2	OCE2	1 050	-49,1	(-74,2 ; -24,0)	-44,8	(-65,4 ; -24,1)
Machiniste 2	MA2	56	-27,2	(-42,4 ; -12,0)	-29,4	(-48,5 ; -10,2)
Conducteur d'équip. lourds 2	CE2	347	-62,7	(-84,4 ; -41,0)	-47,8	(-70,2 ; -25,4)
Moyenne		..	-39,5	(-50,7 ; -28,3)	-34,7	(-44,8 ; -24,7)
Ensemble des emplois repères						
Moyenne		..	-17,4	(-20,3 ; -14,5)	-13,9	(-17,4 ; -10,4)

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.

2. L'effectif présenté est celui de l'emploi. Dans le cas des emplois choisis à l'étape probabiliste de la sélection, leur poids dans la moyenne de la catégorie est supérieur à leur propre effectif (voir la section *La méthodologie* pour plus de détails).

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 5 %).

Annexe E-11

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2019

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif adm. québ. ²	Salaires		Rémunération globale	
			Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
			%		%	
Professionnels						
Professionnel communic. 1	PC1	45	2,5 *	(-6,6 ; 11,6)	3,5 *	(-5,7 ; 12,7)
Professionnel communic. 2	PC2	727	4,7 *	(-2,3 ; 11,7)	13,1	(4,6 ; 21,6)
Professionnel communic. 3	PC3	111	-26,1	(-44,2 ; -8,1)	-16,6	(-32,3 ; -1,0)
Professionnel gest. fin. 1	FI1	37	-19,5	(-28,5 ; -10,6)	-7,8 *	(-18,6 ; 3,0)
Professionnel gest. fin. 2	FI2	424	-5,6	(-8,8 ; -2,3)	6,8	(2,9 ; 10,6)
Professionnel gest. fin. 3	FI3	11	-24,7	(-32,2 ; -17,2)	-13,4	(-22,0 ; -4,7)
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	244	-29,5	(-33,3 ; -25,8)	-17,6	(-24,2 ; -11,1)
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	4 575	-13,6	(-16,3 ; -10,8)	-0,5 *	(-4,4 ; 3,5)
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	1 248	-23,5	(-26,5 ; -20,5)	-12,4	(-17,0 ; -7,7)
Ingénieur 2	IN2	666	-7,4	(-11,9 ; -2,9)	8,3	(4,3 ; 12,3)
Ingénieur 3	IN3	386	-11,5	(-18,0 ; -5,0)	4,5 *	(-2,1 ; 11,1)
Professionnel sc. phys. 2	SP2	466	10,5	(1,9 ; 19,0)	22,8	(13,3 ; 32,3)
Professionnel sc. phys. 3	SP3	112	-8,2	(-15,2 ; -1,3)	4,3 *	(-1,5 ; 10,2)
Avocat et notaire 2	AN2	538	-5,3	(-9,5 ; -1,2)	2,7 *	(-2,4 ; 7,8)
Avocat et notaire 3	AN3	331	-7,5	(-11,6 ; -3,3)	0,8 *	(-5,5 ; 7,2)
Moyenne		..	-9,9	(-11,9 ; -7,9)	2,4 *	(-0,2 ; 5,1)
Techniciens						
Technicien en administration 1-2	TA1-2	8 534	-4,2	(-6,9 ; -1,6)	10,7	(7,9 ; 13,6)
Techn. documentation 1-2	TD1-2	668	-7,1 *	(-14,3 ; 0,1)	8,9	(2,2 ; 15,5)
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	2 160	9,5 *	(-3,6 ; 22,6)	21,2	(6,9 ; 35,6)
Techn. laboratoire 3	TL3	514	-9,1	(-15,9 ; -2,2)	3,8 *	(-2,4 ; 10,1)
Technicien en droit 1-2	DR1-2	499	-49,0	(-57,7 ; -40,3)	-33,8	(-44,6 ; -22,9)
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 532	-28,5	(-41,7 ; -15,3)	-7,5 *	(-21,4 ; 6,4)
Technicien génie 3	TG3	239	-52,7	(-65,0 ; -40,4)	-28,7	(-39,5 ; -17,9)
Techn. informatique 1-2	TI1-2	1 923	-1,8 *	(-7,2 ; 3,7)	14,8	(9,0 ; 20,6)
Techn. informatique 3	TI3	1 070	-32,2	(-41,0 ; -23,4)	-15,6	(-27,9 ; -3,2)
Techn. hygiène du trav. 1-2	TH1-2	176	-29,0	(-43,0 ; -15,0)	-10,5 *	(-24,1 ; 3,1)
Moyenne		..	-8,2	(-11,3 ; -5,2)	7,4	(4,0 ; 10,8)
Employés de Bureau						
Magasinier 1	MG1	204	-1,8 *	(-27,3 ; 23,6)	20,6 *	(-2,5 ; 43,6)
Magasinier 2	MG2	978	-19,9	(-30,2 ; -9,5)	4,1 *	(-5,2 ; 13,4)
Magasinier 3	MG3	30	-22,5	(-42,4 ; -2,5)	-2,2 *	(-18,6 ; 14,1)
Personnel soutien adm. 1	PS1	4 615	-2,4 *	(-6,0 ; 1,1)	14,9	(10,2 ; 19,6)
Personnel soutien adm. 2	PS2	5 979	-2,2 *	(-4,9 ; 0,5)	13,8	(10,1 ; 17,4)
Personnel soutien adm. 3	PS3	2 241	-5,4	(-10,0 ; -0,8)	7,5	(3,0 ; 12,0)
Personnel secrétariat 1	SE1	1 450	-13,2 *	(-30,3 ; 3,9)	-1,9 *	(-18,1 ; 14,4)
Personnel secrétariat 2	SE2	8 454	-17,9	(-22,1 ; -13,7)	-5,1	(-9,7 ; -0,6)
Préposé aux renseign. 2	PR2	825	15,4	(2,5 ; 28,4)	30,6	(17,0 ; 44,3)
Préposé aux renseign. 3	PR3	32	-6,8 *	(-21,2 ; 7,6)	7,3 *	(-3,8 ; 18,4)
Préposé télécomm. 1-2	PT1-2	188	0,8 *	(-5,1 ; 6,8)	18,7	(14,3 ; 23,2)
Téléphoniste-récept. 2	TR2	177	-3,7 *	(-8,6 ; 1,2)	12,6	(6,3 ; 19,0)
Acheteur 2	AC2	195	-5,5 *	(-19,6 ; 8,5)	13,9	(0,8 ; 27,0)
Moyenne		..	-8,6	(-11,0 ; -6,2)	6,5	(3,7 ; 9,3)

