

Rémunération des salariés

État et évolution comparés

2023

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 : statistique.quebec.ca

Ce document est disponible seulement en version électronique.

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
4^e trimestre 2023
ISBN : 978-2-550-96413-1 (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.

statistique.quebec.ca/fr/institut/nous-joindre/droits-auteur-permission-reproduction

Novembre 2023

Avant-propos

Chaque année, comme le prévoit sa loi constitutive, l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) informe le public de l'état et de l'évolution de la rémunération globale des salariés syndiqués de l'administration québécoise, secteur à la base de la comparaison, et de celle des salariés travaillant dans une entreprise de 200 employés et plus au Québec.

Pour effectuer cette comparaison, l'ISQ compare la rémunération accordée pour des emplois semblables ayant une contrepartie directe et pertinente dans les autres secteurs du marché du travail. La comparaison est réalisée pour 75 emplois repères représentatifs de la structure de l'effectif et de la rémunération de l'administration québécoise. La principale source de données utilisée pour la comparaison est *l'Enquête sur la rémunération globale au Québec* (ERG).

Ce rapport comporte, en plus des données par emploi repère (disponibles en annexe), toutes les analyses relatives à la comparaison des composantes de la rémunération globale, et ce, pour les secteurs visés par la comparaison. On y trouve aussi l'évolution des écarts de rémunération globale de 2014 à 2023. Le rapport s'accompagne également de [Faits saillants](#).

En cette période de négociation des conventions collectives dans l'administration québécoise, l'ISQ remplit sa mission en mettant à la disposition des parties le maximum d'information. Les données des comparaisons, qui s'appuient sur une analyse statistique fiable et objective des conditions actuelles de rémunération, sont un cadre de référence pour chaque partie à la négociation qui les aideront à se positionner selon leurs priorités respectives. Elles pourront également être utiles à toute personne spécialisée dans le domaine du travail, de même qu'au public en général.

Par ailleurs, il est important de mentionner que dans l'administration québécoise, les conventions collectives sont arrivées à échéance le 31 mars 2023. Il n'y a donc pas eu d'augmentation des structures salariales dans ce secteur au 1^{er} avril 2023. Les résultats présentés ne tiennent pas compte des offres patronales ni des demandes syndicales présentées dans le cadre des négociations 2023.

L'ISQ remercie toutes les personnes qui ont contribué aux étapes ayant mené à la réalisation de ce rapport, notamment les répondantes et les répondants à l'ERG, pour les efforts fournis dans le cadre de la collecte de 2023.

Le statisticien en chef,



Simon Bergeron

La coordination de ce rapport a été assurée par : Pharet Pheng

Direction des statistiques du travail et de la rémunération : Patrice Gauthier, directeur

Ont apporté leur précieuse collaboration : Sihame Abderma, Marilyn Barbieri, David Chapados, Marie-Josée Dufour, Anca Florea, Valentina Ionescu, Nadège Jean, Vladimir Racila et Samy Sider, pour la validation et l'analyse des résultats de la comparaison.

Mario Haché et Chantal Caouette, pour les développements méthodologiques et les traitements statistiques des résultats de la comparaison.

Dominique Sam-Pan et Hasna Saidj, 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, pour la mise en page et Léa Bellefeuille-Cossette pour la révision linguistique.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2023). *Rémunération des salariés. État et évolution comparés*, [En ligne], Québec, L'Institut, 241 p. [statistique.quebec.ca/fr/fichier/remuneration-salaries-etat-evolution-2023.pdf].

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 : statistique.quebec.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.....	13	Les heures de travail.....	73
Introduction	19	La rémunération globale.....	74
La méthodologie.....	21	L'administration municipale	
Les orientations et les approches méthodologiques	22	Les salaires	75
Le traitement et l'analyse des données	35	Les échelles salariales.....	76
Les particularités de l'administration québécoise	38	Les avantages sociaux et les heures chômées payées	77
Les événements susceptibles d'affecter la comparaison	38	Les heures de travail	78
L'environnement économique et le marché du travail	40	La rémunération globale.....	79
Les tendances salariales.....	40	Le secteur « entreprises publiques »	
Chapitre 1 - L'ensemble des autres salariés		Les salaires	80
québécois	41	Les échelles salariales.....	81
Les salaires et les échelles salariales		Les avantages sociaux et les heures chômées payées	82
L'ensemble des emplois repères	42	Les heures de travail	83
Les professionnels	43	La rémunération globale.....	84
Les techniciens.....	45	Le secteur universitaire	
Les employés de bureau	47	Les salaires	85
Les employés de service	49	Les échelles salariales.....	86
Les ouvriers.....	50	Les avantages sociaux et les heures chômées payées	87
La rémunération globale		Les heures de travail	88
Les avantages sociaux et les heures chômées payées	51	La rémunération globale.....	89
Les avantages sociaux et les heures chômées payées		L'administration fédérale	
pour les catégories d'emplois.....	52	Les salaires	90
Les heures de travail.....	53	Les échelles salariales.....	91
La rémunération globale	54	Les avantages sociaux et les heures chômées payées	92
Chapitre 2 - Le secteur privé	55	Les heures de travail	93
Les salaires et les échelles salariales		La rémunération globale.....	94
L'ensemble des emplois repères	56	Chapitre 4 - Les secteurs et la syndicalisation	95
Les professionnels	57	Les autres salariés québécois syndiqués	
Les techniciens.....	59	Les salaires	96
Les employés de bureau	61	Les échelles salariales.....	97
Les employés de service	63	Les avantages sociaux et les heures chômées payées	98
Les ouvriers.....	64	Les heures de travail	99
La rémunération globale		La rémunération globale.....	100
Les avantages sociaux et les heures chômées payées	65	Les autres salariés québécois non syndiqués	
Les avantages sociaux et les heures chômées		Les salaires	101
payées pour les catégories d'emplois	66	Les échelles salariales.....	102
Les heures de travail.....	67	Les avantages sociaux et les heures chômées payées	103
La rémunération globale	68	Les heures de travail	104
Chapitre 3 - Le secteur « autre public »		La rémunération globale.....	105
et ses composantes.....	69	Le secteur privé syndiqué	
Le secteur « autre public »		Les salaires	106
Les salaires.....	70	Les échelles salariales.....	107
Les échelles salariales	71	Les avantages sociaux et les heures chômées payées.....	108
Les avantages sociaux et les heures chômées payées	72	Les heures de travail	109
		La rémunération globale.....	110

Le secteur privé non syndiqué	
Les salaires.....	111
Les échelles salariales	112
Les avantages sociaux et les heures chômées payées.....	113
Les heures de travail.....	114
La rémunération globale	115

Chapitre 5 - L'évolution des écarts de rémunération..... 117

Les salaires

L'analyse générale des secteurs	119
L'ensemble des autres salariés québécois : les catégories d'emplois.....	120
Le secteur privé : les catégories d'emplois.....	121

La rémunération globale

L'analyse générale des secteurs	122
L'ensemble des autres salariés québécois : les catégories d'emplois.....	123
Le secteur privé : les catégories d'emplois.....	124

Banque de données..... 125

Liste des tableaux

La méthodologie

I	Marché du travail au Québec et grands secteurs comparés	22
II	Éléments et composantes de la rémunération globale	26
III	Panier des emplois repères par catégorie d'employés.....	32
IV	Population de référence pour la comparaison.....	33
V	Répartition de l'effectif rattaché aux emplois repères et de l'effectif de l'administration québécoise selon les catégories d'emplois	34
VI	Modes de collecte pour chacun des groupes de rotation, ERG 2017 à 2023.....	36

Chapitre 1

1.1	Écarts salariaux, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2023.....	42
1.2	Nombre d'emplois repères selon le statut des écarts salariaux, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2023.....	42
1.3	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2023	53

1.4	Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2023.....	54
1.5	Nombre d'emplois repères selon le statut des écarts de rémunération globale, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2023.....	54

Chapitre 2

2.1	Écarts salariaux, administration québécoise et secteur privé, en 2023.....	56
2.2	Nombre d'emplois repères selon le statut des écarts salariaux, administration québécoise et secteur privé, en 2023.....	56
2.3	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur privé, en 2023.....	67
2.4	Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé, en 2023.....	68
2.5	Nombre d'emplois repères selon le statut des écarts de rémunération globale, administration québécoise et secteur privé, en 2023	68

Chapitre 3

3.1	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur « autre public », en 2023.....	70
3.2	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur « autre public », en 2023.....	71
3.3	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur « autre public », en 2023.....	73
3.4	Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur « autre public », en 2023.....	74
3.5	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et administration municipale, en 2023	75
3.6	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et administration municipale, en 2023.....	76
3.7	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et administration municipale, en 2023.....	78
3.8	Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et administration municipale, en 2023.....	79

3.9 Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2023.....	80	4.5 Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2023.....	101
3.10 Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2023.....	81	4.6 Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2023.....	102
3.11 Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2023.....	82	4.7 Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2023.....	104
3.12 Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2023.....	83	4.8 Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2023.....	105
3.13 Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur universitaire, en 2023.....	85	4.9 Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2023.....	106
3.14 Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur universitaire, en 2023.....	86	4.10 Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2023.....	107
3.15 Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur universitaire, en 2023.....	88	4.11 Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2023.....	109
3.16 Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur universitaire, en 2023.....	89	4.12 Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2023.....	110
3.17 Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et administration fédérale, en 2023.....	90	4.13 Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2023.....	111
3.18 Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et administration fédérale, en 2023.....	91	4.14 Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2023.....	112
3.19 Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et administration fédérale, en 2023.....	93	4.15 Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2023.....	114
3.20 Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et administration fédérale, en 2023.....	94	4.16 Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2023.....	115
Chapitre 4		Chapitre 5	
4.1 Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2023.....	96	5.1 Comparaison des écarts de 2023 et 2022 et de 2023 et 2014 pour les salaires, administration québécoise et tous les secteurs, pour l'ensemble des emplois repères.....	119
4.2 Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2023.....	97	5.2 Comparaison des écarts de 2023 et 2022 et de 2023 et 2014 pour les salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, par catégorie d'emplois.....	120
4.3 Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2023.....	99	5.3 Comparaison des écarts de 2023 et 2022 et de 2023 et 2014 pour les salaires, administration québécoise et secteur privé, par catégorie d'emplois.....	121
4.4 Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2023.....	100		

5.4	Comparaison des écarts de 2023 et 2022 et de 2023 et 2014 pour la rémunération globale, administration québécoise et tous les secteurs, pour l'ensemble des emplois repères.....	122
5.5	Comparaison des écarts de 2023 et 2022 et de 2023 et 2014 pour la rémunération globale, administration québécoise et autres salariés québécois, par catégorie d'emplois.....	123
5.6	Comparaison des écarts de 2023 et 2022 et de 2023 et 2014 pour la rémunération globale, administration québécoise et secteur privé, par catégorie d'emplois.....	124

Liste des figures

La méthodologie

I	Répartition de l'effectif des autres salariés québécois selon le statut de syndicalisation et le secteur d'activité, 2023.....	30
II	Proportion d'employés occupant un emploi apparié à un emploi repère et dont la convention collective était échue en date du 1er avril 2023, par secteur.....	40

Chapitre 1

1.1	Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Professionnels », en 2023.....	43
1.2	Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Professionnels », en 2023.....	44
1.3	Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Techniciens », en 2023.....	45
1.4	Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Techniciens », en 2023.....	46
1.5	Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de bureau », en 2023.....	47
1.6	Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de bureau », en 2023.....	48
1.7	Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de service », en 2023.....	49

1.8	Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Ouvriers », en 2023.....	50
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 2023.....	51
1.10	Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois, pour chacune des catégories d'emplois, en 2023.....	52

Chapitre 2

2.1	Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Professionnels », en 2023.....	57
2.2	Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Professionnels », en 2023.....	58
2.3	Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Techniciens », en 2023.....	59
2.4	Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Techniciens », en 2023.....	60
2.5	Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de bureau », en 2023.....	61
2.6	Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de bureau », en 2023.....	62
2.7	Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de service », en 2023.....	63
2.8	Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Ouvriers », en 2023.....	64
2.9	Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé, pour l'ensemble des catégories d'emplois, en 2023.....	65
2.10	Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé, pour chacune des catégories d'emplois, en 2023.....	66

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, en 2023.....	72
3.2	Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et administration municipale, pour l'ensemble des catégories d'emplois, en 2023.....	77

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 2023.....	82
3.4	Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et secteur universitaire, pour l'ensemble des catégories d'emplois, en 2023.....	87
3.5	Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administrations québécoise et administration fédérale, pour l'ensemble des catégories d'emplois, en 2023.....	92

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, en 2023	98
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 2023.....	103
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 2023.....	108
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 2023.....	113

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 2023

- 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 2023

- 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 2023

- 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 2023

- D-1 En nombre d'emplois repères
- D-2 En pourcentage d'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 2023

- 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 2023

G Comparaison des écarts de rémunération, administration québécoise et secteurs de comparaison

- G-1 Ensemble des emplois repères, de 2023 et 2022
- G-2 Par catégorie d'emplois, de 2023 et 2022
- G-3 Ensemble des emplois repères, de 2023 et 2014
- G-4 Par catégorie d'emplois, de 2023 et 2014

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 2021

I Évolution de la distribution des salariés syndiqués, selon la croissance salariale en vigueur, de 1986 à 2021

J Mesure des taux d'augmentation des salaires pour les salariés syndiqués, selon la date de signature, indicateur des gains, de 1986 à 2021

K Mesure des taux d'augmentation des salaires pour les salariés syndiqués, selon la date de signature, indicateur des taux, de 1986 à 2021

Principaux résultats

Le salaire et la rémunération globale

L'ensemble des autres salariés québécois

En 2023, les employés de l'administration québécoise affichent, dans l'ensemble, un retard salarial de 16,6 % par rapport aux autres salariés québécois. Plus précisément, un retard est observé pour 59 emplois repères sur 75, ce qui représente 83 % de l'effectif. De plus, toutes les catégories d'emplois de l'administration québécoise présentent un retard salarial, à l'exception de celle des employés de service, pour laquelle on note la parité. Les écarts varient de -14,3 % (chez les professionnels) à -35,8 % (chez les ouvriers).

La rémunération globale des salariés de l'administration québécoise est, dans l'ensemble, inférieure de 7,4 % à celle des autres salariés québécois. Un retard est observé pour 41 des 75 emplois repères (67 % de l'effectif) et pour quatre des cinq catégories d'emplois comparées. Dans la catégorie des employés de service, les salariés de l'administration québécoise affichent une avance par rapport aux autres salariés québécois sur le plan de la rémunération globale.

Le retard moins prononcé observé sur le plan de la rémunération globale que sur celui du salaire s'explique par des débours plus élevés pour les avantages sociaux dans l'administration québécoise, et ce, dans l'ensemble des emplois repères et dans toutes les catégories d'emplois, sauf celle des professionnels. La meilleure posture de l'administration québécoise sur le plan de la rémunération globale s'explique aussi par le nombre d'heures de présence au travail qui est moins élevé dans ce secteur, dans l'ensemble des emplois repères et dans toutes les catégories d'emplois, sauf celle des employés de service.

Le secteur privé

Les employés de l'administration québécoise ont, dans l'ensemble, un retard salarial de 14,2 % par rapport à ceux du secteur privé. Plus précisément, un retard est noté pour 43 des 73 emplois repères (73 % de l'effectif). En outre, quatre catégories d'emplois présentent un retard salarial dans l'administration québécoise. Les écarts se situent entre -13,7 % et -36,8 %. Dans l'autre catégorie, soit celle des employés de service, la parité est observée

entre les salariés de l'administration québécoise et ceux du secteur privé.

Dans l'ensemble, on note la parité entre les employés de l'administration québécoise et ceux du secteur privé en ce qui concerne la rémunération globale. Toujours sur le plan de la rémunération globale, on observe aussi la parité entre les professionnels, les techniciens et les employés de bureau de l'administration québécoise et leurs homologues du secteur privé. Enfin, les ouvriers affichent un retard, alors que les employés de service affichent une avance.

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 ce, dans l'ensemble des emplois repères et dans toutes les catégories d'emplois, sauf celles des professionnels et des ouvriers. La meilleure posture de l'administration québécoise sur le plan de la rémunération globale s'explique aussi par le nombre d'heures de présence au travail qui est moins élevé dans ce secteur, dans l'ensemble des emplois repères et dans toutes les catégories d'emplois, sauf celle des employés de service.

Le secteur « autre public »

L'administration québécoise affiche, dans l'ensemble, un retard salarial de 22,0 % par rapport au secteur « autre public ». Sur le plan de la rémunération globale, elle montre aussi un retard (-22,7 %). La situation de retard est observée pour 73 des 74 emplois repères comparés, et ce, tant sur le plan du salaire que sur celui de la rémunération globale. Sur chacun des plans, les emplois repères affichant un retard regroupent 99 % de l'effectif. Les écarts salariaux vont de -15,3 % (chez les professionnels) à -39,1 % (chez les ouvriers), alors que les écarts concernant la rémunération globale varient de -14,4 % à -45,1 %.

Dans l'ensemble des emplois repères, le retard plus marqué sur le plan de la rémunération globale que sur celui du salaire s'explique par des heures de présence au travail plus nombreuses dans l'administration québécoise.

L'administration municipale

Par rapport à l'administration municipale, l'administration québécoise présente, dans l'ensemble, des retards au chapitre du salaire et de la rémunération globale (27,6 % et 36,0 % respectivement). Sur le plan du salaire, un retard est noté pour 62 des 64 emplois repères (99 % de l'effectif). En ce qui concerne la rémunération globale, tous les emplois repères affichent un retard. Les écarts salariaux se situent entre - 20,9 % (chez les professionnels) et - 37,1 % (chez les ouvriers), alors que les écarts touchant la rémunération globale vont respectivement de - 28,6 % à - 49,0 %.

Le retard plus prononcé enregistré pour la rémunération globale que pour le salaire résulte des débours moins élevés pour les avantages sociaux et d'un nombre d'heures de présence au travail plus élevé dans l'administration québécoise, et ce, dans l'ensemble des emplois repères et dans toutes les catégories d'emplois, à l'exception de celle des employés de service.

Le secteur « entreprises publiques »

L'administration québécoise présente, dans l'ensemble, un retard salarial de 21,3 % par rapport au secteur « entreprises publiques ». Un retard est constaté dans toutes les catégories d'emplois et dans 61 des 66 emplois repères. Les écarts vont de - 15,4 % pour les employés de service à - 44,5 % pour les ouvriers.

Sur le plan de la rémunération globale, l'administration québécoise est, dans l'ensemble, en retard de 19,6 % par rapport au secteur « entreprises publiques ». Au total, ce sont 59 des 66 emplois repères qui affichent un retard. Les écarts vont de - 13,3 % pour les professionnels à - 45,7 % pour les ouvriers.

Dans l'ensemble des emplois repères, le retard moins prononcé enregistré pour la rémunération globale que pour le salaire résulte de débours plus élevés pour les avantages sociaux dans l'administration québécoise et ce, bien que le nombre d'heures de présence au travail soit plus élevé dans ce secteur. Le même constat est fait pour les professionnels, les techniciens et les employés de bureau, et il s'explique par des coûts pour les avantages sociaux qui sont supérieurs dans l'administration québécoise.

Le secteur universitaire

Les employés de l'administration québécoise présentent, dans l'ensemble, un retard salarial de 15,3 % par rapport aux salariés du secteur universitaire. Plus précisément, un retard s'observe pour 54 des 63 emplois repères (97 % de l'effectif). En outre, toutes les catégories d'emplois affichent des retards dans l'administration québécoise, les écarts allant de - 9,8 % pour les professionnels à - 21,5 % pour les employés de bureau.

En ce qui a trait à la rémunération globale, les employés de l'administration québécoise ont, dans l'ensemble, un retard de 17,9 % comparativement aux salariés du secteur universitaire. Au total, on note un retard pour 57 des 63 emplois repères (96 % de l'effectif). De plus, des retards sont constatés dans les cinq catégories d'emplois, les écarts se situant entre - 13,5 % et - 23,8 %.

Le retard plus prononcé de l'administration québécoise sur le plan de la rémunération globale que sur celui du salaire est attribuable au nombre d'heures de présence au travail plus élevé dans ce secteur, et ce, dans l'ensemble des emplois repères et dans toutes les catégories d'emplois. À cela s'ajoutent des coûts moins élevés pour les avantages sociaux dans l'administration québécoise dans la catégorie des ouvriers.

L'administration fédérale

L'administration québécoise affiche, dans l'ensemble, un retard par rapport à l'administration fédérale, tant sur le plan du salaire (- 20,9 %) que sur celui de la rémunération globale (- 17,2 %). Un retard sur ces deux plans s'observe dans toutes les catégories d'emplois. Sur chacun des plans, on constate un retard pour l'ensemble des emplois repères, ce qui représente la totalité de l'effectif. Les écarts vont de - 13,7 % pour les professionnels à - 34,5 % pour les ouvriers en ce qui concerne le salaire, et ils se situent respectivement entre - 12,6 % et - 31,7 % pour ce qui est de la rémunération globale.