Annexe E-11

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2019

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif adm. québ. ²	Salaires		Rémunération globale	
			Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
			%		%	
Employés de service						
Concierge 2	CO2	2 147	-1,2 *	(-6,7 ; 4,4)	10,6	(5,3 ; 15,9)
Cuisinier 1	CU1	11	26,3	(14,1 ; 38,4)	32,0	(21,5 ; 42,5)
Cuisinier 2	CU2	914	8,5	(3,0 ; 14,0)	22,6	(17,2 ; 27,9)
Cuisinier 3	CU3	17	-2,2 *	(-12,4 ; 8,1)	10,1	(0,6 ; 19,6)
Gardien 2	GA2	278	-5,8 *	(-27,1 ; 15,4)	6,2 *	(-14,7 ; 27,0)
Journalier/préposé terr. 2	JP2	128	-7,3 *	(-17,0 ; 2,5)	5,9 *	(-3,4 ; 15,2)
Préposé cuisine/café. 2	CC2	2 317	33,5	(27,6 ; 39,3)	41,7	(36,3 ; 47,0)
Préposé entretien lourd 2	PED2	491	17,3	(8,6 ; 26,0)	25,0	(18,9 ; 31,0)
Ouvrier entret. mainten. 2	OM2	339	1,1 *	(-4,9 ; 7,2)	13,0	(7,0 ; 19,0)
Préposé entretien léger 2	PER2	4 355	14,2	(7,3 ; 21,0)	24,6	(17,8 ; 31,5)
Moyenne	..	..	13,2	(10,3 ; 16,1)	24,3	(21,1 ; 27,4)
Ouvriers						
Conducteur véh. légers 2	CR2	109	22,5	(15,0 ; 29,9)	32,2	(24,2 ; 40,1)
Conducteur véh. lourds 2	CD2	97	0,1 *	(-5,5 ; 5,7)	15,4	(10,0 ; 20,9)
Électricien entretien 2	EL2	370	-34,9	(-57,5 ; -12,3)	-25,1	(-39,7 ; -10,5)
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	194	3,6	(1,7 ; 5,5)	15,8	(13,0 ; 18,5)
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	247	-23,3	(-32,9 ; -13,8)	-11,0 *	(-23,1 ; 1,1)
Menuisier entretien 2	ME2	263	-6,2 *	(-25,9 ; 13,5)	1,2 *	(-14,9 ; 17,3)
Ouvrier cert. entretien 2	OCE2	1 050	-11,9	(-22,2 ; -1,6)	3,6 *	(-7,8 ; 15,0)
Machiniste 2	MA2	56	2,2 *	(-2,7 ; 7,2)	11,0	(7,7 ; 14,3)
Conducteur d'équip. lourds 2	CE2	347	-13,0	(-25,5 ; -0,5)	2,5 *	(-10,3 ; 15,2)
Moyenne	..	..	-10,2	(-15,3 ; -5,2)	1,9 *	(-2,7 ; 6,5)
Ensemble des emplois repères						
Moyenne	..	..	-6,0	(-7,7 ; -4,3)	7,8	(5,7 ; 9,8)

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).

* 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 secteurs de comparaison, en 2019

Secteur	Professionnels		Techniciens		Employés de bureau	
	Heures normale hebdom.	Heures présence au travail	Heures normale hebdom.	Heures présence au travail	Heures normale hebdom.	Heures présence au travail
h						
Administration québécoise ¹	35,0	29,0	35,0	29,4	35,0	29,7
Autres salariés québécois (ASQ)	37,1	31,7	37,3	31,9	36,8	31,4
Privé	37,5	32,6	38,0	33,1	37,7	32,9
« Autre public »	36,1	29,8	35,8	29,6	35,4	29,2
Administration municipale	34,9	29,2	34,7	28,8	34,6	28,7
« Entreprises publiques »	35,3	29,4	35,4	29,3 *	35,2	29,1
Universitaire	34,7	28,8	35,0 *	28,8	34,8	28,6
Administration fédérale	37,5	30,5	37,5	30,7	37,8	30,9
ASQ syndiqués	36,2	29,9	36,5	30,3	35,6	29,5
ASQ non syndiqués	37,5	32,5	38,0	33,2	37,8	33,1
Privé syndiqué	36,0	30,6	37,2	31,7	36,1	30,6
Privé non syndiqué	37,6	32,7	38,1	33,4	37,9	33,2

1. Les heures de travail correspondent à la moyenne de celles de l'ensemble des emplois retenus dans la comparaison de l'administration québécoise avec les autres salariés québécois.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 5 %).

Employés de service		Ouvriers		Ensemble des emplois		Secteurs
Heures normale hebdom.	Heures présence au travail	Heures normale hebdom.	Heures présence au travail	Heures normale hebdom.	Heures présence au travail	
h						
38,7 *	32,8 *	38,8	32,5	35,8	30,2	Administration québécoise ¹
38,3 *	33,2 *	39,2	33,3	37,4	32,0	Autres salariés québécois (ASQ)
38,5 *	33,6 *	39,7	34,1	38,0	33,1	Privé
38,0	31,3	38,4	31,8	35,8	29,9	« Autre public »
38,3	31,7	37,9	31,5	35,3	29,3	Administration municipale
36,9	30,4	38,6 *	32,0	35,7	29,6	« Entreprises publiques »
36,9	30,6	38,8 *	31,2	35,4	29,1	Universitaire
40,0	32,9	40,0	32,9	38,1	31,2	Administration fédérale
38,4 *	32,7 *	39,2	33,0	36,6	30,5	ASQ syndiqués
39,0 *	35,1	39,5	34,9	38,1	33,5	ASQ non syndiqués
38,6 *	33,1 *	39,8	33,9	37,0	31,5	Privé syndiqué
39,0 *	35,1	39,5	35,1	38,2	33,6	Privé non syndiqué

Annexe G– 1

Comparaison des écarts de rémunération, administration québécoise et secteurs de comparaison, ensemble des emplois repères, de 2019 et 2018

Secteur	Écarts salariaux			Écarts de rémunération globale		
	2019	2018	Statut	2019	2018	Statut
	%	%		%	%	
Ensemble des autres salariés québécois	– 13,2	– 13,7	Stabilité	– 6,2	– 6,6	Stabilité
Privé	– 10,2	– 10,6	Stabilité	2,2 *	2,1 *	Stabilité
« Autre public »	– 20,0	– 20,4	Stabilité	– 24,9	– 24,6	Stabilité
Administration municipale	– 23,5	– 24,0	Stabilité	– 35,0	– 35,3	Stabilité
« Entreprises publiques »	– 19,6	– 19,9	Stabilité	– 23,3	– 22,1	Stabilité
Universitaire	– 13,7	– 12,6	Stabilité	– 18,5	– 16,8	Stabilité
Administration fédérale	– 17,5	– 18,2	Amélioration	– 17,1	– 16,4	Affaiblissement
Secteurs et syndicalisation						
Autres salariés québécois syndiqués	– 18,7	– 19,6	Stabilité	– 20,1	– 20,8	Stabilité
Autres salariés québécois non syndiqués	– 6,5	– 6,3	Stabilité	6,7	7,3	Stabilité
Privé syndiqué	– 17,4	– 20,1	Stabilité	– 13,9	– 17,7	Stabilité
Privé non syndiqué	– 6,0	– 5,7	Stabilité	7,8	8,4	Stabilité

Note : 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 observés 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. Lorsqu'une différence significative est détectée, son ampleur est elle-même sujette à une marge d'erreur, mesurée à l'aide d'intervalles de confiance, qui ne sont pas présentés ici. Par conséquent, il est recommandé de limiter l'analyse à statuer sur l'amélioration, la stabilité ou l'affaiblissement de la situation comparative.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 5 %).

Comparaison des écarts de rémunération, administration québécoise et secteurs de comparaison, par catégorie d'emplois, de 2019 et 2018
Comparaison avec l'ensemble des autres salariés québécois

Catégorie d'emplois	Écarts salariaux			Écarts de rémunération globale		
	2019	2018	Statut	2019	2018	Statut
	%			%		
Ensemble des emplois repères	– 13,2	– 13,7	Stabilité	– 6,2	– 6,6	Stabilité
Professionnels	– 11,9	– 11,4	Stabilité	– 4,1	– 3,3	Stabilité
Techniciens	– 13,9	– 13,1	Stabilité	– 4,9	– 3,9	Stabilité
Employés de bureau	– 15,9	– 16,4	Stabilité	– 9,7	– 10,0	Stabilité
Employés de service	– 0,6 *	– 3,9 *	Stabilité	– 5,7 *	– 2,7 *	Stabilité
Ouvriers	– 31,6	– 36,4	Amélioration	– 32,0	– 39,1	Amélioration

Comparaison avec le secteur privé

Catégorie d'emplois	Écarts salariaux			Écarts de rémunération globale		
	2019	2018	Statut	2019	2018	Statut
	%			%		
Ensemble des emplois repères	– 10,2	– 10,6	Stabilité	2,2 *	2,1 *	Stabilité
Professionnels	– 9,7	– 8,4	Stabilité	2,2 *	4,1	Stabilité
Techniciens	– 11,1	– 9,4	Stabilité	3,5	4,9	Stabilité
Employés de bureau	– 11,0	– 12,2	Stabilité	2,7 *	1,7 *	Stabilité
Employés de service	0,4 *	– 2,8 *	Stabilité	8,7	5,8 *	Stabilité
Ouvriers	– 33,1	– 40,2	Amélioration	– 26,8	– 33,6	Stabilité

Note : 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 observés 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. Lorsqu'une différence significative est détectée, son ampleur est elle-même sujette à une marge d'erreur, mesurée à l'aide d'intervalles de confiance, qui ne sont pas présentés ici. Par conséquent, il est recommandé de limiter l'analyse à statuer sur l'amélioration, la stabilité ou l'affaiblissement de la situation comparative.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 5 %).

Annexe G– 3

Comparaison des écarts de rémunération, administration québécoise et secteurs de comparaison, ensemble des emplois repères, de 2019 et 2010

Secteur	Écarts salariaux			Écarts de rémunération globale		
	2019 %	2010	Statut	2019 %	2010	Statut
Ensemble des autres salariés québécois	– 13,2	– 10,4	Affaiblissement	– 6,2	– 5,6	Stabilité
Privé	– 10,2	– 7,0	Stabilité	2,2 *	2,3 *	Stabilité
« Autre public »	– 20,0	– 16,7	Affaiblissement	– 24,9	– 22,2	Affaiblissement
Administration municipale	– 23,5	– 16,3	Affaiblissement	– 35,0	– 29,6	Affaiblissement
« Entreprises publiques »	– 19,6	– 17,2	Affaiblissement	– 23,3	– 27,0	Stabilité
Universitaire	– 13,7	– 8,0	Affaiblissement	– 18,5	– 10,2	Affaiblissement
Administration fédérale	– 17,5	– 18,2	Amélioration	– 17,1	– 18,3	Amélioration
Secteurs et syndicalisation						
Autres salariés québécois syndiqués	– 18,7	– 15,4	Affaiblissement	– 20,1	– 18,3	Stabilité
Autres salariés québécois non syndiqués	– 6,5	– 3,5	Stabilité	6,7	6,9	Stabilité
Privé syndiqué	– 17,4	– 13,4	Affaiblissement	– 13,9	– 11,5	Stabilité
Privé non syndiqué	– 6,0	– 3,2	Stabilité	7,8	7,8	Stabilité

Note : 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 observés 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. Lorsqu'une différence significative est détectée, son ampleur est elle-même sujette à une marge d'erreur, mesurée à l'aide d'intervalles de confiance, qui ne sont pas présentés ici. Par conséquent, il est recommandé de limiter l'analyse à statuer sur l'amélioration, la stabilité ou l'affaiblissement de la situation comparative.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 5 %).