Le retard moins marqué sur le plan de la rémunération globale que sur celui du salaire est attribuable au nombre d'heures de présence au travail moindre dans l'administration québécoise, dans l'ensemble des emplois repères ainsi que dans toutes les catégories d'emplois. La meilleure posture de l'administration québécoise sur le plan de la rémunération globale s'explique

aussi par des débours plus élevés pour les avantages sociaux dans les catégories des ouvriers, des employés de service et des employés de bureau.

Les autres salariés québécois syndiqués

Les employés de l'administration québécoise présentent, dans l'ensemble, un retard salarial de 20,7 % par rapport aux autres salariés québécois syndiqués. Plus précisément, un retard est noté pour 68 des 74 emplois repères, soit 89 % de l'effectif. De plus, toutes les catégories d'emplois affichent un retard salarial et les écarts vont de - 9,8 % pour les employés de service à - 40,3 % pour les ouvriers.

En ce qui concerne la rémunération globale, les employés de l'administration québécoise montrent un retard de 18,6 % par rapport aux autres salariés québécois syndiqués. En fait, un retard est observé pour 64 des 74 emplois repères (85 % de l'effectif). Toutes les catégories d'emplois présentent un retard se situant entre - 14,1 % et - 38,2 %, sauf celle des employés de service, pour laquelle on observe la parité.

Le retard moins marqué sur le plan de la rémunération globale que sur celui du salaire s'explique par des coûts plus élevés pour les avantages sociaux dans l'administration québécoise dans l'ensemble des emplois repères et chez les employés de service. La meilleure posture de l'administration québécoise sur le plan de la rémunération globale s'explique aussi par le nombre d'heures de présence au travail moindre dans l'administration québécoise, dans l'ensemble des emplois repères ainsi que dans les catégories des professionnels et des techniciens.

Les autres salariés québécois non syndiqués

Le salaire des employés de l'administration québécoise est, dans l'ensemble, inférieur de 12,8 % à celui des autres salariés québécois non syndiqués. Un retard s'observe plus précisément pour 40 des 73 emplois repères (72 % de l'effectif). En outre, un retard salarial est constaté dans quatre des cinq catégories d'emplois, les écarts allant de - 13,5 % à - 26,6 %. Les employés de service, qui forment l'autre catégorie, affichent pour leur part une avance de 7,2 %.

Pour ce qui est de la rémunération globale, la parité est observée entre l'administration québécoise et l'ensemble des autres salariés québécois non syndiqués.

C'est également le cas dans trois des cinq catégories d'emplois (professionnels, techniciens et employés de bureau). Dans l'ensemble, la parité est notée pour 29 des 73 emplois repères (25 % de l'effectif). En ce qui concerne les deux autres catégories d'emplois, soit les employés de service et les ouvriers, on observe une avance de 15,6 % pour les premiers, alors que l'on constate un retard de 21,8 % pour les deuxièmes.

Si la situation de l'administration québécoise est meilleure sur le plan de la rémunération globale que sur celui du salaire, c'est parce que dans ce secteur, les coûts pour les avantages sociaux sont plus élevés et le nombre d'heures de présence au travail est moindre, et ce, dans l'ensemble des emplois repères et dans toutes les catégories d'emplois, sauf celle des employés de service. Pour ces derniers, seuls les coûts pour les avantages sociaux plus élevés dans l'administration québécoise expliquent que la situation soit plus favorable.

Le secteur privé syndiqué

Les employés de l'administration québécoise présentent, dans l'ensemble, un retard salarial de 20,3 % par rapport aux employés du secteur privé syndiqué. Un retard s'observe pour 45 des 60 emplois repères (76 % de l'effectif). En outre, dans l'administration québécoise, toutes les catégories d'emplois présentent un retard salarial se situant entre - 7,6 % (pour les employés de service) et - 42,7 % (pour les ouvriers).

Sur le plan de la rémunération globale, les employés de l'administration québécoise affichent un retard de 12,7 % par rapport aux salariés syndiqués du secteur privé, et ce, dans 36 des 60 emplois repères (59 % de l'effectif). De plus, quatre des cinq catégories d'emplois présentent un retard, les écarts allant de - 6,9 % à - 31,5 %. Pour les employés de service, on note la parité entre les deux secteurs.

Le retard moins prononcé sur le plan de rémunération globale que sur celui du salaire s'explique par un nombre d'heures de présence au travail moindre dans l'administration québécoise, et ce, dans l'ensemble des emplois repères ainsi que dans trois des cinq catégories d'emplois (techniciens, employés de bureau et ouvriers). Chez les employés de service, cela s'explique par des débours plus élevés en avantages sociaux dans l'administration québécoise.

Le secteur privé non syndiqué

Le salaire des employés de l'administration québécoise est, dans l'ensemble, inférieur de 12,2 % à celui des employés du secteur privé non syndiqué. Un retard est constaté pour 37 des 71 emplois repères (69 % de l'effectif). En outre, un retard salarial est noté dans quatre des cinq catégories d'emplois, les écarts se situant entre - 13,8 % et - 23,9 %. Chez les employés de service, le salaire des employés de l'administration québécoise est supérieur de 7,4 % à celui des employés du secteur privé non syndiqué.

Pour ce qui est de la rémunération globale, on note la parité entre l'administration québécoise et le secteur privé non syndiqué. Plus précisément, la parité est observée pour 28 des 71 emplois repères (25 % de l'effectif), et pour trois des cinq catégories d'emplois. Pour les employés de service, on observe une avance dans l'administration québécoise, alors que du côté des ouvriers, on observe un retard.

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 des avantages sociaux sont plus élevés et le nombre d'heures de présence au travail est moindre, et ce, dans l'ensemble des emplois repères et dans deux des catégories d'emplois (techniciens et employés de bureau). Pour les professionnels, seul le nombre d'heures de présence au travail moins élevé dans l'administration québécoise explique que la situation soit plus favorable, alors que pour les employés de service et les ouvriers, une telle situation est attribuable au fait que les débours pour les avantages sociaux sont plus élevés dans ce secteur.

Les échelles salariales

Les maximums normaux des échelles salariales des employés de l'administration québécoise sont moins élevés que ceux des échelles salariales de l'ensemble des autres salariés québécois dans les trois catégories d'emplois utilisées pour la comparaison (professionnels, techniciens et employés de bureau). En outre, un retard est également observé sur le plan salarial dans ces trois mêmes catégories d'emplois. Chez les professionnels, le retard du maximum normal est semblable à celui du salaire. Chez les techniciens et les employés de bureau, le retard du maximum normal est plus prononcé que celui du salaire.

Les maximums normaux dans l'administration québécoise sont inférieurs à ceux dans tous les autres secteurs, et ce, dans les trois catégories d'emplois. Les professionnels de l'administration québécoise affichent une situation plus favorable sur le plan du maximum normal que sur celui du salaire par rapport à leurs homologues du regroupement « autre public » et ses composantes (administrations municipale et fédérale au Québec, universités et entreprises publiques). On observe la même chose lorsqu'on les compare à leurs homologues syndiqués, qu'il s'agisse de l'ensemble d'entre eux ou de ceux du secteur privé seulement. Pour ce qui est des techniciens, la même situation est constatée pour ces mêmes secteurs, sauf pour le secteur privé syndiqué et celui des « entreprises publiques », où le retard du maximum normal est semblable à celui du salaire. Cela s'explique généralement par le fait que les professionnels et les techniciens de l'administration québécoise sont moins avancés que leurs homologues de ces secteurs dans leur échelle salariale. Quant aux employés de bureau de l'administration québécoise, ils affichent une situation plus favorable sur le plan salarial que sur celui du maximum normal par rapport à leurs homologues de la majorité des secteurs comparés.

Dans le secteur privé, environ 62 % des professionnels, 39 % des techniciens et 45 % des employés de bureau qui sont rémunérés selon une échelle salariale bénéficient d'un maximum au mérite. Dans le secteur privé non syndiqué, les proportions atteignent respectivement 63 %, 43 % et 49 %. Dans l'administration québécoise, les échelles salariales ne comportent pas de maximums au mérite.

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 (42,8 % du salaire) sont plus élevés que ceux observés chez l'ensemble des autres salariés québécois (ASQ), chez les autres salariés québécois non syndiqués, dans le secteur privé (syndiqué ou non) ainsi que dans le secteur « entreprises publiques ». Ils sont, cependant, inférieurs à ceux notés dans le regroupement « autre public » et dans trois de ses quatre composantes (administration municipale, universitaire et administration fédérale). Les coûts dans ces secteurs représentent

entre 43,7 % et 48,9 % du salaire. Enfin, ils sont semblables à ceux notés chez les autres salariés québécois syndiqués.

Lorsque seuls les avantages sociaux sont pris en compte, les débours sont plus élevés pour les employés de l'administration québécoise (28,0 %) que pour l'ensemble des autres salariés québécois (syndiqués ou non), les employés du secteur privé (syndiqués ou non), le secteur universitaire et le secteur « entreprises publiques ». Ils sont semblables à ceux du regroupement « autre public », mais sont moins élevés que ceux observés dans les administrations municipale et fédérale. Les coûts à ce chapitre représentent de 27,3 % à 32,3 % du salaire. Cette situation s'explique par le fait que les débours pour les régimes de retraite dans l'administration québécoise sont inférieurs à ceux dans ces secteurs.

Pour les heures chômées payées, l'administration québécoise débourse 14,8 % 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). Cependant, les coûts sont moindres à ce titre dans l'administration québécoise que dans tous les autres secteurs comparés.

Les heures de travail

La semaine normale de travail des salariés de l'administration québécoise est de près de 36 heures (35,8 heures). Elle est donc d'un peu plus d'une heure et demie de moins que celle des autres salariés québécois. Elle est plus courte pour neuf des onze secteurs. Elle est, en revanche, plus longue que celle dans l'administration municipale et que celle dans le secteur universitaire.

Le nombre d'heures hebdomadaires de présence au travail s'établit à 30,5 heures dans l'administration québécoise. Il y est moins élevé que dans la plupart des secteurs comparés. C'est par rapport à ce que l'on observe pour l'ensemble des salariés non syndiqués (- 2,4 heures), pour le secteur privé (- 2,6 heures) et pour le secteur privé non syndiqué (- 2,7 heures) que les différences sont les plus marquées. Cependant, le nombre d'heures hebdomadaires de présence au travail dans l'administration québécoise est plus élevé que celui dans le regroupement « autre public », le secteur universitaire, l'administration municipale et le secteur « entreprises publiques ».

L'évolution de la situation comparative

Entre 2022 et 2023, la situation des employés de l'administration québécoise sur le plan du salaire s'est affaiblie par rapport à celle des salariés de tous les autres secteurs. Ce constat s'explique, entre autres, par le fait que les résultats de l'administration québécoise sont basés sur les conventions collectives arrivées à échéance le 31 mars 2023 et qu'ils ne tiennent pas compte des offres patronales ni des demandes syndicales présentées dans le cadre des négociations 2023.

Sur le plan de la rémunération globale, la situation des employés de l'administration québécoise s'est affaiblie par rapport à celle des employés de la plupart des autres secteurs, alors qu'elle est demeurée stable par rapport à celle des employés de l'administration municipale et des entreprises publiques.

Entre 2014 et 2023, la situation des salariés de l'administration québécoise sur le plan du salaire s'est affaiblie par rapport à celle de la majorité des secteurs. Elle est demeurée stable par rapport à celle des syndiqués du secteur privé, et s'est améliorée par rapport à celle de l'administration fédérale.

En ce qui concerne la rémunération globale, toujours entre 2014 et 2023, l'évolution de la situation des employés de l'administration québécoise est plutôt partagée. Elle est demeurée stable par rapport à celle des autres salariés québécois (ASQ) et à celle des salariés du secteur privé, elle s'est améliorée par rapport à celle du regroupement « autre public » et de trois de ses composantes (administration municipale, administration fédérale et entreprises publiques) ainsi qu'avec celle des syndiqués (ASQ et secteur privé), et elle s'est affaiblie par rapport à celle du secteur universitaire et des employés non syndiqués des ASQ et du secteur privé.

Introduction

L'Institut de la statistique du Québec (ISQ) présente l'édition 2023 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. Les résultats sont présentés pour l'ensemble des autres salariés québécois (soit ceux œuvrant dans les entreprises de 200 employés et plus), pour le secteur privé ainsi que pour les autres secteurs du marché du travail, soit l'ensemble du secteur « autre public » et de ses composantes : les administrations fédérale et municipale, les universités et les entreprises publiques des trois ordres de gouvernement. De plus, des résultats selon le statut de syndicalisation sont fournis pour l'ensemble des autres salariés québécois et pour le secteur privé.

Cette édition contient en premier lieu une présentation sommaire des résultats, de même qu'une section faisant état des principales orientations et approches méthodologiques utilisées ainsi que des sources et du traitement des données sur 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 avec celle des salariés du secteur privé. 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 porte 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. On fait enfin la comparaison de la rémunération globale, calculée selon la méthode des débours.

Dans le troisième chapitre, on 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 le secteur universitaire et les « entreprises publiques ». On y fournit les résultats de la comparaison,

effectuée selon les mêmes composantes, pour l'ensemble des emplois repères et pour chacune des catégories d'emplois.

Dans le quatrième chapitre, des résultats détaillés selon le statut de 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 2022 et 2023 ainsi qu'entre 2014 et 2023.

Finalement, on trouve en annexe les résultats détaillés sous forme de tableaux. Les annexes A à F contiennent les résultats de la comparaison de 2023 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 ses composantes (annexes C à F). Les tableaux sur les échelles salariales et la rémunération globale comportent les résultats détaillés par emploi repère en plus des résultats pour l'ensemble des emplois repères et pour les catégories d'emplois.

Dans l'annexe G, on présente les résultats relatifs à l'évolution des écarts salariaux et des écarts de rémunération globale selon le secteur et la catégorie d'emplois. Dans les annexes H à K, on met les résultats de la comparaison en contexte en fournissant des données concernant la croissance salariale. Ces derniers sont tirés des conventions collectives qui se trouvaient dans la banque du ministère du Travail au deuxième trimestre de 2021. Ces informations étaient les plus récentes disponibles au moment de la production du rapport par l'ISQ.

La méthodologie

La présente partie du document explique, de façon générale, les orientations méthodologiques adoptées par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) 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'ISQ 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 réseau de l'éducation (centres de services scolaires, commissions scolaires

anglophones et cégeps) ainsi que du réseau 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 (municipalités 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'ISQ aux fins de sa comparaison¹.

Tableau I

Marché du travail au Québec et grands secteurs comparés

Administration québécoise	Autres salariés québécois ¹	
<p>Fonction publique</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ministères • Organismes gouvernementaux³ • Fonds spéciaux <p>Éducation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Centres de services scolaires • Commissions scolaires anglophones • Cégeps <p>Santé et services sociaux</p> <ul style="list-style-type: none"> • Centres intégrés de santé et de services sociaux (CISSS) • Centres hospitaliers • Centres d'hébergement de soins de longue durée (CHSLD) • Centres de réadaptation • Centres locaux de services communautaires (CLSC) • Centres de protection de l'enfance et de la jeunesse 	<p>Secteur privé²</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mines • Manufacturier • Transport et entreposage • Communications • Commerce de gros et de détail • Finance, assurances et immobilier • Services aux entreprises • Hébergement et restauration • Autres services 	<p>Secteur « autre public »</p> <p>Entreprises publiques</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fédérales au Québec • Provinciales (organismes gouvernementaux listés à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic) • Locales <p>Administration fédérale au Québec</p> <p>Universités</p> <p>Administration municipale</p> <ul style="list-style-type: none"> • Municipalités de 25 000 habitants et plus

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. L'article 4 de la Loi sur l'Institut de la statistique du Québec (RLRQ, chapitre I-13.011) prévoit que « l'Institut [doit informer] le public de l'état et de l'évolution comparés de la rémunération globale des salariés régis par une convention collective du gouvernement, des centres de services scolaires, 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. »

La source de données

Les données utilisées pour la comparaison proviennent de l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec* (ERG) réalisée par l'ISQ. 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. Aucune donnée sur les organisations de moindre taille n'est recueillie. L'administration municipale regroupe, pour sa part, les municipalités de 25 000 habitants et plus. L'ISQ utilise la Base de données du Registre des entreprises (BDRE) de Statistique Canada afin de construire la base de sondage de l'enquête. En ce qui concerne les municipalités, l'information pertinente est tirée du tableau *Estimations de la population des municipalités de 25 000 habitants et plus, Québec, 1^{er} juillet 2001 à 2022*³, du site Web de l'ISQ.

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'ISQ 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 subdiviser l'entreprise en unités de collecte pour lesquelles il est pertinent de recueillir des données sur la rémunération. Dans le cas des entreprises plus complexes (trois unités de collecte et plus), la charge de travail pour l'ISQ est diminuée par l'échantillonnage d'unités de collecte.

Le plan d'échantillonnage prévoit un renouvellement des entreprises. Pour ce faire, la population visée est divisée 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. À partir du moment où une entreprise est sélectionnée pour l'enquête pour une première fois, sa participation est requise pour trois⁴ ans. Dans le cas des strates recensées, les entreprises recommencent un nouveau cycle de trois ans lorsque le précédent est terminé. Dans le cas des 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.

Pour l'ERG 2023, l'ISQ a procédé à une collecte standard des données sur les salaires, les avantages sociaux et les conditions de travail. La période de référence en ce qui concerne les données salariales, les échelles salariales et les heures de travail doit inclure le 1^{er} avril 2023. Pour ce qui est des avantages sociaux, l'année de référence est 2022.

Le cycle de participation des entreprises à la collecte est de nouveau de trois ans. On se souviendra que dans le but de répondre à ses engagements légaux liés à la diffusion du rapport de comparaison, l'ISQ avait dû revoir sa façon de procéder afin d'effectuer la collecte de l'ERG 2020 dans le contexte de la pandémie de COVID-19, ce qui a eu comme conséquence de prolonger le cycle d'un an pour les entreprises. Plus précisément, les entreprises qui avaient été nouvellement sélectionnées lors de l'ERG 2017 ont terminé leur cycle en 2020, et celles qui avaient été choisies pour la première fois lors de l'ERG 2018 ou lors de l'ERG 2019 ont respectivement terminé le leur en 2021 et en 2022.

Selon le plan d'échantillonnage de l'enquête, les résultats reposent sur les données recueillies auprès de trois groupes de rotation. Pour l'ERG 2023, il s'agit des groupes de rotation O, P et Q. Un premier échantillon

2. Le bulletin *Coup d'œil sur l'ERG, édition 2019* présente l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec*. On peut le consulter à l'adresse statistique.quebec.ca/fr/fichier/coup-doeil-sur-lerg-edition-2019.pdf.

3. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Estimations de la population des municipalités de 25 000 habitants et plus*, [En ligne]. [statistique.quebec.ca/fr/document/population-et-structure-par-age-et-sexe-municipalites/tableau/estimations-de-la-population-des-municipalites-de-25-000-habitants-et-plus].

4. Lors de la première année du cycle de participation à l'enquête, la collecte s'effectue de façon complète (ou « standard »). C'est ce type de collecte qui est détaillé dans les paragraphes qui suivent. Lors de la deuxième année et de la troisième année, seules les données sur les taux d'augmentation salariale moyens sont recueillies.

(groupe de rotation O) a été tiré à l'automne 2019 (il était prévu que la collecte de données auprès des unités de collecte de ce groupe se fasse lors de l'ERG 2020, mais elle a plutôt été faite lors de l'ERG 2021), un deuxième (groupe de rotation P), à l'automne 2021 (pour l'ERG 2022), et un troisième (groupe de rotation Q), à l'automne 2022. Ces trois groupes forment l'échantillon total de l'ERG 2023.

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.

Le plan de sondage de l'enquête comporte donc trois degrés : l'entreprise, l'unité de collecte et l'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'ISQ collige les données sur les politiques et les caractéristiques ainsi que sur les taux d'utilisation, ce qui permet de calculer les débours.

Le processus d'appariement des emplois

Sur la base des emplois sélectionnés parmi toutes les unités-emplois potentiellement appariables, un processus d'appariement des emplois est effectué. Celui-ci consiste à 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 requis et l'expérience exigée. 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 y a donc trois emplois repères correspondant à ce corps d'emplois.

Le cadre conceptuel de la rémunération globale

Le concept de la rémunération globale qui guide les travaux de l'ISQ 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 déterminées⁵.

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

	Rémunération	+	Rémunération
	directe		indirecte
=	Heures normales	-	Heures chômées
	de travail		payées
Rémunération globale par heure travaillée	Rémunération annuelle		
=	Heures de pré- sence au travail		

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

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 reçus.

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 qu'une exigence légale soit satisfaite, 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 utilisés 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.

Certains éléments couverts par le concept de la rémunération globale de l'ISQ ne font pas l'objet 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 méthodes peuvent être retenues pour la mesurer. L'ISQ 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 diffèrent d'une méthode à l'autre. Dans le présent rapport, l'ISQ 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. Cette méthode 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 les caractéristiques des régimes peuvent en effet avoir une influence sur les frais engagés, 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'ISQ a d'ailleurs utilisé cette méthode dans le cadre de divers mandats.