Comparaison des écarts de rémunération, administration québécoise et secteurs de comparaison, par catégorie d'emplois, 2019 et 2010
Comparaison avec l'ensemble des autres salariés québécois

Catégorie d'emplois	Écarts salariaux			Écarts de rémunération globale		
	2019	2010	Statut	2019	2010	Statut
	%			%		
Ensemble des emplois repères	- 13,2	- 10,4	Affaiblissement	- 6,2	- 5,6	Stabilité
Professionnels	- 11,9	- 12,5 *	Stabilité	- 4,1	- 7,1	Stabilité
Techniciens	- 13,9	- 13,1 *	Stabilité	- 4,9	- 6,7	Stabilité
Employés de bureau	- 15,9	- 10,5	Affaiblissement	- 9,7	- 6,2	Stabilité
Employés de service	- 0,6 *	3,6 *	Stabilité	5,7 *	9,0	Stabilité
Ouvriers	- 31,6	- 27,8	Stabilité	- 32,0	- 29,1	Stabilité

Comparaison avec le secteur privé

Catégorie d'emplois	Écarts salariaux			Écarts de rémunération globale		
	2019	2010	Statut	2019	2010	Statut
	%			%		
Ensemble des emplois repères	- 10,2	- 7,0	Stabilité	2,2 *	2,3 *	Stabilité
Professionnels	- 9,7	- 9,8	Stabilité	2,2 *	1,3 *	Stabilité
Techniciens	- 11,1	- 8,9	Stabilité	3,5	1,4 *	Stabilité
Employés de bureau	- 11,0	- 6,5	Stabilité	2,7 *	2,6 *	Stabilité
Employés de service	0,4 *	6,8	Stabilité	8,7	14,5	Stabilité
Ouvriers	- 33,1	- 31,0	Stabilité	- 26,8	- 27,7	Stabilité

Note : 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 observés 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. Lorsqu'une différence significative est détectée, son ampleur est elle-même sujette à une marge d'erreur, mesurée à l'aide d'intervalles de confiance, qui ne sont pas présentés ici. Par conséquent, il est recommandé de limiter l'analyse à statuer sur l'amélioration, la stabilité ou l'affaiblissement de la situation comparative.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 5 %).

Annexe H

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 2019

Année	Type de croissance	Autres salariés québécois								
		Administration québécoise ¹	Privé	« Autre public »					Ensemble autres salariés québécois	Ensemble du Québec
				« Entreprises publiques québécoises »	Universitaire	Municipal	Fédéral	Ensemble « autre public »		
1986	nominale	3,3	4,1	3,5	5,8	4,2	3,5	3,8	4,0	3,7
	réelle	-1,4	-0,7	-1,2	1,0	-0,6	-1,2	-1,0	-0,8	-1,0
1987	nominale	4,0	4,0	3,1	5,0	4,2	3,6	3,7	3,9	3,9
	réelle	-0,3	-0,3	-1,2	0,7	-0,1	-0,7	-0,6	-0,4	-0,4
1988	nominale	4,8	4,7	4,5	4,1	4,5	3,2	3,9	4,4	4,6
	réelle	1,1	1,0	0,8	0,4	0,8	-0,5	0,2	0,7	0,9
1989	nominale	4,1	4,3	4,0	5,2	4,4	4,9	4,6	4,4	4,2
	réelle	-0,2	0,0	-0,3	0,9	0,1	0,6	0,3	0,1	-0,1
1990	nominale	6,9	4,9	5,6	5,3	5,3	4,7	5,1	5,0	5,9
	réelle	2,5	0,6	1,2	1,0	1,0	0,4	0,8	0,7	1,5
1991	nominale	7,3	4,9	4,8	0,9	4,7	1,6	3,1	4,2	5,9
	réelle	0,0	-2,2	-2,3	-6,0	-2,4	-5,3	-3,9	-2,9	-1,3
1992	nominale	2,5	3,9	3,9	1,5	2,8	3,0	3,2	3,6	3,0
	réelle	0,6	2,0	2,0	-0,4	0,9	1,1	1,3	1,7	1,1
1993	nominale	1,0	1,4	0,4	0,8	0,8	0,8	0,7	1,2	1,1
	réelle	-0,3	0,1	-0,9	-0,5	-0,5	-0,5	-0,6	-0,1	-0,2
1994	nominale	0,0	1,3	0,3	0,0	- 0,2	0,5	0,2	0,9	0,4
	réelle	1,3	2,6	1,6	1,3	1,1	1,8	1,5	2,2	1,7
1995	nominale	0,0	1,5	0,0	- 0,1	1,8	0,2	0,7	1,2	0,6
	réelle	-1,7	-0,2	-1,7	-1,8	0,1	-1,5	-1,0	-0,5	-1,1
1996	nominale	0,2	1,6	0,6	0,4	1,9	0,1	0,8	1,3	0,7
	réelle	-1,4	0,0	-1,0	-1,2	0,3	-1,5	-0,8	-0,3	-0,9
1997	nominale	1,1	2,1	0,3	0,5	2,9	2,2	1,8	2,0	1,4
	réelle	-0,4	0,6	-1,2	-1,0	1,4	0,7	0,3	0,5	-0,1
1998	nominale	1,1	1,4	1,6	1,3	1,1	1,4	1,3	1,4	1,2
	réelle	-0,3	0,0	0,2	-0,1	-0,3	0,0	-0,1	0,0	-0,2
1999	nominale	2,2	2,1	1,6	1,9	1,5	2,1	1,8	2,0	2,1
	réelle	0,7	0,6	0,1	0,4	0,0	0,6	0,3	0,5	0,6
2000	nominale	2,8	2,2	2,7	2,9	1,5	3,2	2,5	2,3	2,6
	réelle	0,3	-0,3	0,2	0,4	-1,0	0,7	0,0	-0,2	0,1
2001	nominale	2,8	3,1	2,7	2,8	2,4	3,0	2,8	3,0	2,9
	réelle	0,5	0,8	0,4	0,5	0,1	0,7	0,5	0,7	0,6
2002	nominale	2,5 ^{2,3}	2,6	2,9	2,3	2,7	2,7	2,7	2,6	2,6
	réelle	0,5	0,6	0,9	0,3	0,7	0,7	0,7	0,6	0,6
2003	nominale	2,0 ^{2,3}	2,5	2,8	1,6	0,8	3,2	2,2	2,4	2,2
	réelle	-0,5	0,0	0,3	-0,9	-1,7	0,7	-0,3	-0,1	-0,3
2004	nominale	0,0 ^{2,3}	1,9	1,9	3,8	2,2	2,4	2,4	2,0	0,9
	réelle	-2,0	-0,1	-0,1	1,8	0,2	0,4	0,4	0,0	-1,1

Annexe H

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 2019

Année	Type de croissance	Administration québécoise ¹	Autres salariés québécois						Ensemble autres salariés québécois	Ensemble du Québec
			Privé	« Autre public »				Ensemble « autre public »		
				« Entreprises publiques québécoises »	Universitaire	Municipal	Fédéral			
2005	nominale réelle	0,0 ^{2,3} -2,2	2,4 0,1	1,9 -0,4	1,4 -0,9	2,4 0,1	2,5 0,2	2,2 -0,1	2,4 0,1	1,1 -1,2
2006	nominale réelle	2,0 ^{2,3} 0,3	2,7 1,0	2,2 0,5	3,0 1,3	2,5 0,8	2,6 0,9	2,5 0,8	2,6 0,9	2,3 0,6
2007	nominale réelle	2,0 ^{2,3} 0,4	2,5 0,9	2,3 0,7	3,1 1,5	1,0 -0,6	2,9 1,3	2,0 0,4	2,4 0,8	2,2 0,6
2008	nominale réelle	2,0 ² -0,1	2,6 0,5	2,1 0,0	2,9 0,8	2,0 -0,1	1,7 -0,4	2,1 0,0	2,4 0,3	2,2 0,1
2009	nominale réelle	2,0 ² 1,4	2,5 1,9	2,3 1,7	2,3 1,7	2,2 1,6	1,5 0,9	2,0 1,4	2,3 1,7	2,2 1,6
2010	nominale réelle	0,5 ² -0,7	2,4 1,2	2,5 1,3	2,4 1,2	2,6 1,4	1,6 0,4	2,3 1,1	2,3 1,1	1,4 0,2
2011	nominale réelle	0,8 ² -2,1	2,4 -0,6	1,9 -1,1	1,6 -1,4	2,7 -0,3	1,8 -1,2	2,2 -0,8	2,3 -0,7	1,6 -1,4
2012	nominale réelle	1,5 ² -0,6	2,3 0,2	2,0 -0,1	1,6 -0,5	2,1 0,0	1,8 -0,3	1,9 -0,2	2,2 0,1	1,9 -0,2
2013	nominale réelle	1,8 ² 1,1	2,1 1,4	2,0 1,3	2,1 1,4	2,4 1,7	2,2 1,5	2,2 1,5	2,1 1,4	1,9 1,2
2014	nominale réelle	2,0 ² 0,6	2,2 0,8	1,3 -0,1	2,2 0,8	2,3 0,9	1,5 0,1	1,8 0,4	2,1 0,7	2,0 0,6
2015	nominale réelle	2,3 ^{2,4} 1,2	2,1 1,0	3,1 2,0	1,5 0,4	2,2 1,1	1,4 0,3	2,1 1,0	2,1 1,0	2,1 1,0
2016	nominale réelle	1,5 ² 0,8	2,2 1,5	2,1 1,4	1,3 0,6	2,3 1,6	2,2 1,5	2,1 1,4	2,2 1,5	1,9 1,2
2017	nominale réelle	1,8 ² 0,8	2,0 1,0	2,2 1,2	1,8 0,8	2,2 1,2	1,3 0,3	1,9 0,9	1,9 0,9	1,9 0,9
2018	nominale réelle	2,0 ² 0,3	2,3 0,6	2,3 0,6	2,4 0,7	2,0 0,3		2,2 0,5	2,3 0,6	2,2 0,5
2019 ⁵	nominale réelle	3,1 ⁶ 1,4	2,2 0,5	2,4 ⁷ 0,7 ⁷	2,5 0,8	2,0 ⁷ 0,3 ⁷		2,2 ⁷ 0,5 ⁷	2,2 0,5	2,7 1,0
2020 ⁵	nominale	.. 	2,2 	.. 	1,6 ⁷ 	2,0 ⁷ 	.. 	.. 	2,2 	2,2 ⁷

1. Les taux « sans relativités salariales », excluant les divers ajustements, sont respectivement de 4,0 %, 5,1 %, 6,0 % et 2,0 % pour 1989, 1990, 1991 et 1992.

2. Dans l'administration québécoise, les salariés retenus pour les années 2002 à 2009 sont ceux visés par la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public (projet de loi n° 142, 2005, chapitre 43). Pour les années suivantes, ce sont ceux visés par les conventions collectives signées en 2011 et en 2016.

3. Le taux d'augmentation indiqué ne prend pas en compte tous les ajustements dont ont bénéficié les salariés de l'administration québécoise, notamment ceux liés à l'équité salariale.

4. Les anciennes conventions de l'administration québécoise prévoyaient une augmentation de 1,0 % au 31 mars 2015. Les conventions collectives renouvelées en 2016 accordent une rémunération additionnelle correspondant à trente cents (0,30 \$) pour chaque heure rémunérée du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016.

5. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données au cours des deux premiers trimestres de 2019 (données préliminaires).