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

Tableau II
Éléments et composantes de la rémunération globale

	Éléments visés par la comparaison (débours)	Éléments non visés par la comparaison
Rémunération directe	<ul style="list-style-type: none"> • Salaire¹ • Remboursement de congés de maladie non utilisés 	<ul style="list-style-type: none"> • Bonis, commissions et montants forfaitaires² • Primes² • Rémunération pour les heures supplémentaires • Sécurité d'emploi³
Rémunération indirecte	<ul style="list-style-type: none"> • Régime de retraite • Assurance salaire • Assurance invalidité • Assurance vie • Assurance maladie • Assurance soins optiques • Assurance soins dentaires • Compensation pour congés parentaux (congé de maternité, de paternité, d'adoption, parental) • Régimes étatiques (RRQ, RAMQ, SST, AE, AP) 	<ul style="list-style-type: none"> • Autres assurances • Services et gratifications • Sécurité d'emploi³
Heures rémunérées	<ul style="list-style-type: none"> • Heures normales de travail 	<ul style="list-style-type: none"> • Heures supplémentaires • Horaire d'été
Heures chômées payées (durée)	<ul style="list-style-type: none"> • Congés annuels • Jours fériés et congés mobiles • Congés parentaux • Congés de maladie utilisés • Congés sociaux (deuil, mariage, activités syndicales, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> • 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 effectuée 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*, [En ligne], Montréal, L'Institut, 21 p. (Collection le travail et la rémunération). [statistique.quebec.ca/en/fichier/remuneration-des-salaries-ecarts-de-remuneration-incluant-la-remuneration-variable-2000.pdf]. 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 prises en compte. 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*, [En ligne], Montréal, 202 p. [statistique.quebec.ca/fr/fichier/la-securite-d-emploi-mythes-et-realite.pdf].

Les salaires et les échelles salariales⁷

La comparaison salariale s'effectue à partir des salaires annuels. Les salaires utilisés incluent les indemnités de vie chère, lorsqu'elles sont intégrées aux échelles salariales, de même que les primes de niveau de complexité supérieure. La comparaison des salaires s'effectue à partir de la moyenne des taux de salaire versés pour un emploi, une catégorie d'emplois ou un secteur. Les débours pour les salaires constituent un facteur important dans les décisions de rémunération d'un employeur, mais

d'autres éléments méritent d'être étudiés. En effet, les résultats de la comparaison des salaires versés dépendent de variables liées à la personne, telles que l'ancienneté, l'expérience ou le rendement, qui déterminent la position du titulaire d'un emploi dans l'échelle salariale.

Afin de nuancer les résultats de la comparaison des salaires, l'ISQ 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

7. Les termes *salaire*, *maximum normal*, *maximum au mérite*, etc., font toujours respectivement référence au salaire moyen déboursé, au maximum normal moyen, au maximum au mérite moyen, etc. Afin d'alléger le texte du rapport, l'ISQ s'est abstenu de répéter continuellement le qualificatif *moyen*.

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

offert pour un emploi. Pour des moyennes salariales différentes, 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 ayant un minimum et un maximum normal, celles ayant un minimum et un maximum au mérite et, enfin, celles ayant 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'ISQ privilégie la comparaison des maximums normaux. Les minimums sont inclus dans les annexes A-1 à A-11 du rapport.

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 pris en compte dans les données sur les employés rémunérés selon une échelle salariale.

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 dépend de la disponibilité d'un poste et, conséquemment, d'un concours visant à le pourvoir. Les deux formes de progression peuvent être présentes dans une 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'ISQ 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 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 les annexes A-1 à A-11 du rapport. Ces ratios correspondent au salaire divisé par le maximum normal.

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 l'étendue de celle du marché.

Le calcul de l'écart¹⁰ de rémunération entre deux secteurs

L'ISQ 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'ISQ exprime la formule de calcul de cet écart de la façon suivante :

$$\text{Écart (\%)} = \frac{\text{Rémunération adm. québ.} - \text{Rémunération marché}}{\text{Rémunération adm. québ.}} \times 100$$

La rémunération de l'administration québécoise est au dénominateur car elle constitue le secteur de base, soit le secteur par rapport auquel les comparaisons sont effectuées. 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 la moyenne pondérée de la rémunération de l'administration québécoise, et en divisant le résultat par la moyenne pondérée de la rémunération de l'administration québécoise.

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

secteur comparé (retard), alors qu'une valeur positive, par exemple 3 %, représente une rémunération supérieure de 3 % 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 et à un secteur, 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 correspond au rapport entre la somme des coûts associés aux salaires et aux avantages sociaux (rémunération annuelle) et les heures de présence au travail.

10. Le terme *écart* fait presque toujours référence à l'écart estimé, c'est-à-dire celui calculé à partir des données de l'échantillon. Afin d'alléger le texte du rapport, l'ISQ s'est abstenu de répéter continuellement le qualificatif *estimé*. Les écarts calculés entre l'administration québécoise et l'administration fédérale ne représentent pas des estimations puisque les données sont recensées dans ces deux secteurs.
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 exprimées 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'emplois par l'effectif de l'administration québécoise.
13. Les écarts du minimum d'échelle et de la rémunération annuelle sont également présentés dans les tableaux et figures, mais ne sont généralement pas mentionnés dans l'analyse.

La précision des résultats

Afin d'établir la situation comparative de l'administration québécoise quant aux divers écarts de rémunération, l'ISQ 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, une mesure couramment utilisée dans l'analyse des résultats de toute enquête basée sur un échantillon, est calculé à partir de la variabilité de cet 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 entre deux secteurs comparés. En effet, si la valeur 0 n'est pas comprise dans l'intervalle fixé pour un écart, l'ISQ 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 entre les 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 une marque de parité. Cette procédure, qui permet de déterminer quelle est la situation de l'administration québécoise, constitue un test statistique.

Certaines sources d'erreurs ne sont pas prises en compte 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 des groupes de rotation O et P, ainsi qu'à l'imputation partielle des avantages sociaux.

Comme les données estimées pour l'administration québécoise sont calculées à partir d'un échantillon d'emplois (à cause de la portion probabiliste du panier d'emplois repères), une erreur d'échantillonnage devrait en principe leur 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, exige la combinaison de deux variances, ce qui complexifie les calculs. De plus, il est nécessaire d'avoir au moins deux emplois probabilistes dans la même 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 pallier cette situation, l'ISQ fixe le seuil de confiance du « test de parité » à 5 %.

En plus de servir à établir la situation de l'administration québécoise par rapport au secteur comparé, les mesures de précision s'appliquent lorsque l'ISQ tente de déterminer 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 qui a été élaboré au moyen des mesures de précision sert à 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 l'écart sur le plan 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, une 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.

14. Les annexes E-1 à E-11 du rapport fournissent, pour chacun des secteurs comparés, les intervalles de confiance associés aux écarts salariaux et aux écarts de rémunération globale.

15. De l'information additionnelle sur le test statistique utilisé par l'ISQ 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.

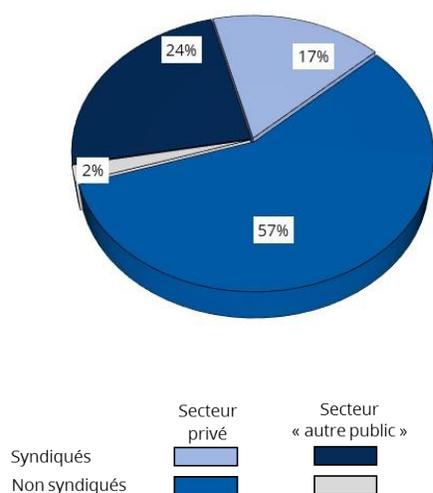
Les secteurs analysés

La comparaison de la rémunération globale effectuée par l'ISQ porte sur l'ensemble des secteurs et des sous-secteurs du marché du travail. Les résultats de la comparaison de 2023 reposent sur les données des entreprises de trois groupes de rotation (O, P et Q).

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, 6 des 15 emplois comparés constituant la catégorie des emplois de bureau ont été appariés dans l'administration fédérale.

Figure 1

Répartition de l'effectif des autres salariés québécois selon le statut de syndicalisation et le secteur d'activité, 2023



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 patronales et syndicales a eu pour mandat de guider l'ISQ dans les choix qu'il devait faire et les analyses qu'il devait mener en fonction de ce qui était prévu dans son plan d'action. Tous les représentants des parties ont également été consultés concernant les principales orientations et les principaux choix recommandés par l'ISQ.

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 : 1) 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; 2) 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.

En ce qui concerne le premier critère de sélection, soit la comparabilité, tous les emplois de l'administration québécoise ont été étudiés afin que soit établie leur admissibilité à titre d'emplois 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.

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* (publié par l'ISQ en mars 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), *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), et cinq articles parus dans le bulletin *Flash-info* (septembre 2003, 2004, 2005, 2006 et février 2007). Toutes ces publications sont disponibles sur le site Web de l'ISQ (statistique.quebec.ca).

Pour ce qui est du 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 catégories et par sous-secteurs.

Une fois les cibles définies, l'analyse de la représentativité spécifique a permis de déterminer quels emplois devaient faire partie du panier pour chaque catégorie et pour chaque sous-secteur. Pour effectuer cette analyse, l'ISQ 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'ISQ garantit la présence d'emplois représentant une grande part de l'effectif et couvrant l'ensemble de la courbe salariale, tout en permettant l'inférence des 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 le type d'approche utilisée (approche déterministe ou probabiliste) est également fournie. Le panier est composé de 43 emplois comparés comportant chacun d'un à trois niveaux de complexité¹⁸.

La majorité des corps d'emplois sont présents dans les trois sous-secteurs de l'administration québécoise; ceux qui restent sont propres à seulement un ou deux de ces sous-secteurs.

L'utilisation du panier d'emplois repères permet d'atteindre les trois objectifs du projet de sélection : 1) obtenir une meilleure adéquation avec les emplois de l'administration québécoise en termes de répartition entre les catégories et les sous-secteurs; 2) améliorer quantitativement la couverture en ce qui concerne les corps d'emplois et l'effectif; 3) améliorer la comparabilité du panier d'emplois repères¹⁹.

L'utilisation de l'approche déterministe pour la sélection des emplois repères a permis d'atteindre le premier objectif. En effet, la distribution observée par catégories et sous-secteurs 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, qui est 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. 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'emplois 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 le nombre d'appariements exigent un effort substantiel. Mais comme ces emplois contribuent très peu à l'estimation d'ensemble, l'ISQ a recommandé aux représentants des parties d'accepter le fait que certains emplois génèrent moins d'appariements, ce qui a été approuvé.

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 l'analyse 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.

19. Pour plus d'informations, consulter l'article « Le nouveau panier d'emplois repères », publié par l'ISQ dans le bulletin *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 l'analyse de la représentativité d'ensemble, et le nombre d'emplois du nouveau panier choisis selon l'approche déterministe, ainsi qu'une comparaison 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 [statistique.quebec.ca/fr/fichier/bulletin-flash-info-volume-8-n1-fevrier-2007.pdf#page=8].

Tableau III

Panier des emplois repères par catégorie d'employés

Catégorie	Nom du corps d'emploi	Code d'emploi	Type d'approche 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
	Technicien de laboratoire	TL	D
	Technicien en génie	TG	D
	Technicien en administration	TA	D
	Technicien en informatique	TI	D
	Technicien en droit	DR	P
	Technicien en loisir	LO	P
	Technicien en hygiène du travail	TH	P
Assistants-techniciens ² (bureau et paratechnique)	Préposé aux télécommunications	PT	D
	Opérateur de duplicateur offset	OD	D
Personnel de bureau	Personnel de soutien en administration	PS	D
	Personnel de secrétariat	SE	D
	Magasinier	MG	D
	Préposé aux renseignements	PR	P
	Téléphoniste-réceptionniste	TR	P
	Acheteur	AC	P
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

1. 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 selon l'approche probabiliste, de façon aléatoire parmi l'ensemble des emplois non sélectionnés à la première étape (emplois identifiés par la lettre P).
2. Dans le rapport *Rémunération des salariés – État et évolution comparés*, les emplois de la catégorie « Assistants-techniciens (bureau et paratechnique) », étant donné la faible proportion d'unités de sélection représentées par cette catégorie, sont reclassés dans la catégorie « Personnel de bureau » aux fins de la comparaison.

Comme cela a été mentionné, une portion probabiliste a été incorporée au processus de sélection des emplois. Une nouvelle approche a donc été adoptée pour effectuer le calcul des moyennes des catégories et de l'ensemble. À chaque emploi repère est associé le salaire réel correspondant. Dans le cas des emplois choisis selon l'approche déterministe, le poids de l'emploi correspond à son propre effectif. Si l'emploi a été choisi selon l'approche probabiliste, son poids correspond à son effectif divisé par sa probabilité de sélection. En fait, les emplois choisis selon l'approche probabiliste représentent tous les autres emplois non sélectionnés de la catégorie. Leur poids est donc supérieur à leur propre effectif.

L'ISQ présente les résultats de sa comparaison de la rémunération pour 75 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 81 226 employés de l'administration québécoise, soit 17 % de l'effectif total de ce secteur (cadres exclus).

Le tableau IV présente l'effectif exclu de l'univers visé. L'ISQ est tenu d'informer le public de l'état et de l'évolution comparés de la rémunération des salariés de l'administration québécoise 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 la qualité de l'appariement dépend de

l'existence d'un point de référence québécois, les emplois dits sans contrepartie 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. Ainsi, le nombre total d'employés occupant des emplois pouvant faire partie de la comparaison est de 81 145.

Tableau IV
Population de référence pour la comparaison¹

	Effectif n	Proportion de l'effectif total %
Administration québécoise (cadres exclus)	493 195	100,0
Emplois non syndiqués ²	- 3 669	0,7
Emplois occasionnels	- 110 329	22,4
Emplois permanents à temps partiel	- 52 449	10,6
Emplois permanents à temps plein	326 748	66,3
Emplois sans contrepartie ³	- 245 522	49,8
Emplois permanents à temps plein avec contrepartie directe et perti- nente (visés par la comparaison)	81 226	16,5
Emplois avec contrepartie dans les secteurs n'ayant pas fait l'objet de l'en- quête ⁴	- 81	0,02
Emplois pouvant faire partie de la comparaison	81 145	16,5

1. Période du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2022.

2. Les emplois non syndiqués qui font l'objet d'une exclusion sont : conseiller en gestion des ressources humaines, agent du vérificateur général, secrétaire principal, aumônier, médiateur et conciliateur, procureur aux poursuites criminelles et pénales (tous de la fonction publique), et 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 sont pas visés par 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 (représentant 81 145 salariés de l'administration québécoise) couvrent 25 % de l'effectif permanent à temps plein de l'administration québécoise. Lorsque seul l'ef-

fectif 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 68 %). 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 26 % et 40 % 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	Effectif	Effectif
	emplois repères	total adm. québ.	couvert par la comparaison
	n		%
Professionnels	15 126	57 619	26,0
Techniciens	21 088	53 245	39,6
Employés de bureau ²	28 102	41 108	68,4
Ouvriers	4 174	4 259	98,0
Employés de service	12 655	18 091	70,0
Autres employés ³	...	152 426	
Total	81 145	326 748	24,8
Emplois sans contrepartie de toutes catégories	...	245 603	
Emplois pouvant être comparés	81 145	81 145	100,0

1. L'effectif couvre les employés permanents à temps plein (période du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2022).

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

Dans le présent rapport, l'ISQ analyse l'évolution des écarts de 2023 par rapport à ceux de 2022. Il est intéressant de comparer les écarts de l'année en cours avec ceux de l'année précédente, mais assez souvent, on conclut à une stabilité de la situation. 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 l'approche méthodologique utilisée tient compte de la variabilité des résultats.

L'ISQ analyse également l'évolution des écarts sur une période un peu plus longue. Cette année, ce sont les écarts de 2023 qui sont comparés avec ceux de 2014. L'année 2014 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 dues 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'ISQ 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 le cadre de 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'ISQ 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 conclue à une différence significative. Dans ces cas, l'ISQ parlera de stabilité de la situation comparative.

La rotation de l'échantillon qu'effectue l'ISQ 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. Le test statistique sur la différence des écarts entre les deux années tient compte du chevauchement des échantillons de 2022 et de 2023 et intègre leur covariance.

Le traitement et l'analyse des données

La rémunération globale d'un emploi repère peut être calculée pour chacune des entreprises à partir des données brutes de l'ERG. L'ISQ 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 2023 de l'ERG prend en compte les données de 272 entreprises, qui correspondent à 345 unités de collecte²⁰. En ce qui concerne l'administration municipale, ce sont les données de 28 municipalités de 25 000 habitants et plus qui sont prises en considération.

Les taux pondérés d'admissibilité à l'enquête varient de 70,7 % dans le secteur privé à 100,0 % dans les administrations québécoise et fédérale ainsi que dans le secteur universitaire. Les taux de réponse sont semblables aux taux d'admissibilité. En ce qui concerne le volet sur les avantages sociaux, une non-réponse totale de 2,5 % est observée.

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. Lors de la première année du cycle de participation à l'enquête, les données recueillies auprès des entreprises le sont selon le mode de collecte « standard » et 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 des avantages sociaux analysés colligés, les politiques qui les régissent et les coûts qui leur sont associés.

Les unités de collecte du groupe de rotation Q ont été introduites dans l'enquête en 2023. Pour ces unités, une analyse complète du dossier a été faite (mode de collecte « standard »).

Les unités de collecte du groupe de rotation P (en deuxième année du cycle de collecte) ainsi que celles du groupe de rotation O (en troisième année du cycle de collecte) ont fait l'objet d'une collecte « allégée » en 2023. Les données sur les taux d'augmentation des salaires et des échelles salariales ont été recueillies pour chacun des groupes d'emplois présents dans les unités. Pour toutes les unités de collecte, les appariements, l'effectif et les heures de travail n'ont pas été mis à jour.

Par ailleurs, pour toutes les unités de collecte (groupes O, P et Q), la non-réponse totale et la non-réponse partielle ont fait l'objet d'une imputation.

20. Le groupe de rotation O compte 94 entreprises répondantes (112 unités de collecte), le groupe P, 86 (106 unités de collecte), et le groupe Q, 92 (127 unités de collecte).

Tableau VI

Modes de collecte pour chacun des groupes de rotation, ERG 2017 à 2023

Groupe de rotation	ERG 2017 (100 % de l'échantillon)	ERG 2018 (100 % de l'échantillon)	ERG 2019 (100 % de l'échantillon)	ERG 2020 (100 % de l'échantillon)	ERG 2021 (100 % de l'échantillon)	ERG 2022 (100 % de l'échantillon)	ERG 2023 (100 % de l'échantillon)
J (Bloc 1)	Allégée						
K (Bloc 2)	Allégée	Allégée					
L (Bloc 3)	Standard	Allégée	Allégée	Allégée			
M (Bloc 1)		Standard	Allégée	Allégée	Allégée		
N (Bloc 2)			Standard	Allégée	Allégée	Allégée	
O (Bloc 3)					Standard	Allégée	Allégée
P (Bloc 1)						Standard	Allégée
Q (Bloc 2)							Standard

Collecte des données sur les avantages sociaux et imputation effectuée

La collecte relative aux avantages sociaux est faite lors de la première année du cycle de participation à l'enquête. Les renseignements ont donc été colligés, selon le groupe de rotation, lors de l'ERG 2021, 2022 ou 2023. Les coûts sont calculés à partir des fichiers de rémunération de 2023.

Dans toutes les entreprises, l'information sur la présence ou non des avantages sociaux est recueillie pour chacun d'entre eux, tandis que les renseignements sur leurs coûts ne sont collectés que pour une partie d'entre eux. Les données sur les coûts associés à tous les avantages sociaux couverts par l'ERG ont pu être recueillies, la dernière fois, auprès des groupes de rotation G, H et I (ERG 2012, 2013 et 2014). En ce qui concerne l'imputation de la non-réponse partielle, l'ISQ 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 associée à un groupe de répondants possédant les mêmes caractéristiques que le non-répondant.

Pour le groupe de rotation Q, tous les avantages sociaux ont fait l'objet d'une collecte d'information (sur la présence et sur les coûts) dans les administrations québécoise et fédérale ainsi que dans les principales entreprises du secteur « autre public ». Pour les entreprises restantes du groupe de rotation Q et pour toutes les entreprises des groupes P et O, l'information sur la présence de tous les avantages sociaux a été recueillie, mais seuls les quatre avantages pour lesquels les coûts sont généralement les plus élevés ont fait l'objet d'une collecte de données portant sur les débours, soit les congés annuels, les jours fériés et les congés mobiles, les régimes de retraite et les régimes étatiques²¹.