6. Inclut l'exercice de relativités salariales et le montant forfaitaire.

7. Le taux de représentativité de ce secteur est inférieur à 60 %.

Annexe I

Évolution de la distribution¹ des salariés syndiqués, selon la croissance salariale en vigueur, de 1986 à 2019

Année	Type de croissance	Administration québécoise	Autres salariés québécois							Ensemble du Québec ²
			Privé	« Autre public »				Ensemble « autre public »	Ensemble autres salariés québécois	
				« Entreprises publiques québécoises »	Universitaire	Municipal	Fédéral			
1986	Gel ou baisse	0,0	6,9	3,4	0,0	4,3	1,1	2,6	5,4	3,1
	> 0 et < IPC	99,7	54,6	93,2	78,4	63,9	94,3	84,3	65,0	79,7
	≥ IPC	0,3	38,5	3,4	21,6	31,9	4,6	13,1	29,6	17,2
1987	Gel ou baisse	4,6	5,8	33,1	0,0	0,4	0,3	8,6	6,8	5,7
	> 0 et < IPC	62,0	60,4	38,6	0,0	79,1	70,1	60,9	60,6	61,3
	≥ IPC	33,4	33,7	28,3	100,0	20,5	29,6	30,5	32,6	33,0
1988	Gel ou baisse	0,0	6,0	0,0	0,0	0,0	23,8	10,2	7,5	3,7
	> 0 et < IPC	0,0	20,6	13,2	0,0	3,6	37,5	20,1	20,4	10,2
	≥ IPC	100,0	73,5	86,8	100,0	96,4	38,8	69,7	72,1	86,1
1989	Gel ou baisse	0,0	6,1	1,1	0,0	3,4	1,4	1,9	4,6	2,3
	> 0 et < IPC	100,0	28,9	92,6	0,0	29,3	9,2	35,6	31,2	63,5
	≥ IPC	0,0	65,1	6,3	100,0	67,3	89,4	62,5	64,2	34,2
1990	Gel ou baisse	0,0	2,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,5	0,7
	> 0 et < IPC	0,0	22,7	13,7	0,0	7,6	14,7	11,7	18,7	9,4
	≥ IPC	100,0	75,0	86,3	100,0	92,4	85,3	88,3	79,8	89,9
1991	Gel ou baisse	0,0	2,3	0,3	10,1	0,0	59,8	25,1	10,7	5,2
	> 0 et < IPC	100,0	94,0	98,3	89,9	95,0	39,7	72,9	86,2	70,3
	≥ IPC	0,0	3,7	1,3	0,0	5,1	0,5	2,0	3,1	24,3
1992	Gel ou baisse	0,0	7,9	0,6	15,1	22,6	3,0	9,1	8,4	4,2
	> 0 et < IPC	0,0	7,6	2,3	20,6	0,4	0,0	1,9	5,5	3,0
	≥ IPC	100,0	84,4	97,1	64,3	77,0	97,0	89,0	86,1	92,9
1993	Gel ou baisse	0,0 ³	43,9	77,4	23,6	67,3	72,5	68,9	53,4	24,4
	> 0 et < IPC	99,7	6,6	12,5	76,4	4,8	0,0	8,6	7,4	57,6
	≥ IPC	0,3	49,5	10,1	0,0	27,9	27,5	22,5	39,2	18,0
1994	Gel ou baisse	100,0	39,1	80,5	100,0	84,1	81,9	83,2	53,3	79,6
	augmentation	0,0	60,9	19,5	0,0	15,9	18,1	16,8	44,7	20,4
1995	Gel ou baisse	100,0	37,5	93,5	100,0	34,8	92,3	71,9	48,9	76,2
	> 0 et < IPC	0,0	17,3	3,5	0,0	4,0	0,9	2,6	12,4	5,8
	≥ IPC	0,0	45,2	3,0	0,0	61,2	6,9	25,6	38,7	18,0
1996	Gel ou baisse	77,3	33,9	47,0	55,8	14,9	92,3	56,5	42,3	62,3
	> 0 et < IPC	22,7	15,1	48,2	44,2	38,6	0,9	24,7	18,7	21,0
	≥ IPC	0,0	51,0	4,9	0,0	46,5	6,8	18,8	39,1	16,7
1997	Gel ou baisse	3,1	14,3	42,3	50,5	8,7	19,4	23,9	17,5	8,6
	> 0 et < IPC	96,9	15,8	48,5	46,8	45,2	0,0	35,5	22,4	68,5
	≥ IPC	0,0	69,9	9,2	2,7	46,1	80,6	40,5	60,1	22,9
1998	Gel ou baisse	0,0	31,9	8,0	20,7	40,7	21,6	24,8	29,3	15,5
	> 0 et < IPC	99,1	9,0	38,5	12,8	12,9	40,4	28,3	16,1	55,3
	≥ IPC	0,9	59,1	53,5	66,5	46,4	38,0	46,9	54,6	29,2
1999	Gel ou baisse	0,3	9,9	1,9	11,5	23,0	2,3	10,6	10,2	4,5
	> 0 et < IPC	0,2	9,5	4,8	7,7	10,9	0,0	5,9	8,2	3,6
	≥ IPC	99,5	80,5	93,3	80,8	66,1	97,7	83,5	81,6	91,9
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 I

Évolution de la distribution¹ des salariés syndiqués, selon la croissance salariale en vigueur, de 1986 à 2019

Année	Type de croissance	Administration québécoise	Autres salariés québécois							Ensemble autres salariés québécois	Ensemble du 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	6,9	0,0	10,7	0,3	0,0	1,3	5,0	2,4	
	> 0 et < IPC	100,0	3,4	11,3	13,5	5,9	1,6	6,9	4,6	54,6	
	≥ IPC	0,0	89,7	88,7	75,7	93,8	98,4	91,9	90,4	43,1	
2011	Gel ou baisse	0,0 ⁴	4,7	0,1	5,3	1,0	0,0	1,0	3,6	1,9	
	> 0 et < IPC	100,0	70,3	97,4	87,3	76,9	91,6	87,3	75,1	87,1	
	≥ IPC	0,0	25,0	2,5	7,4	22,0	8,4	11,7	21,2	11,0	
2012	Gel ou baisse	0,0 ⁴	5,3	0,0	6,7	10,2	0,0	4,3	5,0	2,6	
	> 0 et < IPC	100,0	20,7	85,0	73,6	49,7	88,7	72,5	36,5	67,0	
	≥ IPC	0,0	74,0	15,0	19,7	40,1	11,3	23,2	58,5	30,4	
2013	Gel ou baisse	0,0 ⁴	4,2	2,1	0,0	0,4	0,4	0,8	3,1	1,6	
	> 0 et < IPC	0,0	0,4	0,5	0,0	0,0	0,0	0,1	0,3	0,2	
	≥ IPC	100,0	95,4	97,4	100,0	99,6	99,6	99,1	96,6	98,3	
2014	Gel ou baisse	0,0 ⁴	4,2	41,8	1,1	0,0	0,0	10,5	5,9	3,1	
	> 0 et < IPC	0,0	3,4	1,6	2,2	0,0	77,5	23,0	9,0	4,7	
	≥ IPC	100,0	92,5	56,6	96,7	100,0	22,5	66,5	85,1	92,1	
2015	Gel ou baisse	0,0 ⁴	2,5	1,5	1,4	0,0	0,0	0,5	2,0	1,4	
	> 0 et < IPC	0,0	2,6	6,8	60,6	0,0	0,0	7,4	3,9	2,8	
	≥ IPC	100,0	94,8	91,7	38,0	100,0	100,0	92,1	94,1	95,7	

Annexe I

Évolution de la distribution¹ des salariés syndiqués, selon la croissance salariale en vigueur, de 1986 à 2019

			Autres salariés québécois							
Année	Type de croissance	Administration québécoise	Privé	« Autre public »				Ensemble « autre public »	Ensemble autres salariés québécois	Ensemble du Québec ²
				« Entreprises publiques québécoises »	Universitaire	Municipal	Fédéral			
2016	Gel ou baisse	0,0 ⁴	2,8	0,9	6,2	4,8	0,0	2,6	2,8	1,5
	> 0 et < IPC	0,0	1,1	26,8	17,6	0,0	0,0	9,1	3,4	1,8
	≥ IPC	100,0	96,0	72,3	76,2	95,2	100,0	88,4	93,8	96,7
2017	Gel ou baisse	0,0 ⁴	2,0	1,8	4,6	4,3	0,0	2,5	2,1	1,1
	> 0 et < IPC	0,0	1,0	2,1	0,0	0,6	0,0	0,8	0,9	0,5
	≥ IPC	100,0	97,1	96,1	95,4	95,1	100,0	96,7	97,0	98,4
2018	Gel ou baisse	0,0 ⁴	2,2	0,0	2,0	0,0	..	0,3	1,7	0,8
	> 0 et < IPC	0,0	7,1	0,5	20,3	3,8	..	8,1	7,3	3,5
	≥ IPC	100,0	90,8	99,5	77,7	96,2	..	91,6	91,0	95,6
2019 ⁶	Gel ou baisse	0,0 ⁴	0,8	5,5 ⁷	0,6	0,0 ⁷	..	1,9 ⁷	1,0	0,4
	> 0 et < IPC	1,0	5,3	12,7	65,7	18,8	..	26,9	8,3	4,2
	≥ IPC	99,0	93,9	81,7	33,7	81,2	..	71,2	90,7	95,3

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 ajustements 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, les salariés retenus pour les années 2002 à 2009 sont ceux visés par la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public (projet de loi n° 142, 2005, chapitre 43). Pour les années suivantes, ce sont ceux visés par les conventions collectives signées en 2011 et en 2016.

5. Le taux d'augmentation indiqué ne prend pas en compte tous les ajustements dont ont bénéficié les salariés de l'administration québécoise, notamment ceux liés à l'équité salariale.

6. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données au cours des deux premiers trimestres de 2019 (données préliminaires).

7. Le taux de représentativité de ce secteur est inférieur à 60 %.

Annexe J

Mesure des taux d'augmentation des salaires pour les salariés syndiqués, selon la date de signature, indicateur des gains, de 1986 à 2019

Année	Administration québécoise ¹	Autres salariés québécois						Ensemble autres salariés québécois	Ensemble du Québec
		Privé	« Autre public »				Ensemble « autre public »		
			« Entreprises publiques québécoises »	Universitaire	Municipal	Fédéral			
1986	..	4,4	3,3	27,3	4,3	3,8	3,8	3,8	4,2
1987	4,0	3,9	4,9	4,3	4,4	3,7	4,3	4,3	4,0
1988	4,0	4,3	4,1	5,5	4,3	4,0	4,2	4,2	4,3
1989	6,0	4,7	4,5	..	4,7	4,5	4,6	4,6	5,2
1990	5,3	5,0	5,0	4,6	5,1	7,3	5,1	5,1	5,2
1991	1,6	4,3	2,5	4,8	3,2	1,7	2,2	2,2	2,0
1992	2,2	2,4	2,5	1,9	2,8	3,3	2,9	2,9	2,3
1993	0,4	0,6	0,3	0,2	0,5	0,0	0,2	0,2	0,4
1994	..	1,2	0,5	0,2	0,8	0,1	0,3	0,3	0,7
1995	0,3	2,0	0,1	0,3	1,7	1,8	1,6	1,9	0,6
1996	0,3	1,8	0,6	0,1	2,1	1,4	1,3	1,7	1,0
1997	0,4	2,1	0,5	0,4	2,2	2,0	1,7	2,0	1,9
1998	..	1,8	2,0	0,9	0,8	2,4	1,8	1,8	1,8
1999	4,2 ²	2,4	2,0	0,7	2,0	3,9	2,8	2,5	2,5
2000	2,3	2,6	2,1	2,9	2,1	1,9	2,0	2,3	2,3
2001	3,1	3,0	2,4	2,4	2,5	3,5	3,2	3,0	3,0
2002	2,3	2,6	4,0	2,3	2,3	2,6	3,3	2,7	2,4
2003	2,0	2,6	2,2	2,3	1,5	3,1	2,2	2,4	2,4
2004	2,3 ²	2,2	2,4	5,6	1,6	3,1	3,7	2,4	2,4
2005	1,5	2,4	1,9	2,2	2,7	2,7	2,6	2,4	2,4
2006	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	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	2,6	2,5	2,4	2,4
2013	... ⁴	2,1	2,3	2,1	2,4	2,0	2,3	2,2	2,2
2014	... ⁴	2,6	1,5	3,2	2,7	2,7 ⁵	2,6	2,6	2,6
2015	... ⁴	2,2	2,3	2,0	2,3	... ⁴	2,1	2,1	2,1
2016	1,6	1,9	1,2	2,5 ²	2,0	... ⁴	1,7	1,8	1,6
2017	1,5 ⁵	2,2	1,6	1,7	2,0	1,5	1,6	2,0	2,0
2018	1,7	2,2	1,7	1,7	2,2	... ⁴	1,9	2,2	2,1
2019 ⁶	... ⁴	2,7	2,1	2,5	2,1	... ⁴	2,2	2,4	2,4

1. Le taux « sans relativités salariales », excluant les divers ajustements, est de 5,0 % pour 1989 et 1990.

2. Ce taux est basé sur une seule convention collective.

3. Dans l'administration québécoise, les salariés retenus pour les années 2002 à 2009 sont ceux visés par la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public (projet de loi n° 142, 2005, chapitre 43). Pour les années suivantes, ce sont ceux visés par les conventions collectives signées en 2011 et en 2016.