De plus, cinq avantages sociaux, qui depuis l'ERG 2015 faisaient l'objet d'une imputation réalisée à partir de données historiques, ont été réintroduits dans la collecte portant sur les débours. Il s'agit des congés de maladie utilisés, du remboursement des congés de maladie non utilisés ainsi que des assurances salaire, soins dentaires et soins optiques. Ces avantages ont été sélectionnés selon l'importance de leur contribution à la rémunération globale et en raison du fait que la non-réponse associée à ces avantages n'a pas été élevée dans le passé. Dans le cadre de l'édition 2023, cette collecte se poursuit auprès des organisations publiques.

21. En ce qui concerne les régimes étatiques, une modification a été apportée pour les unités de collecte des groupes O et P, sur la base des taux de cotisation de l'employeur pour chacun des régimes.

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 une entreprise présente dans le groupe de rotation G, H ou I. Les données historiques propres à l'entreprise ont alors été retenues. Pour les autres cas, les coûts moyens du secteur d'appartenance ont été utilisés.

L'ISQ ne diffuse pas d'information portant uniquement sur les congés de maladie utilisés, sur le remboursement des congés de maladie non utilisés, sur les assurances salaire, soins dentaires et soins optiques, ainsi que sur les coûts associés aux avantages sociaux et aux heures chômées payées ayant fait l'objet d'une imputation. Il procède donc de la même façon qu'en 2022, bien que des renseignements sur certains avantages sociaux réintroduits aient été recueillis dans le cadre de l'ERG 2023. Cette situation s'explique par le fait que seulement une portion des entreprises a participé à la collecte portant sur les coûts des avantages réintroduits. 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'ISQ 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 2023 est celle reflétant ce qui était en vigueur en 2023. La période de validité des taux de salaire doit inclure le 1^{er} avril 2023.

Dans l'administration québécoise, des données ont été recueillies sur les coûts de tous les avantages sociaux lors de l'ERG 2023. La période de référence s'étend du 1^{er} juillet 2020 au 30 juin 2021 pour la fonction publique et le réseau de l'éducation, et du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021 pour le réseau de la santé et des services sociaux, sauf en ce qui concerne les régimes étatiques et les régimes de retraite. Pour ces deux types de régimes, ce sont les taux de cotisation de l'employeur de 2022 qui ont été utilisés.

Les débours pour les régimes de retraite correspondent au coût du service courant de l'évaluation actuarielle réalisée aux fins de la préparation des états financiers des régimes de retraite. Les résultats sont basés sur l'évaluation actuarielle produite sur les données arrêtées au 31 décembre 2017. Elle établit les taux de cotisation pour les années 2020, 2021 et 2022. Le taux de cotisation de l'employeur pour le Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) correspond à 10,04 % de la portion du salaire admissible qui excède 25 % du maximum des gains admissibles.

Il est à noter que les débours relatifs aux régimes étatiques sont ajustés selon les dispositions en vigueur pour la période de référence retenue pour les avantages sociaux. Ainsi, dans l'ERG 2023, des ajustements aux régimes étatiques ont été effectués sur la base des dispositions en vigueur en 2022.

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 reflétant ce qui était en vigueur en 2023. 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 reflétant ce qui était en vigueur en 2021, en 2022 ou en 2023 pour tous les secteurs. Dans l'administration québécoise, la période de référence s'étend du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2022.

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 repères²² sont basés sur l'effectif de l'administration québécoise le plus récent disponible, soit celui de la période de juillet 2021 à juin 2022. Cependant, le choix des emplois repères, pour la partie déterministe comme pour la partie probabiliste, repose sur l'effectif de 2003. Étant donné

22. Voir la page 29 pour plus d'information à ce sujet.

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.

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. Par conséquent, 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 ceux échantillonnés dans les catégories des employés de bureau et de service 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 publique²³ sont mises à notre disposition. Les données utilisées pour les professionnels tiennent compte des primes versées pour les emplois de niveaux de complexité « expert » et « émérite »²⁴.

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'affecter la comparaison

L'état des conventions collectives dans l'administration québécoise

Dans l'administration québécoise, les conventions collectives sont arrivées à échéance le 31 mars 2023. Il n'y a donc pas eu d'augmentation des structures salariales dans l'administration québécoise au 1^{er} avril 2023. Mentionnons d'ailleurs que pour Les avocats et notaires de l'État québécois (LANEQ), les échelles sont gelées depuis le 1^{er} avril 2018.

De plus, pour les salariés rattachés à l'Association professionnelle des ingénieurs du gouvernement du Québec (APIGQ), les taux de salaire ont été mis à jour dans le rapport de comparaison de 2023 à partir de la convention collective couvrant la période 2020-2023. Les paramètres d'augmentation salariale, la nouvelle classification et le nouvel horaire de travail ont été intégrés aux résultats du rapport. L'ISQ prend en compte les échelles salariales qui étaient entrées en vigueur 90 jours après la signature de la convention collective en plus de la majoration salariale prévue à l'article 7-1.10. Le pairage a été effectué entre les employés présents dans le fichier de rémunération transmis par le Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) et leur nouvelle classification (voir *La classification des emplois de la fonction publique* à la section suivante).

Un autre des changements notables apportés dans la convention 2020-2023 de l'APIGQ est que la semaine normale de travail est maintenant de 37,5 heures au lieu de 35, la journée normale de travail étant maintenant de 7,5 heures au lieu de 7. Les parties ont toutefois convenu de permettre à l'ingénieur ayant un lien d'emploi à la date de signature de la convention collective 2020-2023 de conserver une semaine normale de travail de 35 heures et une journée normale de travail

23. Exceptionnellement, l'emploi repère « Analyste des procédés administratifs et informaticien » de niveau 3 comprend des corps d'emplois de la fonction publique et du réseau de la santé et des services sociaux. Aucune prime n'est versée pour certains de ces corps d'emplois, contrairement à ce qui est mentionné dans les lignes suivantes. L'échelle salariale associée à ces corps d'emplois tient déjà compte du niveau de complexité.

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

de 7 heures, selon certaines modalités. Le fichier de rémunération transmis ne permettait toutefois pas de savoir combien d'heures compte la semaine normale de chacun des ingénieurs. L'ISQ a donc demandé au SCT de nous fournir la répartition des ingénieurs ayant une semaine normale de 37,5 heures et de 35 heures pour chacun des échelons de chaque grade. On a obtenu cette répartition sous la forme d'un fichier de production de paie récent, et a appliqué les proportions nécessaires au fichier de rémunération afin de refléter cette nouvelle disposition. En outre, puisque le pourcentage d'ingénieurs ayant un horaire de 37,5 heures atteint au moins 60 %, les échelons 1 à 13 de l'échelle de traitement du grade 1 (standard et sénior) ont été majorés de 1,00 %, comme le prévoit l'article 7-1.10. Notons aussi qu'un ingénieur qui intègre le grade sénior en ayant cumulé plus d'une année à l'échelon maximal du grade standard a droit à un taux de traitement équivalent à 102,58 % du taux de traitement maximum de l'échelle du grade sénior. Ces majorations sont prises en compte dans les résultats du rapport 2023.

Par ailleurs, les primes octroyées pour contrer les problèmes d'attraction et de rétention de personnel, comme celles prévues pour certains professionnels des technologies de l'information et pour certains ouvriers spécialisés, ne sont pas prises en compte pour la comparaison étant donné qu'elles sont versées sous forme de montants forfaitaires.

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 avocats et notaires, des dentistes, des médecins, des médiateurs et des conciliateurs.

Depuis 2008, les données sur l'effectif fournies par le Secrétariat du Conseil du trésor comprennent les primes des niveaux « expert » et « émérite », qui s'établissent respectivement à 10 % et à 15 %. La directive prévoit qu'un employé désigné pour occuper un emploi de com-

plexité « expert » doit posséder cinq années d'expérience, alors que la désignation à un emploi de complexité « émérite » exige au moins huit années d'expérience.

Pour les ingénieurs, la convention collective retenue pour la comparaison est celle couvrant la période 2020-2023. Cette convention prévoit une classe d'emplois composée de trois grades, soit le grade stagiaire (classe 4), qui compte maintenant 4 échelons au lieu de 6 (les échelons 1 et 2 du grade stagiaire sont abolis), ainsi que le grade standard (grade 1 classe 0) et le grade sénior (grade 1 classe 1), qui comptent tous deux 14 échelons.

La progression salariale dans l'échelle du grade stagiaire se fait tous les six mois pour les quatre échelons. Pour les emplois du grade standard, les ingénieurs progressent dans leur échelle salariale tous les 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'ISQ a, d'une part, englobé les quatre échelons du grade stagiaire dans le niveau d'entrée et d'apprentissage (niveau 1) et, d'autre part, coupé l'échelle du grade standard 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).

Selon les nouvelles règles d'intégration, les ingénieurs bénéficiant auparavant d'une désignation de niveau de complexité « expert » ou « émérite » sont intégrés au grade sénior sans perte de salaire. Les ingénieurs du grade sénior sont ainsi ceux appariés à l'emploi repère « Ingénieur 3 ».

Pour les avocats et les notaires, la convention collective retenue pour la comparaison intègre depuis 2010 une échelle qui compte 18 échelons; elle en comptait 21 auparavant. Les avocats et notaires 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 avocats et des notaires se fait de la même manière que celle de ceux occupant des emplois repères professionnels (voir plus haut). Ainsi, les

juristes rattachés aux sept premiers échelons sont apparés au niveau de complexité 1 de l'emploi repère « Avocat et notaire », et 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. L'ISQ associe tous les avocats et notaires 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 ».

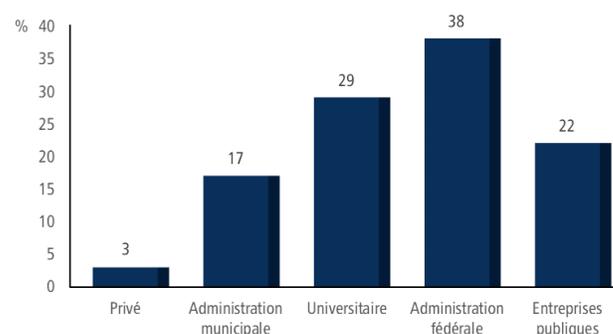
Les taux de salaire échus dans les principaux secteurs comparés

Les taux de salaire pris en compte dans l'ERG 2023 sont ceux qui étaient en vigueur au 1^{er} avril 2023. La figure II présente, pour les principaux secteurs comparés à l'administration québécoise, la proportion d'employés dont la convention collective est arrivée à échéance avant cette date. Dans ces cas, les taux de salaire pris en compte pour la comparaison sont ceux qui étaient en vigueur au moment de la collecte. L'ISQ prend ainsi en compte les échelles salariales existantes dans la convention collective échue.

La proportion d'employés dont la convention était échue en date du 1^{er} avril 2023 varie d'un secteur à un autre. Dans l'administration fédérale, elle est la plus élevée, soit 38 % des employés québécois occupant un emploi apparié à l'un des emplois repères. À l'opposé, dans le secteur privé, elle n'est que de 3 %. Ces pourcentages sont plus faibles que ceux observés lors de l'ERG 2022; les taux s'établissaient respectivement à 70 % et à 6 %.

Par ailleurs, pour les autres secteurs, les pourcentages d'employés rattachés aux emplois repères qui étaient encore en négociation sont aussi plus faibles en 2023 qu'en 2022, sauf pour l'administration municipale. Pour ce dernier, les proportions sont similaires entre les deux années (17 % contre 16 %).

Figure II
Proportion d'employés occupant un emploi apparié à un emploi repère et dont la convention collective était échue en date du 1^{er} avril 2023, par secteur



L'environnement économique et le marché du travail

Dans le cadre de la révision du programme de comparaison de la rémunération globale, l'ISQ, avec l'accord des 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'information se trouve dans d'autres travaux de l'ISQ, 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

Afin de mettre en contexte les résultats de la comparaison, le rapport présente en annexe les taux d'augmentation salariale selon les conventions collectives déposées dans la banque du ministère du Travail. Toutefois, les données sur ces taux d'augmentation salariale pour 2022 et les six premiers mois de 2023 n'étaient pas disponibles au moment de la production du rapport. Par conséquent, l'analyse des tendances salariales n'a pu être réalisée pour la présente édition du rapport, et les annexes H à K fournissent les données sur la croissance salariale au deuxième trimestre de 2021.

Chapitre 1

L'ensemble des autres salariés québécois

L'ensemble des emplois repères

En 2023, le salaire des employés de l'administration québécoise montre un retard de 16,6 % sur celui des autres salariés québécois. Le nombre d'emplois repères et de salariés pour lesquels les salaires de l'administration québécoise présentent un retard par rapport à ceux des autres salariés québécois s'élève à 59 emplois repères sur 75, soit 83 % de l'effectif. On observe la parité entre les deux secteurs pour quinze emplois repères (16 % de l'effectif), et le salaire d'un emploi repère est en avance dans l'administration québécoise.

L'administration québécoise présente un retard dans toutes les catégories d'emploi, à l'exception de celle des employés de service, où la parité entre les 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 (61 %) de l'effectif de l'administration québécoise compris dans les emplois repères.

Un retard de l'administration québécoise est observé 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 repères de la catégorie des professionnels (85 % de l'effectif), 11 des 13 emplois repères de la catégorie des techniciens (87 % de l'effectif), 13 des 15 emplois repères de la catégorie des employés de bureau (99 % de l'effectif) et 13 des 14 emplois repères de la catégorie des ouvriers (97 % de l'effectif) présentent un retard dans l'administration québécoise.

Dans la catégorie des employés de service, on observe la parité entre les deux secteurs pour cinq emplois repères (62 % de l'effectif). Six emplois repères (35 % de l'effectif) affichent un retard, alors que l'emploi restant présente une avance.

Tableau 1.1

Écarts salariaux, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2023

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

Catégories d'emplois	Effectif	Écarts salariaux
	Cat./ens. ¹	
	%	
Ensemble des emplois repères	100	- 16,6
Professionnels	19	- 14,3
Techniciens	26	- 18,6
Employés de bureau	35	- 20,6
Employés de service	16	- 1,7 *
Ouvriers	5	- 35,8

* Indique la parité des deux secteurs

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

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 2023

Catégories d'emplois	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
	Ensemble des emplois repères	1	15	59
Professionnels	0	5	16	21
Techniciens	0	2	11	13
Employés de bureau	0	2	13	15
Employés de service	1	5	6	12
Ouvriers	0	1	13	14

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

Les professionnels

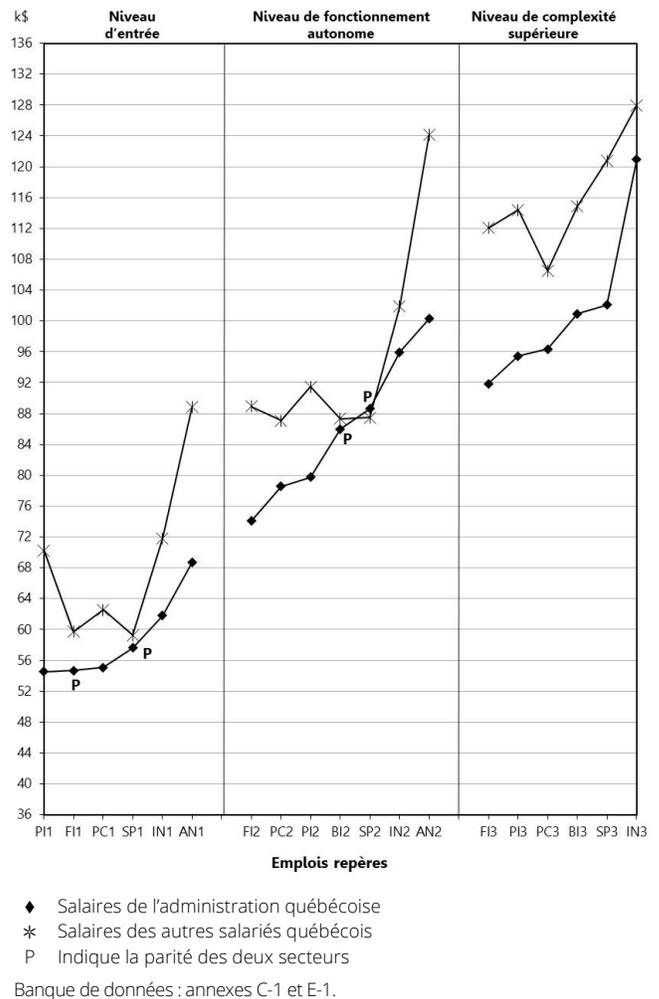
Le salaire des professionnels de l'administration québécoise présente un retard de 14,3 % sur celui des autres professionnels québécois. Un retard est constaté dans 16 des 21 emplois repères de cette catégorie d'emplois, soit 85 % de l'effectif.

L'ensemble des emplois repères de professionnels appariés au niveau d'entrée et d'apprentissage (niveau 1) affiche un retard de 20,6 %. Ces emplois repères ne représentent cependant que 7 % de l'effectif total apparié dans cette catégorie. Cinq des sept emplois repères de ce niveau montrent un retard. Parmi eux, deux présentent des retards de plus de 28 %. Par ailleurs, pour les deux emplois repères restants, on observe la parité entre les deux secteurs.

Les emplois repères de professionnels appariés au niveau de fonctionnement autonome (niveau 2) ont un effet important sur le résultat de la catégorie, puisqu'ils regroupent 71 % de l'effectif. Ils affichent un retard de 12,1 %. Cinq des sept emplois repères de ce niveau présentent un retard. Ces emplois repères représentent 84 % de l'effectif du niveau; ils ont donc un effet marqué sur le résultat. Les emplois repères « Professionnel en gestion financière 2 » (- 20,0 %) et « Avocat et notaire 2 » (- 23,8 %) présentent les retards les plus prononcés. On observe la parité pour les deux emplois repères restants.

Dans l'administration québécoise, les emplois repères de complexité supérieure (niveau 3), qui comptent pour 21 % de l'effectif apparié dans la catégorie, affichent un retard de 18,9 %. Parmi les emplois repères de ce niveau, six des sept emplois repères affichent un retard. Les écarts varient de - 5,8 % pour les ingénieurs à - 22,0 % pour les professionnels en gestion financière, ce qui représente des différences salariales de 7 003 \$ à 20 213 \$.

Figure 1.1
Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Professionnels », en 2023



Les professionnels

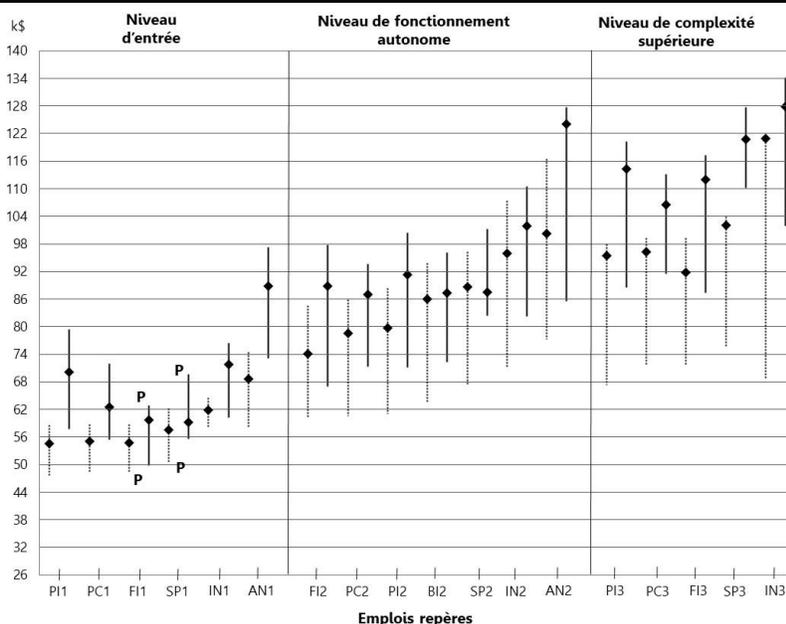
Le maximum normal d'une échelle salariale correspond au salaire maximum que peut gagner un employé dont le rendement est satisfaisant. Le maximum normal moyen sert de point de comparaison sur le marché. Le maximum normal des professionnels de l'administration québécoise (92 015 \$) est inférieur de 13,2 % à celui des autres professionnels québécois (104 196 \$). La situation comparative de l'administration québécoise sur le plan du salaire moyen (- 14,3 %) est semblable à celle du maximum normal, les professionnels des deux secteurs étant en situation comparable pour ce qui est de la position moyenne dans l'échelle salariale (respectivement 72,8 % et 74,5 %). 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 porte la proportion à 98 %. Chez les autres professionnels québécois, la proportion est de 85 %.

Par ailleurs, 44 % des autres professionnels québécois couverts par une échelle salariale bénéficient d'un maximum au mérite, dont la valeur moyenne est de 115 718 \$. Dans ces cas, seuls les employés ayant un rendement supérieur peuvent atteindre le maximum au mérite. Les échelles salariales de l'administration québécoise ne comportent pas de tels maximums.

Au total, dans l'administration québécoise, 18 des 20 emplois repères (99 % de l'effectif des professionnels) affichent un retard sur le plan du maximum normal : les écarts varient de - 2,3 % à - 35,8 %. Les deux autres emplois repères affichent la parité. Le maximum normal des professionnels en sciences physiques de niveau 3 de l'administration québécoise est moins élevé que le minimum observé chez les autres salariés québécois. Le maximum normal des analystes en procédés administratifs et informaticiens de niveau 1 et des avocats et notaires de niveau 1 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 2023



⋮ Minimums et maximums normaux de l'administration québécoise
 ■ Minimums et maximums normaux des autres salariés québécois

◆ 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-1 et C-1.

Les techniciens

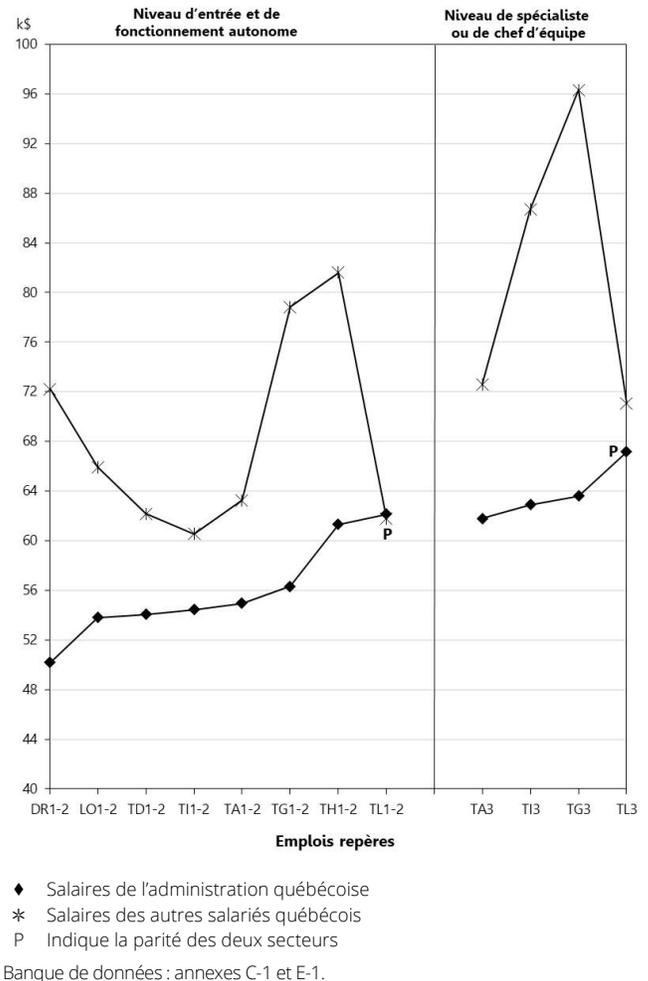
Les techniciens de l'administration québécoise montrent un retard salarial de 18,6 % par rapport aux autres techniciens québécois.

Dans l'administration québécoise, onze des treize emplois repères (87 % de l'effectif de la catégorie) présentent un retard salarial. La parité entre les deux secteurs est observée seulement pour les techniciens en laboratoire de niveau d'entrée et de fonctionnement autonome (niveaux 1 et 2), et pour ceux de niveau de complexité supérieure (niveau 3).

Les emplois repères de niveaux 1 et 2 ont un effet important sur le résultat d'ensemble, puisqu'ils représentent 89 % de l'effectif apparié dans cette catégorie. Les techniciens de niveaux 1 et 2 de l'administration québécoise présentent un retard de 16,8 % par rapport aux autres techniciens québécois des mêmes niveaux. Un retard est observé pour sept des huit emplois repères de ces niveaux. Parmi les emplois repères présentant un retard, trois affichent des écarts de plus de 30 %.

Au niveau de complexité supérieur (niveau 3), l'administration québécoise montre un retard salarial de 31,0 %. Quatre des cinq emplois repères de ce niveau affichent un retard. Les écarts varient entre - 17,5 % pour l'emploi repère « Technicien en administration 3 » et - 51,5 % pour l'emploi repère « Technicien en génie 3 », ce qui représente des différences salariales de 10 827 \$ à 32 734 \$.

Figure 1.3
Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Techniciens », en 2023



Les techniciens

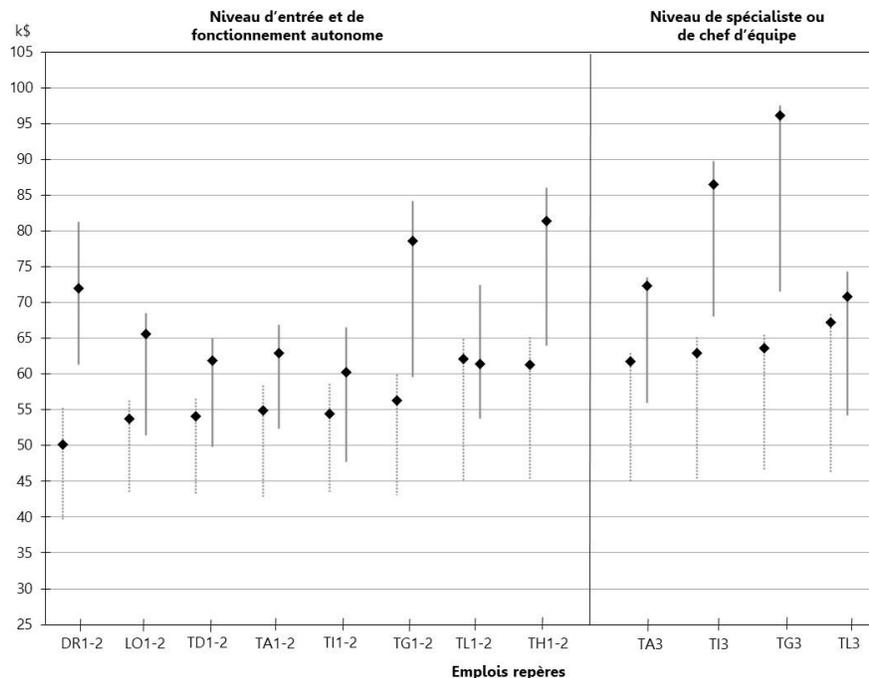
Le maximum normal des échelles salariales des techniciens de l'administration québécoise (59 924 \$) affiche un retard de 20,5 % par rapport à celui des autres techniciens québécois (72 228 \$). Le retard est toutefois moins grand sur le plan du salaire (- 18,6 %). Dans l'administration québécoise, l'ensemble des techniciens sont régis par des échelles salariales, tandis que chez les autres salariés québécois, c'est le cas de 76 %¹ des employés.

Par ailleurs, 27 % des autres techniciens québécois couverts par une échelle salariale bénéficient d'un maximum au mérite, dont la valeur moyenne est de 84 151 \$. Les échelles salariales de l'administration québécoise ne comportent pas de tels maximums.

Tous les emplois repères de techniciens de l'administration québécoise présentent un retard en ce qui concerne le maximum normal. Parmi les emplois repères présentés, les écarts varient de - 9,0 % à - 49,2 %. Pour le corps d'emploi de technicien en droit et les emplois repères en génie et en informatique de niveau 3, le maximum normal de l'administration québécoise est moins élevé que le minimum observé chez les autres salariés québécois. Par ailleurs, dans deux autres emplois repères, le maximum normal de l'administration québécoise dépasse le minimum des autres salariés québécois de moins de 2 000 \$.

1. La proportion tombe à 48 % ou moins pour deux emplois repères.

Figure 1.4
Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Techniciens », en 2023



⋮ Minimums et maximums normaux de l'administration québécoise
 ■ Minimums et maximums normaux des autres salariés québécois
 ◆ Salaires moyens

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

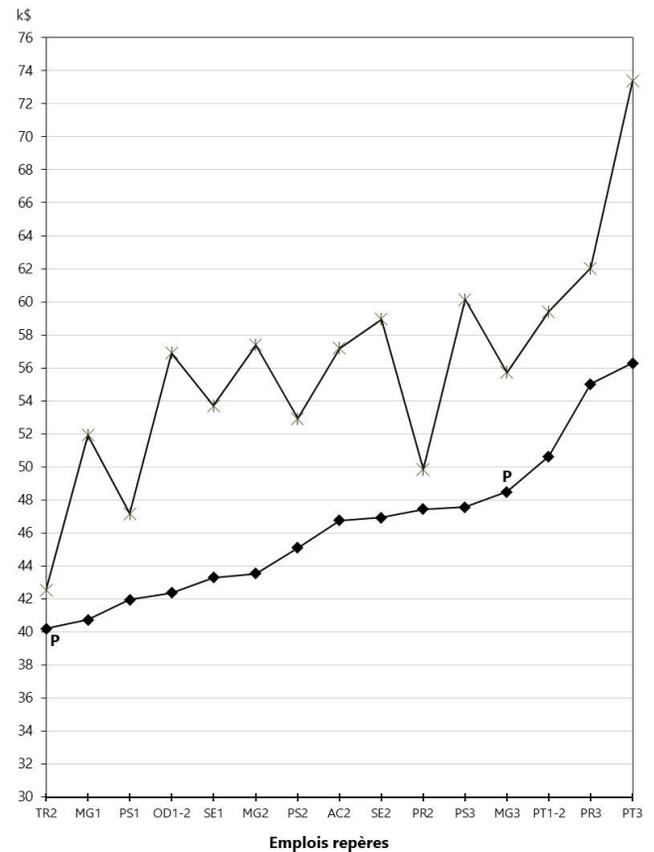
Les employés de bureau

Les employés de bureau de l'administration québécoise affichent un retard salarial de 20,6 % par rapport aux autres salariés québécois de cette catégorie. Treize des quinze emplois repères de la catégorie, soit la presque totalité de l'effectif, présentent un retard. Pour les deux autres emplois repères, on observe la parité entre 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 pour 82 % de l'effectif de la catégorie. Pour ceux-ci, l'administration québécoise montre des retards allant de 12,4 % à 26,4 %, ce qui représente des différences salariales de 5 216 \$ à 12 581 \$.

Les emplois repères « Opérateur duplicateur 1-2 », « Magasinier 2 » et « Préposé aux télécommunications 3 » affichent les retards salariaux les plus élevés (- 34,3 %, - 31,7 % et - 30,4 % respectivement).

Figure 1.5
Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de bureau », en 2023



- ◆ 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 (46 264 \$) affiche un retard de 25,1 % par rapport à celui des échelles des autres employés de bureau québécois (57 857 \$). Le retard est toutefois moins grand sur le plan du salaire (- 20,6 %). Tous les employés de bureau de l'administration québécoise sont rémunérés selon une échelle salariale; chez les autres employés de bureau québécois, c'est le cas de 78 %² des salariés.

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 64 702 \$. Les échelles salariales de l'administration québécoise ne comportent pas de tels maximums.

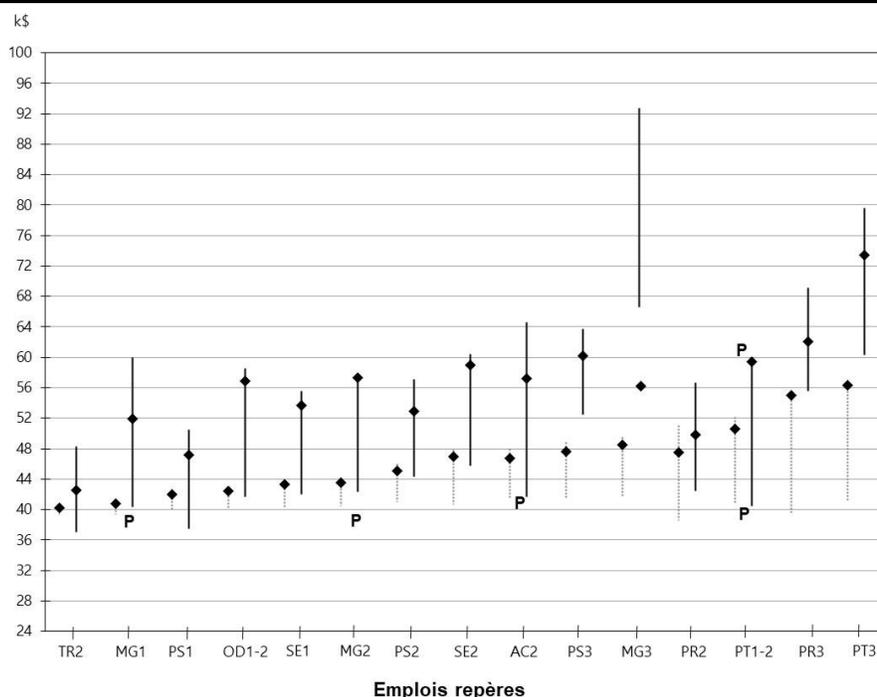
Sur le plan du maximum normal, 14 des 15 emplois repères, soit la presque totalité de l'effectif des employés de bureau, affichent un retard dans l'administration québécoise. Parmi les emplois repères présentés, les écarts varient de - 11,0 % à - 87,4 %. Pour l'emploi repère restant, on observe la parité entre 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 repères. Par ailleurs, pour quatre autres emplois repères, le maximum normal de l'administration québécoise dépasse le minimum des autres salariés québécois de moins de 2 000 \$.

2. La proportion tombe à 70 % ou moins pour neuf emplois repères.

Figure 1.6

Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de bureau », en 2023



⋮ Minimums et maximums normaux de l'administration québécoise
 ■ Minimums et maximums normaux des autres salariés québécois

◆ 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-1 et C-1.

Les employés de service

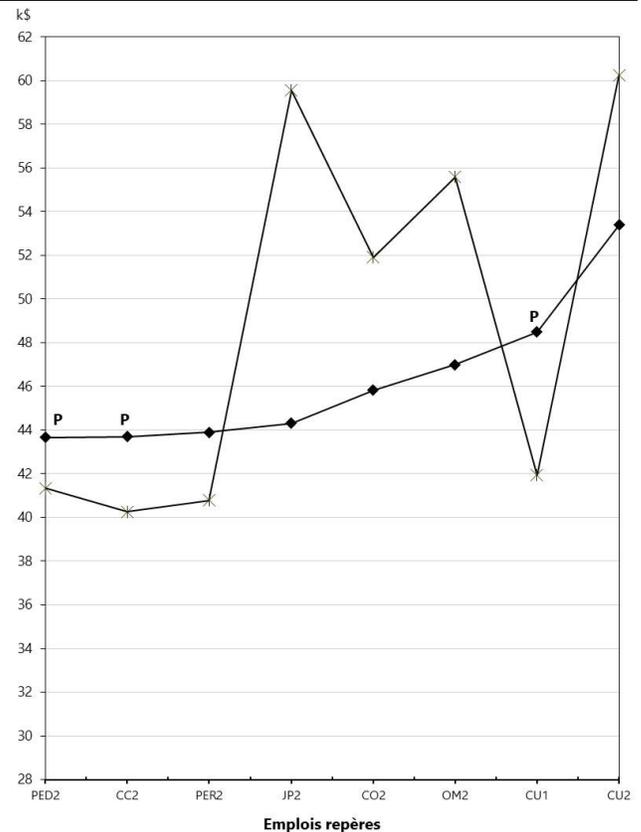
Pour les salaires des employés de service, on observe la parité entre les deux secteurs.

Pour cinq emplois repères sur douze, soit 62 % de l'effectif de cette catégorie, on observe la parité entre les deux secteurs. Pour six autres emplois repères (35 % de l'effectif), l'administration québécoise présente un retard. Pour l'emploi repère restant, elle est en avance.

Parmi les emplois repères où l'administration québécoise présente un retard, c'est chez les journaliers ou préposés aux terrains (1 % de l'effectif) que l'écart est le plus prononcé (- 34,4 %). Cela correspond à une différence salariale de 15 236 \$.

Les préposés à l'entretien ménager – travaux légers, qui comptent pour 4 % de l'effectif de la catégorie, montrent une avance de 7,1 %, qui représente une différence salariale de 3 104 \$.

Figure 1.7
Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de service », en 2023



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

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

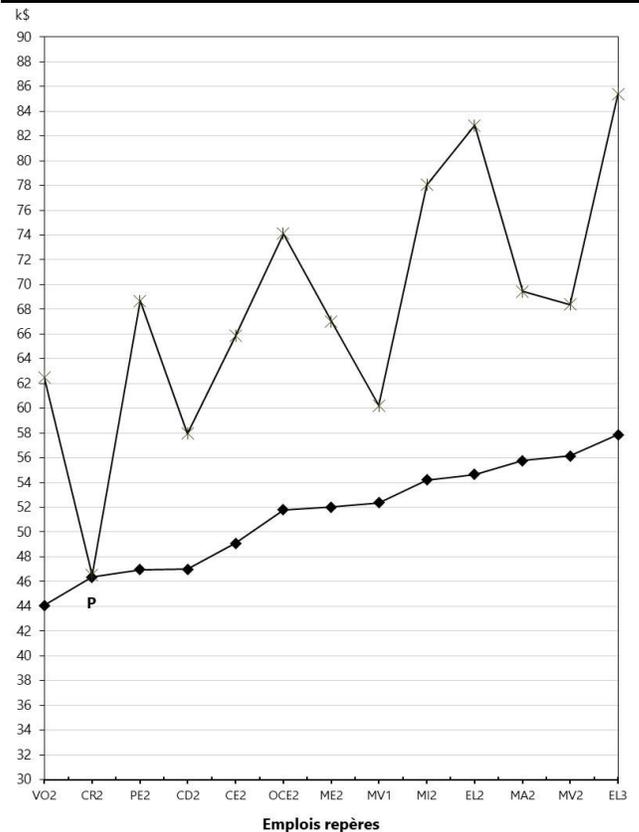
Les ouvriers

Le salaire des ouvriers de l'administration québécoise présente un retard de 35,8 % par rapport à celui des autres ouvriers québécois.

Treize des quatorze emplois repères de la catégorie affichent un retard. Six d'entre eux présentent un écart salarial de plus de 40 %. Pour les emplois repères d'électricien d'entretien de niveaux 2 et 3, les différences salariales liées à cet écart sont respectivement de 28 204 \$ et de 27 517 \$.

Figure 1.8

Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Ouvriers », en 2023



- ◆ 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.

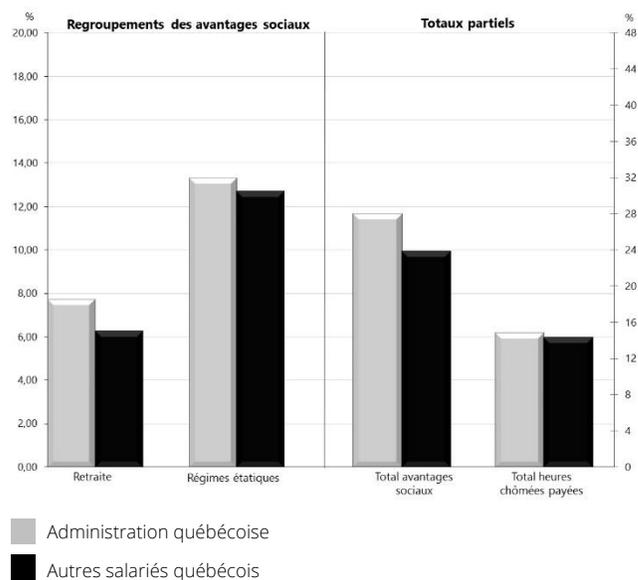
Les avantages sociaux et les heures chômées payées

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 (42,79 % du salaire c. 38,07 %). Cette situation résulte des coûts plus importants dans l'administration québécoise pour les avantages sociaux (27,95 % c. 23,76 %) et les heures chômées payées (14,83 % c. 14,31 %).

Ces débours plus élevés pour les avantages sociaux dans l'administration québécoise s'expliquent principalement par les coûts supérieurs pour les régimes de retraite (7,71 % c. 6,25 %) et les débours plus importants pour les assurances.

Quant aux heures chômées payées, les débours supérieurs de l'administration québécoise sont notamment attribuables aux congés annuels (8,29 % c. 7,42 %) et aux autres jours chômés payés.

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 2023 (en % du salaire)



En ce qui concerne l'administration québécoise, la période de référence s'étend du 1^{er} juillet 2020 au 30 juin 2021 pour la fonction publique et le réseau de l'éducation, et du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021 pour le réseau de la santé et des services sociaux.

La collecte relative aux avantages sociaux portait sur la présence ou l'absence de chacun des avantages. Pour les débours utilisés dans le calcul, les plus élevés pour l'employeur (quatre avantages) proviennent des ERG 2021, 2022 et 2023. De plus, cinq avantages sociaux, qui depuis l'ERG 2015 faisaient l'objet d'une imputation réalisée à partir de données historiques ou sectorielles, ont été réintroduits dans la collecte portant sur les débours pour une partie de l'échantillon. Les autres avantages sociaux dont les coûts sont habituellement peu élevés ont été soumis à une imputation.

Le total des avantages sociaux correspond à la somme du régime de retraite, des régimes étatiques, des assurances (données non présentées) et des autres avantages (données non présentées).