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, de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Québec.

5. Ce taux est basé sur deux conventions collectives.

6. Ces résultats correspondent aux six premiers mois de 2019 et prennent en compte un nombre de conventions collectives ou un effectif limité.

Annexe K

Mesure des taux d'augmentation des salaires pour les salariés syndiqués, selon la date de signature, indicateur des taux, de 1986 à 2019

Année	Administration québécoise ¹	Autres salariés québécois						Ensemble autres salariés québécois	Ensemble du Québec
		Privé	« Autre public »				Ensemble « autre public »		
			« Entreprises publiques québécoises »	Universitaire	Municipal	Fédéral			
1986	..	4,2	3,3	20,9	4,3	3,7	3,7	4,0	4,0
1987	4,1	4,0	4,6	4,4	4,4	3,8	4,2	4,1	4,1
1988	4,0	4,5	4,0	5,1	4,4	3,9	4,2	4,4	4,3
1989	6,4	4,6	4,5	..	4,8	4,4	4,5	4,6	5,3
1990	5,7	4,9	5,2	4,1	4,9	6,6	5,0	5,0	5,4
1991	2,4	4,3	2,4	4,3	3,1	2,0	2,3	3,2	2,6
1992	2,3	2,4	2,7	2,5	2,7	3,2	2,9	2,6	2,3
1993	0,3	0,6	0,3	0,0	0,5	0,0	0,2	0,5	0,4
1994	..	1,3	0,5	0,2	0,8	0,1	0,3	0,8	0,8
1995	0,5	1,6	0,7	0,1	1,4	3,7	1,0	1,5	1,3
1996	0,5	1,7	0,7	0,1	1,4	0,8	0,9	1,6	1,4
1997	0,5	2,1	0,7	0,8	1,4	1,9	1,3	1,9	1,9
1998	..	2,0	1,9	0,9	0,9	2,3	1,7	1,9	1,9
1999	3,5 ²	2,4	2,1	0,9	2,0	3,7	2,8	2,4	2,5
2000	2,5	2,6	2,3	2,8	2,3	2,1	2,2	2,4	2,5
2001	2,8	2,9	2,3	2,5	2,5	3,3	3,1	2,9	2,9
2002	2,3	2,6	3,7	2,2	2,5	2,7	3,2	2,7	2,4
2003	2,0	2,6	2,2	2,3	1,8	3,0	2,3	2,4	2,4
2004	2,3 ²	2,5	2,3	5,4	1,9	3,0	3,6	2,7	2,5
2005	1,7	2,4	2,1	2,3	2,6	2,6	2,5	2,4	2,4
2006	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	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	2,5	2,4	2,3	2,3
2013	... ⁴	2,1	2,4	2,0	2,4	2,0	2,3	2,2	2,2
2014	... ⁴	2,4	1,5	3,0	2,6	2,8 ⁵	2,5	2,4	2,4
2015	... ⁴	2,1	2,4	1,9	2,3	... ⁴	2,1	2,1	2,1
2016	1,4	2,0	1,4	2,1 ²	1,9	... ⁴	1,7	1,9	1,5
2017	1,7 ⁵	2,2	1,5	1,7	2,6	1,5	1,7	2,1	2,1
2018	1,9	2,2	1,9	1,7	3,3	... ⁴	2,3	2,2	2,2
2019 ⁶	... ⁴	2,6	2,1	2,4	2,1	... ⁴	2,1	2,3	2,3

1. Le taux « sans relativités salariales », excluant les divers ajustements, est de 5,0 % pour 1989 et 1990.

2. Ce taux est basé sur une seule convention collective.

3. Dans l'administration québécoise, les salariés retenus pour les années 2002 à 2009 sont ceux visés par la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public (projet de loi n° 142, 2005, chapitre 43). Pour les années suivantes, ce sont ceux visés par les conventions collectives signées en 2011 et en 2016.

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, de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Québec.

5. Ce taux est basé sur deux conventions collectives.

6. Ces résultats correspondent aux six premiers mois de 2019 et prennent en compte un nombre de conventions collectives ou un effectif limité.

« 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 contient des résultats et 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 travaillant dans des entreprises de 200 employés et plus. Le premier chapitre traite d'ailleurs de cette comparaison. Il fournit de l'information sur les échelles salariales, les heures normales de travail ainsi que les heures chômées payées pour l'ensemble des employés et pour cinq catégories d'emplois.

Le chapitre 2 traite des mêmes éléments de rémunération, mais compare l'administration québécoise avec le secteur privé. Le secteur « autre public » et ses sous-secteurs (administrations municipale et fédérale, « entreprises publiques » et universitaire) sont analysés au chapitre 3. Le chapitre 4, lui, offre une comparaison selon la syndicalisation, tant pour l'ensemble des autres salariés québécois que pour le secteur privé. Enfin, le chapitre 5 fait le point sur l'évolution des écarts salariaux et des écarts de rémunération globale pour deux périodes : entre 2018 et 2019 et entre 2010 et 2019.

Par ailleurs, le rapport contient des résultats relatifs aux tendances salariales pour l'administration québécoise et les divers secteurs de l'économie. Il y est question de la croissance salariale de même que des perspectives salariales pour 2019 et 2020.

Grâce à ce rapport, les décideurs du Québec disposent de données facilitant leurs prises de décisions en matière de rémunération.