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 plus élevés dans l'administration québécoise que chez les autres salariés pour toutes les catégories d'emplois : les professionnels (38,20 % c. 35,31 %), les techniciens (42,33 % c. 38,51 %), les employés de bureau (43,95 % c. 39,56 %), les employés de service (46,42 % c. 36,14 %) et les ouvriers (42,95 % c. 41,67 %).

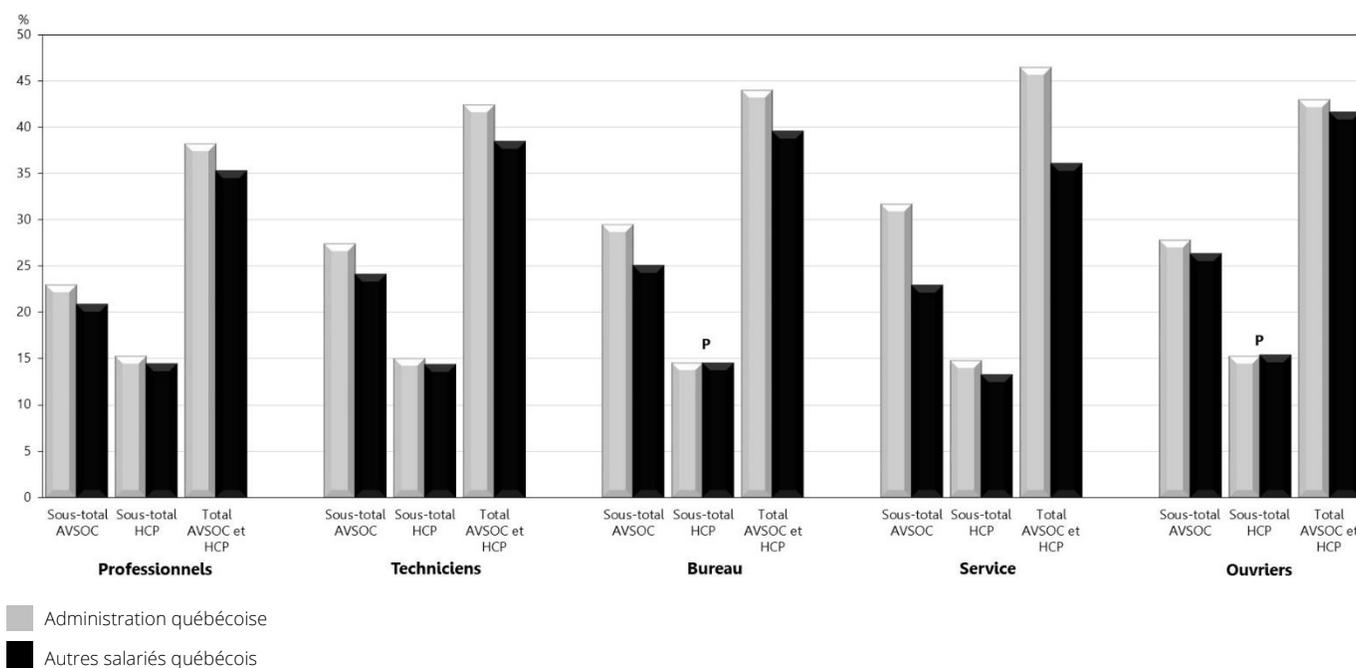
Les coûts liés aux avantages sociaux sont plus élevés dans l'administration québécoise que chez les autres salariés

dans toutes les catégories d'emplois. Ce fait s'explique notamment par des débours plus importants pour les régimes de retraite et l'assurance salaire dans l'administration québécoise (information non présentée), et ce, pour toutes les catégories d'emplois, sauf celle des ouvriers. Dans cette catégorie, les coûts pour les régimes de retraite sont à parité entre les deux secteurs.

Les coûts liés aux heures chômées payées sont supérieurs dans l'administration québécoise chez les professionnels, chez les techniciens et chez les employés de service. La parité est observée chez les employés de bureau et les ouvriers.

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 2023 (en % du salaire)



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

En ce qui concerne l'administration québécoise, la période de référence s'étend du 1^{er} juillet 2020 au 30 juin 2021 pour la fonction publique et le réseau de l'éducation, et du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021 pour le réseau de la santé et des services sociaux.

La collecte relative aux avantages sociaux portait sur la présence ou l'absence de chacun des avantages. Pour les débours utilisés dans le calcul, les plus élevés pour l'employeur (quatre avantages) proviennent des ERG 2021, 2022 et 2023. De plus, cinq avantages sociaux, qui depuis l'ERG 2015 faisaient l'objet d'une imputation réalisée à partir de données historiques ou sectorielles, ont été réintroduits dans la collecte portant sur les débours pour une partie de l'échantillon. Les autres avantages sociaux dont les coûts sont habituellement peu élevés ont été soumis à une imputation.

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 un peu plus d'une heure et demie de moins que celle des autres salariés québécois, et ce, dans l'ensemble des emplois repères. Cette différence signifie que les salariés de l'administration québécoise travaillent annuellement un peu plus de deux semaines et quart de moins. L'écart entre les deux secteurs est le même sur le plan des heures de présence au travail⁴ (la semaine normale de travail moins les congés payés).

La semaine normale de travail des salariés de l'administration québécoise est plus courte que celle des autres salariés québécois pour 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 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 près de trois semaines et demie de présence au travail 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 à près d'une demi-heure (chez les ouvriers) à près de trois heures et quart (chez les techniciens). Dans ce dernier cas, la différence équivaut annuellement à près de quatre semaines de présence au travail de moins dans l'administration québécoise.

Tableau 1.3

Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2023

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

La rémunération globale

La rémunération annuelle prend en compte le salaire et les avantages sociaux, alors que la rémunération globale tient compte du salaire, des avantages sociaux et des heures de présence au travail. Les éléments qui sont pris en compte en plus du salaire dans le calcul de ces deux types de rémunération (les avantages sociaux pour la rémunération annuelle et les avantages sociaux et les heures de présence au travail pour la rémunération globale) expliquent le fait que l'administration québécoise peut présenter une situation plus ou moins favorable sur le plan du salaire que sur celui de la rémunération annuelle et de la rémunération globale.

La rémunération globale des employés de l'administration québécoise montre un retard de 7,4 % sur celle des autres salariés québécois dans l'ensemble des emplois repères. Cette situation est observée dans 41 des 75 emplois repères, soit 67 % de l'effectif. La parité est constatée pour 23 emplois repères (20 % de l'effectif), et 11 emplois repères affichent une avance. Dans toutes les catégories d'emplois, à l'exception de celle des employés de service, l'administration québécoise affiche un retard.

Chez les professionnels, ce retard par rapport aux autres salariés québécois est de 6,0 %. Des retards sont notés pour 10 des 21 emplois repères (69 % de l'effectif), alors que la parité entre les des deux secteurs est observée pour 8 des 11 emplois repères restants (25 % de l'effectif).

Dans la catégorie des techniciens, un retard de 7,5 % est constaté sur le plan de la rémunération globale dans l'administration québécoise. On observe un retard pour 9 des 13 emplois repères (79 % de l'effectif), et la parité entre les deux secteurs pour trois des quatre emplois repères restants (11,0 % de l'effectif).

Chez les employés de bureau, un retard de 10,5 % est enregistré au chapitre de la rémunération globale dans l'administration québécoise. Un retard est observé pour 7 des 15 emplois repères de la catégorie (72 % de l'effectif). Pour sept emplois repères (24 % de l'effectif), on note la parité entre les deux secteurs; un emploi repère affiche une avance.

Dans l'ensemble des emplois repères, chez les professionnels, les techniciens et les employés de bureau, le retard est plus prononcé sur le plan du salaire que sur celui de la

rémunération globale en raison des heures de présence au travail, qui sont moins nombreuses dans l'administration québécoise. À cela s'ajoutent des débours plus élevés pour les avantages sociaux dans l'administration québécoise, sauf chez les professionnels.

Chez les employés de service, une avance est observée entre l'administration québécoise et les autres salariés québécois dans une proportion de 53 % de l'effectif (6 des 12 emplois repères de la catégorie). Cinq emplois repères (27 % de l'effectif) affichent un retard.

Le retard le plus prononcé sur le plan de la rémunération globale est constaté chez les ouvriers (- 32,6 %). Dix des quatorze emplois repères de cette catégorie (87 % de l'effectif) présentent en effet un retard, alors que les quatre autres affichent la parité.

Tableau 1.4
Écart de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2023

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

Catégories d'emplois	Écart salariaux	Écart de la	Écart de la
		rémunération annuelle	rémunération globale
%			
Ensemble des emplois repères	- 16,6	- 13,2	- 7,4
Professionnels	- 14,3	- 12,4	- 6,0
Techniciens	- 18,6	- 15,4	- 7,5
Employés de bureau	- 20,6	- 16,5	- 10,5
Employés de service	- 1,7 *	4,9 *	6,2
Ouvriers	- 35,8	- 34,2	- 32,6

* 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 2023

Catégories d'emplois	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
	Ensemble des emplois repères	11	23	41
Professionnels	3	8	10	21
Techniciens	1	3	9	13
Employés de bureau	1	7	7	15
Employés de service	6	1	5	12
Ouvriers	0	4	10	14

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

Chapitre 2

Le secteur privé

L'ensemble des emplois repères

En 2023, les employés de l'administration québécoise présentent un retard salarial de 14,2 % par rapport à ceux du secteur privé. Cette situation est constatée pour environ 59 % des emplois repères, soit 43 des 73 emplois repères comparés (73 % de l'effectif apparié). Pour vingt-six emplois repères (25 % de l'effectif), on observe la parité entre les deux secteurs. Pour les quatre autres emplois repères, l'administration québécoise présente une avance.

L'administration québécoise présente un retard salarial dans quatre catégories d'emplois, soit la catégorie des professionnels (- 13,7 %), la catégorie des techniciens (- 15,3 %), la catégorie des employés de bureau (- 17,1 %) et la catégorie des ouvriers (- 36,8 %). Les techniciens et les employés de bureau ont une influence certaine sur le résultat, car ils représentent ensemble 61 % de l'effectif de l'administration québécoise.

Chez les techniciens, les employés de bureau et les ouvriers, un retard est constaté pour la majorité des emplois repères, soit pour 9 des 13 emplois repères de techniciens (81 % de l'effectif), 10 des 15 emplois repères d'employés de bureau (95 % de l'effectif) et 10 des 12 emplois repères d'ouvriers (90 % de l'effectif). Chez les professionnels, seulement 9 des 21 emplois repères présentent un retard, mais ceux-ci regroupent 62 % de l'effectif.

Dans la catégorie des employés de service, la parité entre les deux secteurs est observée pour quatre emplois repères sur douze (76 % de l'effectif). Cinq emplois repères montrent un retard (17 % de l'effectif), et les trois autres, une avance.

Tableau 2.1

Écart salarial, administration québécoise et secteur privé, en 2023

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

Catégories d'emplois	Effectif	Écart salarial
	Cat./ens. ¹	
	%	
Ensemble des emplois repères	100	- 14,2
Professionnels	19	- 13,7
Techniciens	26	- 15,3
Employés de bureau	35	- 17,1
Employés de service	16	1,5*
Ouvriers	5	- 36,8

* Indique la parité des deux secteurs

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 2023

Catégories d'emplois	Avance	Parité	Retard	Total des emplois repères
	adm. québ.		adm. québ.	
Ensemble des emplois repères	4	26	43	73
Professionnels	1	11	9	21
Techniciens	0	4	9	13
Employés de bureau	0	5	10	15
Employés de service	3	4	5	12
Ouvriers	0	2	10	12

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

Les professionnels

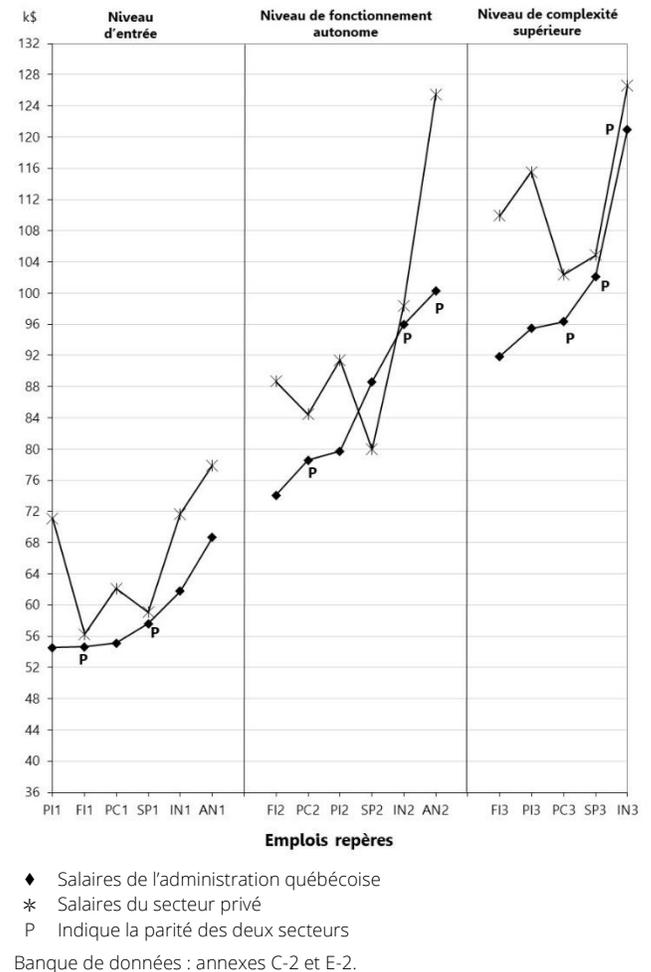
Le salaire des professionnels de l'administration québécoise montre un retard de 13,7 % par rapport à celui des professionnels du secteur privé. Cette situation est observée pour 9 des 21 emplois repères, lesquels représentent 62 % de l'effectif de la catégorie. On observe la parité entre les deux secteurs pour onze emplois repères (33 % de l'effectif), tandis que l'emploi repère restant présente une avance.

Les emplois repères de professionnels de l'administration québécoise appariés au niveau d'entrée et d'apprentissage (niveau 1) ont un retard salarial de 18,8 %. Ils ne représentent toutefois que 7 % de l'effectif de la catégorie. Quatre des six emplois repères présentés de niveau 1 affichent un retard : les écarts vont de -12,7 % à -30,4 %. La parité est observée pour les emplois repères « Professionnel en gestion financière 1 » et « Professionnel en sciences physiques 1 ».

Pour les emplois repères de professionnels de niveau de fonctionnement autonome (niveau 2), l'administration québécoise présente un retard de 10,5 %. Ces emplois repères ont un effet considérable sur le résultat de l'ensemble de la catégorie, puisqu'ils regroupent 71 % de l'effectif apparié de l'administration québécoise dans la catégorie des professionnels. Deux des six emplois repères présentés de ce niveau montrent un retard par rapport au secteur privé, avec des écarts de -14,6 % et -19,7 %. Par ailleurs, l'emploi repère « Professionnel en sciences physiques 2 » présente un salaire plus élevé dans l'administration québécoise que dans le secteur privé avec un écart de 9,8 %. Cela représente un avantage salarial de 8 654 \$ pour l'administration québécoise. Pour les trois autres emplois repères, on observe la parité entre les deux secteurs.

Les professionnels de l'administration québécoise de niveau de complexité supérieure (niveau 3) affichent un retard de 21,3 % par rapport à leurs homologues du secteur privé. Deux emplois repères de ce niveau affichent un retard, soit de -19,6 % et de -21,0 % respectivement. Cela correspond à des différences salariales de 18 041 \$ pour l'emploi repère « Professionnel en gestion financière 3 », et de 20 023 \$ pour l'emploi repère « Analyste des procédés administratifs et informaticien 3 ».

Figure 2.1
Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Professionnels », en 2023



Les professionnels

Chez les professionnels, le maximum normal des échelles salariales de l'administration québécoise (92 015 \$) affiche un retard de 11,7 % sur celui du secteur privé (102 768 \$). Dans l'administration québécoise, presque tous les professionnels sont couverts par une échelle salariale¹, alors que dans le secteur privé, 77 % des professionnels le sont.

Par ailleurs, 62 % des professionnels du secteur privé rémunérés selon une échelle salariale bénéficient d'un maximum au mérite, dont la valeur moyenne est de 115 628 \$. Les échelles salariales de l'administration québécoise ne comportent pas de tels maximums.

Douze des vingt emplois repères (68 % de l'effectif de la catégorie) affichent un retard sur le plan du maximum normal. Les écarts varient de - 2,3 % à - 38,3 %.

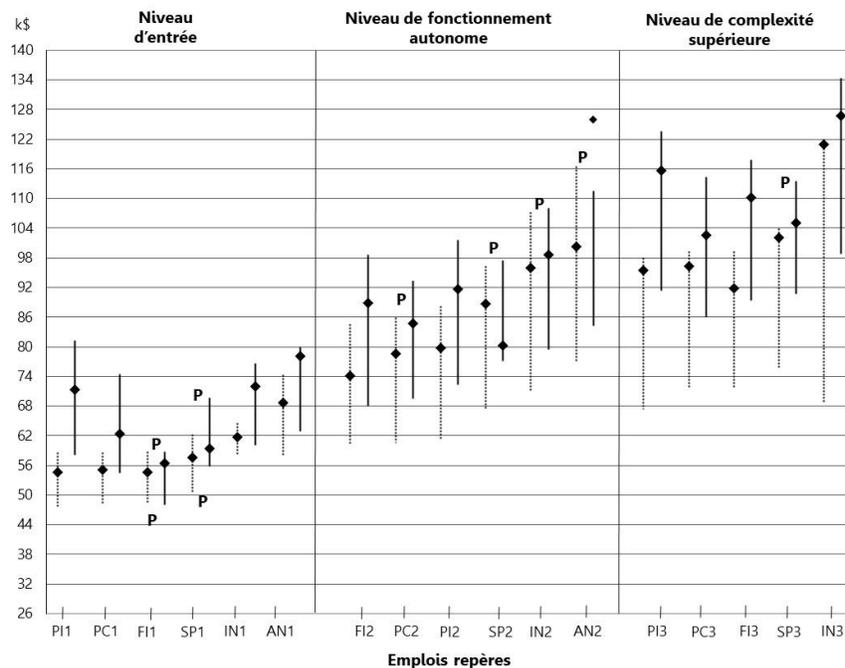
Pour sept emplois repères (25 % de l'effectif), on observe la parité entre les deux secteurs. L'administration québécoise est en avance pour l'emploi repère restant. Par ailleurs, l'emploi repère « Analyste des procédés administratifs et informaticien 1 » de l'administration québécoise affiche un maximum normal dépassant le minimum du secteur privé de moins de 2 000 \$.

Les emplois repères de niveau 2 (73 % de l'effectif) présentent un retard de 8,1 %, mais ce sont les emplois repères des niveaux 1 et 3, dont les retards sont plus importants (- 23,4 % et - 23,0 % respectivement), 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 2023



⋮ 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 techniciens

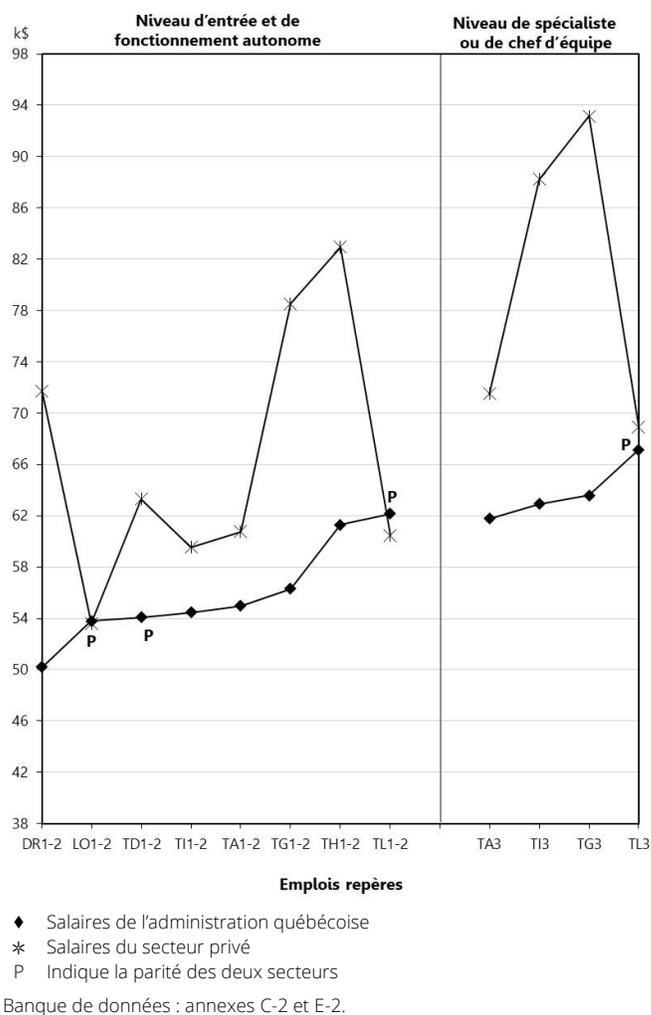
Le salaire des techniciens de l'administration québécoise affiche un retard de 15,3 % sur celui des techniciens du secteur privé.

Neuf des treize emplois repères, lesquels comptent pour 81 % de l'effectif de la catégorie, présentent un retard. Pour les quatre autres emplois repères, on observe la parité entre les deux secteurs.

Les techniciens de niveau d'entrée et de fonctionnement autonome (niveaux 1 et 2) de l'administration québécoise montrent un retard salarial de 13,1 % par rapport à leurs homologues du secteur privé. Les emplois repères de ce niveau ont un effet déterminant sur le résultat d'ensemble, puisqu'ils représentent 89 % de l'effectif de la catégorie. Un retard est constaté pour cinq des huit emplois repères de ce niveau. Ces emplois repères regroupent 81 % de l'effectif du niveau 1-2. On observe la parité entre les secteurs pour trois emplois repères.

Au niveau de spécialiste ou de chef d'équipe (niveau 3), les techniciens de l'administration québécoise présentent un retard salarial de 30,8 % par rapport à leurs homologues du secteur privé. Tous les emplois repères présentés montrent un retard, sauf celui de « Technicien de laboratoire 3 », où la parité est observée. Le retard est prononcé chez les techniciens en informatique (– 40,3 %) et les techniciens en génie (– 46,5 %). Cela représente des différences salariales respectives de 25 330 \$ et 29 545 \$.

Figure 2.3
Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Techniciens », en 2023



Les techniciens

Chez les techniciens, le maximum normal des échelles salariales de l'administration québécoise (59 924 \$) affiche un retard de 20,4 % sur celui du secteur privé (72 137 \$). La situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan salarial (- 15,3 %) que sur celui du maximum normal.

Tous les techniciens de l'administration québécoise sont rémunérés selon une échelle salariale, alors que dans le secteur privé, 66 %² des techniciens le sont. Par ailleurs, 39 % des techniciens du secteur privé couverts par une échelle salariale bénéficient d'un maximum au mérite, dont la valeur moyenne est de 84 091 \$. Les échelles salariales de l'administration québécoise ne comportent pas de tels maximums.

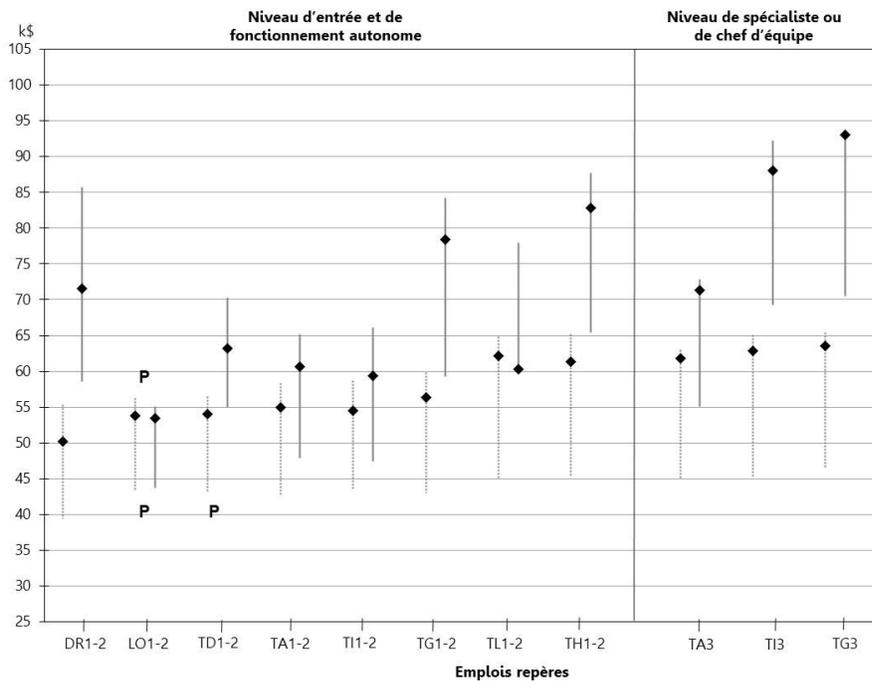
Pour 12 des 13 emplois repères, soit 97 % de l'effectif de la catégorie, le maximum normal est inférieur dans l'administration québécoise. Parmi les emplois repères présentés, les écarts varient de - 11,8 % à - 55,3 %. On observe la parité entre les deux secteurs pour l'emploi repère restant.

Pour cinq emplois repères, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur au minimum du secteur privé. Par ailleurs, deux autres emplois repères affichent un maximum normal dépassant de moins de 2 000 \$ le minimum du secteur privé.

2. Cette proportion tombe à moins de 11 % pour deux emplois repères.

Figure 2.4

Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Techniciens », en 2023



⋮ 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.

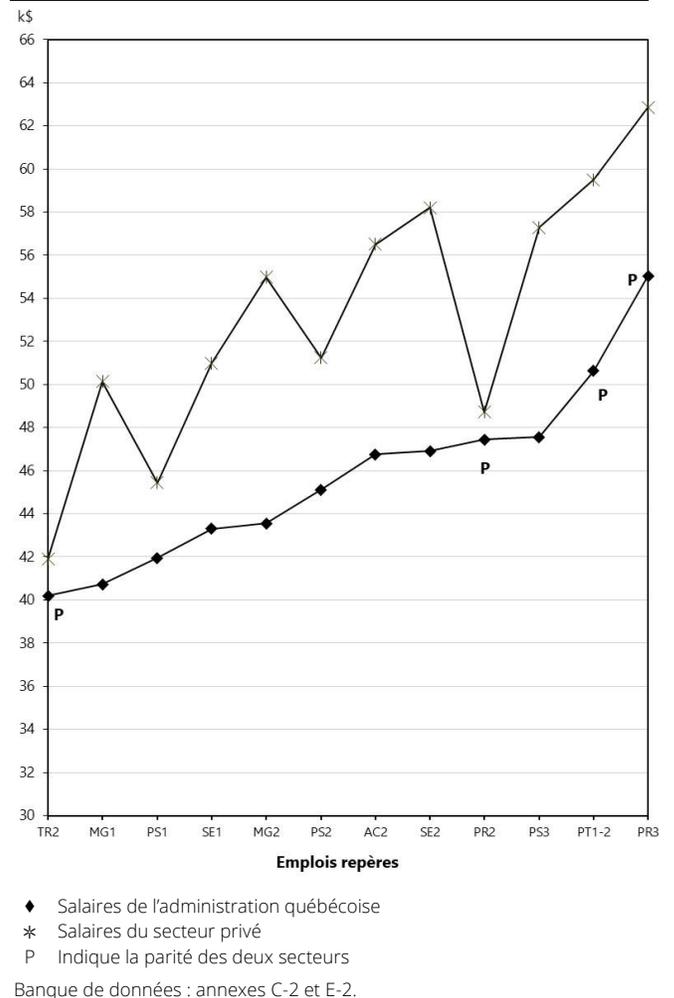
Les employés de bureau

Le salaire des employés de bureau de l'administration québécoise montre un retard de 17,1 % sur celui des employés de bureau du secteur privé. Un retard est observé pour dix des quinze emplois repères, soit 95 % de l'effectif de la catégorie. On note la parité entre les deux secteurs pour les cinq emplois repères restants.

Les trois emplois repères du corps d'emploi « Personnel de soutien en administration » et l'emploi repère « Personnel de secrétariat 2 » ont une influence marquée sur les résultats, puisqu'ils comptent ensemble pour 82 % de l'effectif de la catégorie. Ils présentent des retards variant de 8,3 % à 24,0 %, ce qui représente des différences salariales de 3 492 \$ à 11 278 \$.

L'emploi repère de « Magasinier 2 » est celui qui présente le retard salarial le plus important (- 26,3 %), lequel correspond à une différence salariale de 11 434 \$. Cinq autres emplois repères affichent des retards d'au moins 20 %.

Figure 2.5
Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de bureau », en 2023



Les employés de bureau

Le maximum normal des échelles salariales des employés de bureau de l'administration québécoise (46 264 \$) est inférieur à celui observé dans le secteur privé (57 034 \$). Le retard constaté est de 23,3 %. La situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan salarial (- 17,1 %) que sur celui du maximum normal.

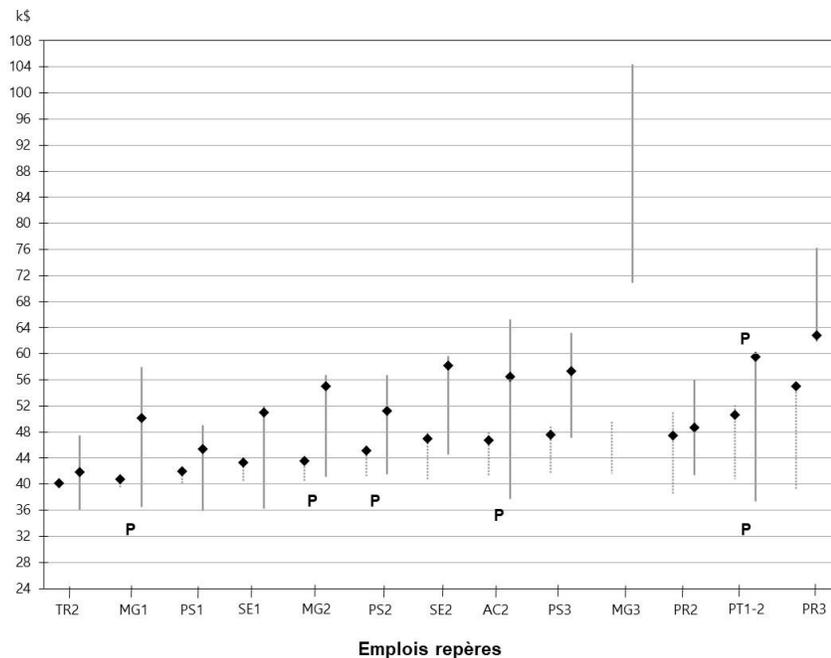
La quasi-totalité des employés de bureau de l'administration québécoise sont rémunérés selon une échelle salariale³, alors que 70 %⁴ de ceux du secteur privé le sont. Par ailleurs, 45 % des employés de bureau du secteur privé couverts par une échelle salariale bénéficient d'un maximum au mérite, dont la valeur moyenne est de 64 632 \$. Les échelles salariales de l'administration québécoise ne comportent pas de tels maximums.

L'analyse des situations comparatives montre que 14 des 15 emplois repères, soit la presque totalité de l'effectif, ont un maximum normal inférieur dans l'administration québécoise. Les écarts varient de - 9,6 % à - 111,0 %. On observe la parité entre les deux secteurs pour l'emploi repère restant.

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

3. La proportion tombe à 70 % ou moins pour neuf emplois repères.
 4. Cette proportion tombe à 36 % et moins pour six emplois repères.

Figure 2.6
Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de bureau », en 2023



- ⋮ 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.

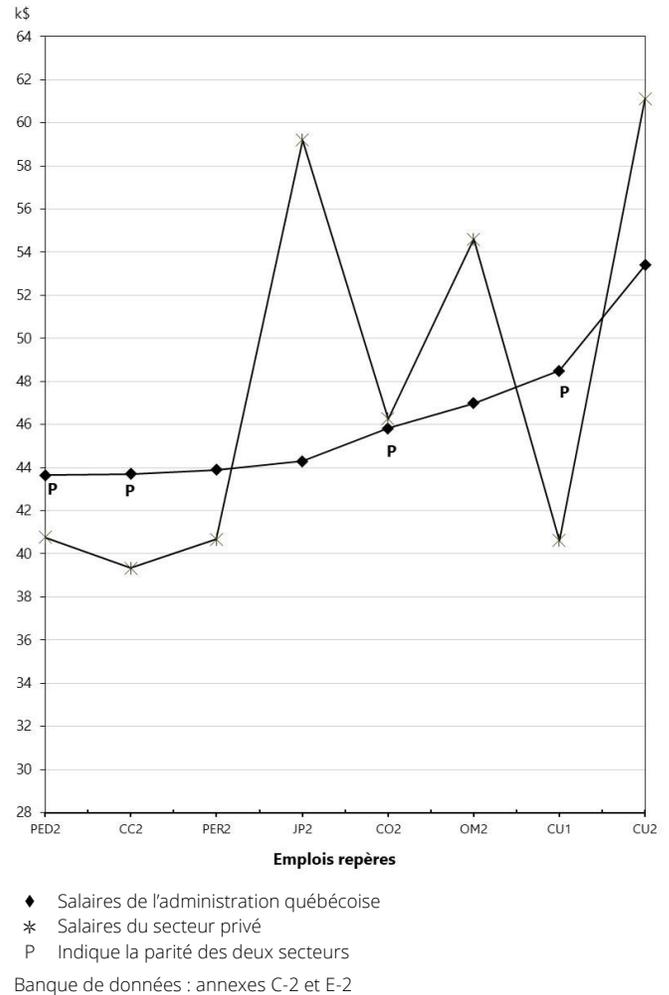
Les employés de service

On observe la parité salariale entre les employés de service de l'administration québécoise et ceux du secteur privé. Cette situation est observée pour quatre des douze emplois repères, soit 76 % de l'effectif de la catégorie.

Dans l'administration québécoise, cinq emplois repères (17 % de l'effectif) montrent un retard. Les écarts vont de - 14,5 % (« Cuisinier 2 ») à - 33,6 % (« Journalier ou préposé aux terrains 2 »). Ce dernier écart représente une différence salariale de 14 885 \$.

Par ailleurs, trois emplois repères de l'administration québécoise affichent des avances salariales. L'emploi repère de préposé à l'entretien ménager pour les travaux légers de niveau 2 présente l'avance salariale la plus élevée (7,3 %), qui correspond à une différence salariale de 3 209 \$.

Figure 2.7
Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de service », en 2023

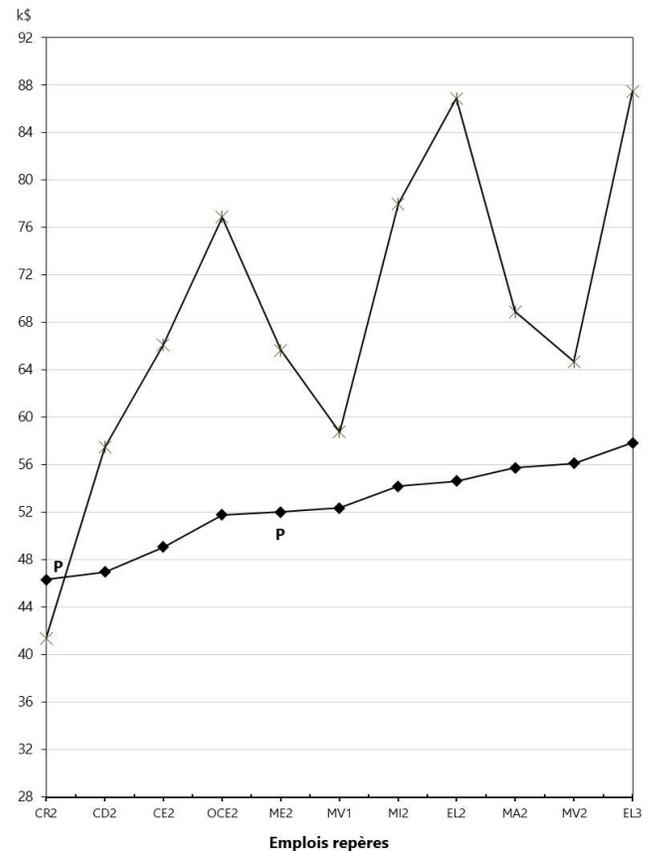


Les ouvriers

Le salaire des ouvriers de l'administration québécoise montre un retard de 36,8 % par rapport à celui des ouvriers du secteur privé. Cette situation est constatée pour 10 des 12 emplois repères, lesquels constituent 90 % de l'effectif. Pour deux emplois, on observe la parité entre les deux secteurs.

Parmi les emplois présentés, quatre affichent des retards salariaux de plus de 40 % dans l'administration québécoise. Ces emplois regroupent 51 % de l'effectif de la catégorie. Le retard le plus prononcé est celui constaté pour l'emploi « Électricien d'entretien 2 » (- 59,0 %). Il correspond à une différence salariale de 32 245 \$.

Figure 2.8
Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Ouvriers », en 2023



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

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

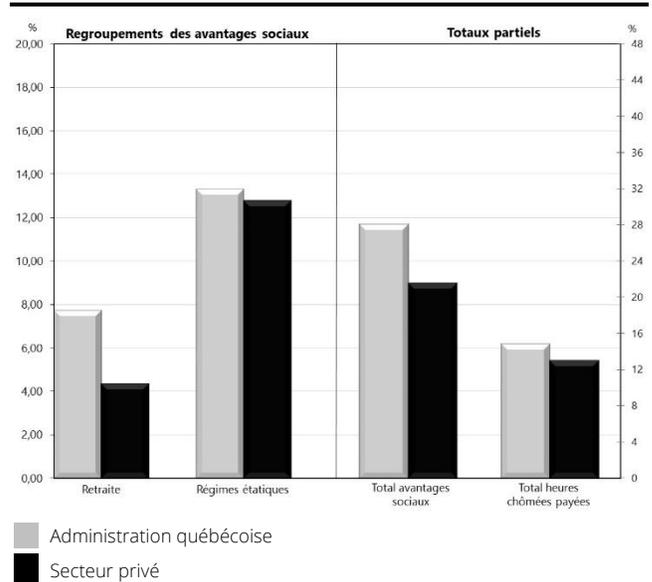
Les avantages sociaux et les heures chômées payées

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 (42,80 % du salaire c. 34,50 %). Cette situation résulte du coût des avantages sociaux (27,97 % du salaire c. 21,51 %) et des heures chômées payées (14,83 % du salaire c. 12,99 %), qui est plus élevé dans l'administration québécoise.

Ces débours plus élevés pour les avantages sociaux dans l'administration québécoise s'expliquent principalement par les coûts supérieurs des régimes de retraite (7,71 % c. 4,33 %) et les débours plus élevés pour les assurances et pour le régime de rentes du Québec (5,47 % c. 5,18 %).

Quant aux heures chômées payées, les débours supérieurs de l'administration québécoise sont notamment attribuables aux congés annuels (8,29 % c. 7,06 %) 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 2023 (en % du salaire)



En ce qui concerne l'administration québécoise, la période de référence s'étend du 1^{er} juillet 2020 au 30 juin 2021 pour la fonction publique et le réseau de l'éducation, et du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021 pour le réseau de la santé et des services sociaux.

La collecte relative aux avantages sociaux portait sur la présence ou l'absence de chacun des avantages. Pour les débours utilisés dans le calcul, les plus élevés pour l'employeur (quatre avantages) proviennent des ERG 2021, 2022 et 2023. De plus, cinq avantages sociaux, qui depuis l'ERG 2015 faisaient l'objet d'une imputation réalisée à partir de données historiques ou sectorielles, ont été réintroduits dans la collecte portant sur les débours pour une partie de l'échantillon. Les autres avantages sociaux dont les coûts sont habituellement peu élevés ont été soumis à une imputation.

Le total des avantages sociaux correspond à la somme du régime de retraite, des régimes étatiques, des assurances (données non présentées) et des autres avantages (données non présentées).

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 de l'administration québécoise sont supérieurs à ceux du secteur privé, et ce, pour toutes les catégories d'emplois : les professionnels (38,20 % du salaire c. 33,32 %), les techniciens (42,33 % c. 34,98 %), les employés de bureau (43,95 % c. 34,82 %), les employés de service (46,42 % c. 33,56 %) et les ouvriers (43,13 % c. 37,29 %).

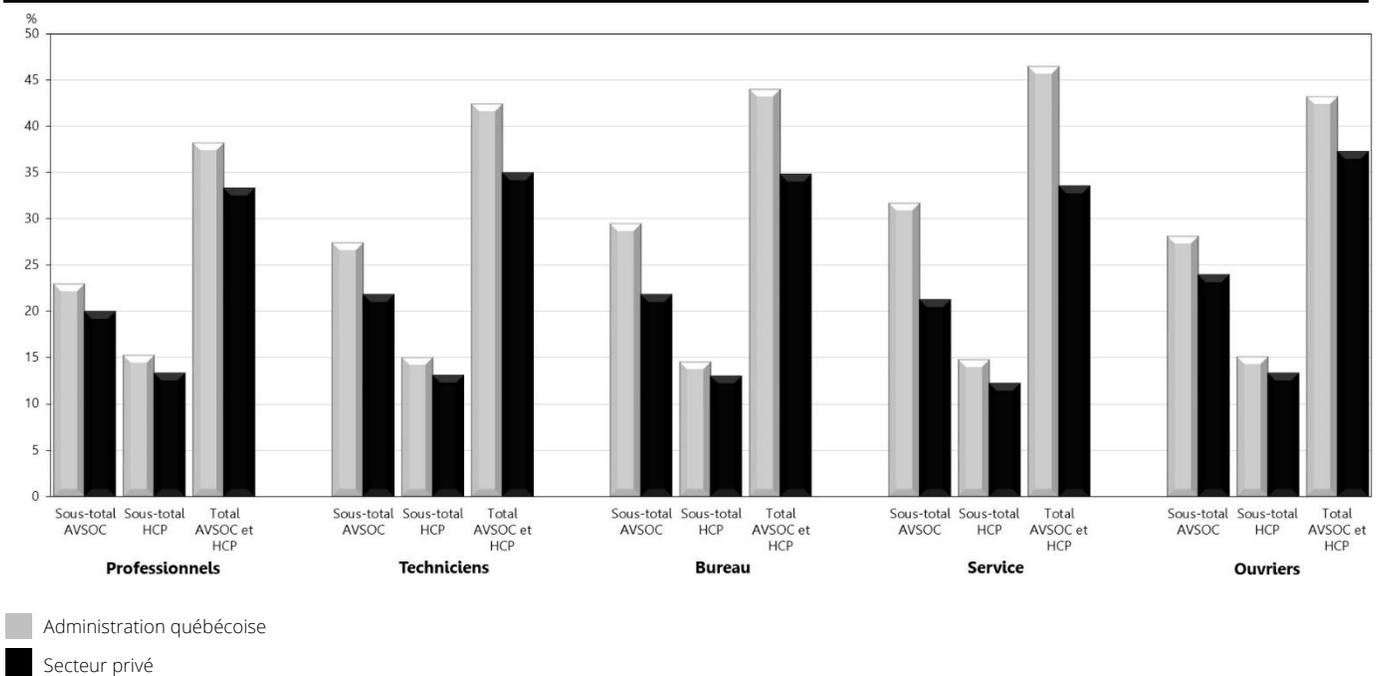
Les coûts des avantages sociaux sont plus élevés dans l'administration québécoise pour toutes les catégories

(professionnels : 22,95 % c. 20,00 %; techniciens : 27,36 % c. 21,86 %; employés de bureau : 29,45 % c. 21,83 %; employés de service : 31,67 % c. 21,30 %; ouvriers : 28,07 % c. 23,95 %). Cela s'explique notamment par des débours plus élevés pour les régimes de retraite et les régimes étatiques (sauf pour les employés de service pour ce qui est des coûts liés aux régimes étatiques, où la parité entre les deux secteurs est observée).

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 et les autres jours chômés payés sont également supérieurs dans toutes les catégories d'emplois.

Figure 2.10

Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé, pour chacune des catégories d'emplois, en 2023 (en % du salaire)



AVSOC : Avantages sociaux.
 HCP : Heures chômées payées.

En ce qui concerne l'administration québécoise, la période de référence s'étend du 1^{er} juillet 2020 au 30 juin 2021 pour la fonction publique et le réseau de l'éducation, et du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021 pour le réseau de la santé et des services sociaux.

La collecte relative aux avantages sociaux portait sur la présence ou l'absence de chacun des avantages. Pour les débours utilisés dans le calcul, les plus élevés pour l'employeur (quatre avantages) proviennent des ERG 2021, 2022 et 2023. De plus, cinq avantages sociaux, qui depuis l'ERG 2015 faisaient l'objet d'une imputation réalisée à partir de données historiques ou sectorielles, ont été réintroduits dans la collecte portant sur les débours pour une partie de l'échantillon. Les autres avantages sociaux dont les coûts sont habituellement peu élevés ont été soumis à une imputation.

Banque de données : annexe B-2.

Les heures de travail

La semaine des employés de l'administration québécoise comporte près de deux heures et quart de travail 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 (un peu plus de deux heures et demie) si on considère les heures de présence au travail. Cette situation s'explique par les débours pour les heures chômées payées, qui sont plus élevés 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 et quart 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 près de deux heures et quart chez les professionnels à près de trois heures chez les techniciens et les employés de bureau. Pour ces dernières catégories d'emplois, cela équivaut annuellement à un peu plus de quatre semaines et quart de moins pour les employés de l'administration québécoise.

Dans toutes les catégories d'emplois, sauf celle des employés de service où on observe la 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'un peu plus d'une heure et trois quarts pour les ouvriers à près de trois heures et quart pour les techniciens, ce qui équivaut annuellement, pour ces derniers, à un peu plus de cinq 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 pour les heures chômées payées, qui sont plus élevés dans l'administration québécoise.

Tableau 2.3

Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur privé, en 2023

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	30,5	33,1
Professionnels	35,2	37,4	29,8	32,4
Techniciens	35,0	37,9	29,8	33,0
Employés de bureau	35,0	37,9	29,9	33,0
Employés de service	38,7*	38,4*	33,0*	33,8*
Ouvriers	38,8	40,0	32,9	34,7

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexes C-2 et F.

La rémunération globale

On observe la parité entre l'administration québécoise et le secteur privé en ce qui a trait à la rémunération globale. C'est le cas pour 34 des 73 emplois repères (38 % de l'effectif). Une avance est constatée pour 17 emplois repères (36 % de l'effectif), et 22 emplois repères affichent un retard. La situation de parité s'explique en partie par le fait que les 17 emplois repères montrant une avance sont contrebalancés par les 22 emplois repères affichant un retard.

La parité est notée chez les professionnels, les techniciens et les employés de bureau. Dans la première catégorie, ce sont 10 des 21 emplois repères, soit 61 % de l'effectif, qui se trouvent dans cette situation, alors que dans celle des techniciens, c'est le cas de 5 des 13 emplois repères (18 % de l'effectif). Chez les employés de bureau, on observe la parité pour 8 des 15 emplois repères (37 % de l'effectif). Trois autres emplois repères montrent une avance (23 % de l'effectif), alors que les quatre emplois repères restants affichent un retard.

Les employés de service de l'administration québécoise présentent une avance de 11,5 % sur le plan de la rémunération globale. Six des 12 emplois repères de la catégorie, qui représentent 53 % de l'effectif, affichent une avance. On observe la parité pour cinq autres emplois repères (47 % de l'effectif), tandis que l'emploi repère restant est en retard.

La seule catégorie qui montre un retard sur le plan de la rémunération globale dans l'administration québécoise est celle des ouvriers, avec un écart de - 25,7 %. Cette situation est observée pour la moitié des emplois repères (65 % de l'effectif).

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

Tableau 2.4

Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé, en 2023

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

Catégories d'emplois	Écarts	Écarts de la	Écarts de la
	salariaux	rémunération annuelle	rémunération globale
	%		
Ensemble des emplois repères	- 14,2	- 8,9	- 0,3*
Professionnels	- 13,7	- 10,9	- 2,4*
Techniciens	- 15,3	- 10,3	0,4*
Employés de bureau	- 17,1	- 10,3	- 0,1*
Employés de service	1,5*	9,2	11,5
Ouvriers	- 36,8	- 32,4	- 25,7

* Indique la parité des deux secteurs

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

Tableau 2.5

Nombre d'emplois repères selon le statut des écarts de rémunération globale, administration québécoise et secteur privé, en 2023

Catégories d'emplois	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	17	34	22	73
Professionnels	6	10	5	21
Techniciens	2	5	6	13
Employés de bureau	3	8	4	15
Employés de service	6	5	1	12
Ouvriers	0	6	6	12

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

Chapitre 3

Le secteur « autre public » et ses composantes

Les salaires

L'administration québécoise montre un retard de 22,0 % par rapport au secteur « autre public¹ » sur le plan salarial dans l'ensemble des emplois repères. Un retard est observé pour 73 des 74 emplois repères comparés. Tous les emplois repères des catégories des professionnels, des techniciens, des employés de bureau et des ouvriers présentent un retard. Onze des douze emplois repères des employés de service présentent un retard et on note la parité entre les secteurs pour un emploi repère.

Le salaire des professionnels de l'administration québécoise présente un retard de 15,3 % sur celui des professionnels du secteur « autre public ». Parmi les emplois repères présentés, les écarts varient de -9,6 % à -36,0 %. Neuf emplois repères affichent des retards supérieurs à 20 % et, parmi ces derniers, deux sont de plus de 30 %.

Pour la catégorie « Techniciens », l'administration québécoise présente un retard salarial de 22,7 % par rapport au secteur « autre public ». Parmi les emplois repères présentés, quatre affichent des retards de plus de 30 %.

Chez les employés de bureau, l'administration québécoise affiche un retard de 26,2 % sur le plan salarial par rapport au secteur « autre public ». Les écarts varient de -10,6 % pour l'emploi repère « Préposé aux renseignements 3 » à -51,5 % pour l'emploi repère « Magasinier 3 ». Quatre emplois repères présentent un retard supérieur à 40 %.

Les employés de service de l'administration québécoise affichent un retard salarial de 19,8 % par rapport à leurs homologues du secteur « autre public ». Parmi les emplois repères présentés, les retards varient entre 16,7 % pour l'emploi repère « Préposé entretien lourd 2 » et 49,5 % pour l'emploi repère « Préposé buanderie 2 ». Deux autres emplois repères montrent des retards d'au moins 35 %. On observe la parité entre les deux secteurs pour un emploi repère.

C'est chez les ouvriers que l'administration québécoise montre son retard salarial le plus prononcé par rapport au secteur « autre public », soit 39,1 %. Parmi les emplois repères présentés, les écarts varient de -30,3 % (« Mécanicien de véhicules motorisés 1 ») à -46,6 % (« Mécanicien d'entretien (*millwright*) 2 »). Sept emplois repères affichent des retards de plus de 40%.

Tableau 3.1
Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur « autre public », en 2023

[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	- 22,0	0	1	73	74
Professionnels	- 15,3	0	0	20	20
Techniciens	- 22,7	0	0	13	13
Employés de bureau	- 26,2	0	0	15	15
Employés de service	- 19,8	0	1	11	12
Ouvriers	- 39,1	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 11,2 %, 24,1 %, 26,1 % et 38,6 % des employés du secteur « autre public ».

Les échelles salariales

L'analyse du maximum normal des échelles salariales des trois catégories d'emplois considérées montre un retard de l'administration québécoise par rapport 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 repères de l'administration québécoise présentent des maximums normaux inférieurs à ceux observés dans le secteur « autre public ». Le maximum normal des professionnels de l'administration québécoise est ainsi inférieur de 12,7 % au maximum normal de ceux du secteur « autre public ». Les écarts, pour les emplois repères présentés, varient de - 6,4 % à - 40,9 %. Le maximum normal des techniciens est également inférieur dans l'administration québécoise; l'écart observé est de - 20,2 %. Parmi les emplois repères techniques, les écarts varient de - 7,8 % à - 56,9 %. Dans ces deux catégories d'emplois, la situation de l'administration québécoise est

meilleure sur le plan des maximums normaux que sur celui des salaires (- 15,3 % chez les professionnels et - 22,7 % 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 27,1 % dans l'administration québécoise. Tous les emplois repères de la catégorie affichent un retard; les écarts varient de - 13,3 % à - 62,5 %. La situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan du salaire (- 26,2 %) que sur celui du maximum normal.

Pour 15 emplois repères, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur au minimum du secteur « autre public ». Pour 7 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 2023

	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	97,8	96,9	92 163	103 893	- 12,7	72,9	76,9
Techniciens	100,0	96,7	59 924	72 011	- 20,2	79,9	83,0
Employés de bureau	99,9	92,8	46 264	58 806	- 27,1	84,2	85,7

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

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

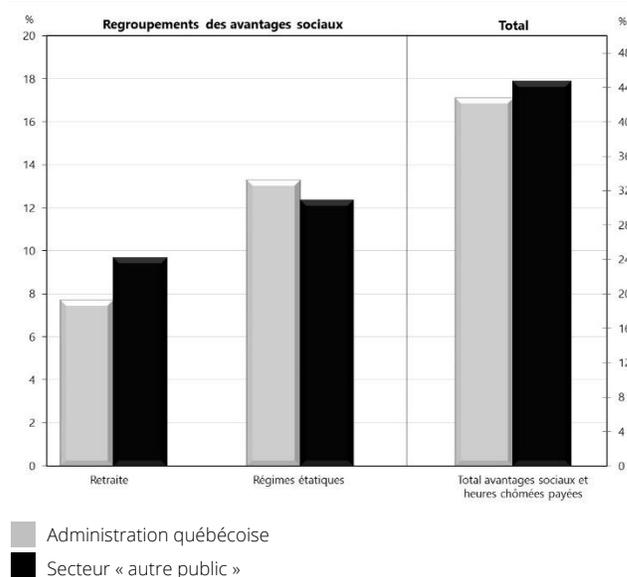
Les avantages sociaux et les heures chômées payées

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 » (42,79 % du salaire c. 44,69 %). Cette différence provient des débours liés aux heures chômées payées (14,83 % du salaire c. 16,77 %). La même situation est observée par catégorie d'emplois, sauf pour les employés de service, chez qui la parité est observée.

On observe la parité entre l'administration québécoise et le secteur « autre public » pour ce qui est des coûts liés aux avantages sociaux. Cette situation de parité s'explique notamment par des dépenses inférieures dans l'administration québécoise pour les régimes de retraite, qui viennent contrebalancer les dépenses plus élevées pour les assurances et les régimes étatiques (13,29 % c. 12,37 %).

En ce qui concerne les heures chômées payées, les débours moindres dans l'administration québécoise sont attribuables aux jours fériés et aux congés mobiles (4,48 % c. 5,49 %), et aux autres jours chômés payés. La situation est la même pour les catégories d'emplois.

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 2023 (en % du salaire)



En ce qui concerne l'administration québécoise, la période de référence s'étend du 1^{er} juillet 2020 au 30 juin 2021 pour la fonction publique et le réseau de l'éducation, et du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021 pour le réseau de la santé et des services sociaux.

La collecte relative aux avantages sociaux portait sur la présence ou l'absence de chacun des avantages. Pour les débours utilisés dans le calcul, les plus élevés pour l'employeur (quatre avantages) proviennent des ERG 2021, 2022 et 2023. De plus, cinq avantages sociaux, qui depuis l'ERG 2015 faisaient l'objet d'une imputation réalisée à partir de données historiques ou sectorielles, ont été réintroduits dans la collecte portant sur les débours pour une partie de l'échantillon. Les autres avantages sociaux dont les coûts sont habituellement peu élevés ont été soumis à une imputation.

Banque de données : annexe B-3.

Les heures de travail

Dans l'ensemble des emplois repères, la semaine normale de travail de l'administration québécoise compte une demi-heure de moins que celle du secteur « autre public ». Si on considère les heures de présence au travail, l'écart entre les deux secteurs est inverse. Elle est alors de 30,5 heures pour l'administration québécoise et de 30,2 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 les employés de service, il n'y a pas de différence significative. Les ouvriers de l'administration québécoise, pour leur part, ont une semaine de travail plus longue que celle de leurs homologues du secteur « autre public » de près d'un quart d'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 ont quant à eux des heures de présence au travail plus nombreuses dans l'administration québécoise. Chez les ouvriers, la différence est d'un peu plus d'une heure par semaine, ce qui équivaut annuellement à près d'une semaine et trois quarts 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 des débours moins élevés pour les heures chômées payées.

Tableau 3.3

Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur « autre public », en 2023

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

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexes C-3 et F.

La rémunération globale

La rémunération globale de l'administration québécoise affiche un retard de 22,7 % par rapport à celle du secteur « autre public » dans l'ensemble des emplois repères. Un retard est observé pour 73 des 74 emplois repères, soit la quasi-totalité de l'effectif. On observe la parité entre les secteurs pour l'emploi repère restant.

Toutes les catégories d'emplois présentent des retards au chapitre de la rémunération globale. Ils sont respectivement de 14,4 % chez les professionnels, de 22,2 % chez les techniciens, de 28,1 % chez les employés de bureau et de 22,0 % chez les employés de service. Quant aux ouvriers, ils présentent le retard le plus important (– 45,1 %).

Pour l'ensemble des emplois repères et pour la catégorie des employés de bureau, les retards plus prononcés de la rémunération globale par rapport au salaire sont dus à un nombre d'heures de présence au travail plus élevé dans l'administration québécoise.

Pour ce qui est du retard plus faible pour la rémunération globale chez les professionnels, il est dû aux heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise.

Le retard plus marqué de la rémunération globale par rapport à celui du salaire chez les employés de service résulte des heures de présence au travail plus nombreuses dans l'administration québécoise, tandis que chez les ouvriers, il résulte des coûts moins élevés pour les avantages sociaux et des heures de présence au travail plus nombreuses.

Tableau 3.4

Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur « autre public », en 2023

[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	- 22,0	- 22,0	- 22,7
Professionnels	- 15,3	- 15,2	- 14,4
Techniciens	- 22,7	- 23,0	- 22,2
Employés de bureau	- 26,2	- 26,3	- 28,1
Employés de service	- 19,8	- 18,1	- 22,0
Ouvriers	- 39,1	- 40,5	- 45,1

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

Les salaires

Dans l'ensemble des emplois repères, l'administration québécoise montre un retard salarial de 27,6 % par rapport à l'administration municipale. Cette situation de retard est observée pour 62 des 64 emplois repères comparés, lesquels représentent 99 % de l'effectif. Les deux emplois repères restants présentent une avance. Toutes les catégories d'emplois affichent un retard.

Les professionnels de l'administration québécoise montrent un retard de 20,9 % par rapport à leurs homologues de l'administration municipale. Quinze emplois repères comparés, qui comptent pour 95 % de l'effectif de la catégorie, affichent un retard. Les deux emplois repères restants présentent une avance.

Un retard est observé dans l'administration québécoise 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 26,5 % par rapport à l'administration municipale. Le résultat de la catégorie est fortement influencé par le retard de l'emploi repère « Technicien en administration 1-2 » (52 % de l'effectif), qui présente un écart de - 25,8 %.

Les employés de bureau de l'administration québécoise présentent un retard de 32,3 % 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 repère « Personnel de soutien en administration » et des niveaux 1 et 2 de l'emploi repère « Personnel de secrétariat », qui représentent ensemble 86 % de l'effectif de la catégorie. Les écarts pour ces emplois repères varient de - 22,1 % à - 42,2 %.

Les employés de service de l'administration québécoise affichent un retard salarial de 31,2 % par rapport à leurs homologues de l'administration municipale. Parmi les emplois repères présentés, les journaliers ou préposés aux terrains de niveau 2 affichent le retard le plus marqué (- 40,0 %).

Chez les ouvriers, le retard salarial de l'administration québécoise est de 37,1 %. Il s'agit du retard le plus important dans ce secteur. Dix des emplois repères présentés 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 2023

[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	- 27,6	2	0	62	64
Professionnels	- 20,9	2	0	15	17
Techniciens	- 26,5	0	0	12	12
Employés de bureau	- 32,3	0	0	15	15
Employés de service	- 31,2	0	0	6	6
Ouvriers	- 37,1	0	0	14	14

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

Les échelles salariales

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

Chez les professionnels, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur de 17,9 % à celui de l'administration municipale. Le retard de l'administration québécoise est constaté pour 15 des 16 emplois repères de professionnels, ce qui correspond à 97 % de l'effectif de la catégorie. Les écarts varient de - 4,6 % à - 74,5 %. Les emplois repères professionnels de niveau 2, qui comptent pour 74 % de l'effectif, présentent un retard de 16,3 %. Ils ont une influence notable sur le résultat de la catégorie.

Le maximum normal des techniciens de l'administration québécoise affiche un retard de 23,3 % par rapport à celui des techniciens de l'administration municipale. Les maximums normaux de la totalité des emplois repères de techniciens sont inférieurs dans l'administration québécoise. Parmi les emplois repères présentés, les écarts vont de - 6,3 % à - 44,4 %. Quatre emplois repères affichent un retard de plus de 30 %.

Dans ces deux catégories, la situation de l'administration québécoise est meilleure sur le plan des maximums normaux que sur celui des salaires (- 20,9 % chez les professionnels et - 26,5 % chez les techniciens). Cela s'explique par le fait que les employés de l'administration québécoise sont moins avancés dans leur échelle salariale.

Chez les employés de bureau, le maximum normal de l'administration québécoise présente un retard de 34,1 % sur celui de l'administration municipale. Les maximums normaux de tous les emplois repères de bureau sont inférieurs dans l'administration québécoise; les écarts varient de - 22,8 % à - 59,1 %. Quatre emplois repères montrent un retard de plus de 40 %. La situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan du salaire (- 32,3 %) que sur celui du maximum normal.

Au total, pour 42 des 43 emplois repères (la quasi-totalité de l'effectif), le maximum normal est moins élevé dans l'administration québécoise. Pour 19 de ces emplois repères (6 emplois repères professionnels, 4 emplois repères techniques et 9 emplois repères de bureau), le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur au minimum de l'administration municipale. Dans quatre autres emplois repères, dont deux se trouvent dans la catégorie des techniciens et deux autres dans celle 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 2023

	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	97,7	98,0	92 114	108 596	- 17,9	72,5	82,9
Techniciens	100,0	91,6	59 689	73 583	- 23,3	79,5	89,3
Employés de bureau	99,9	91,5	46 264	62 059	- 34,1	84,2	87,7

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

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

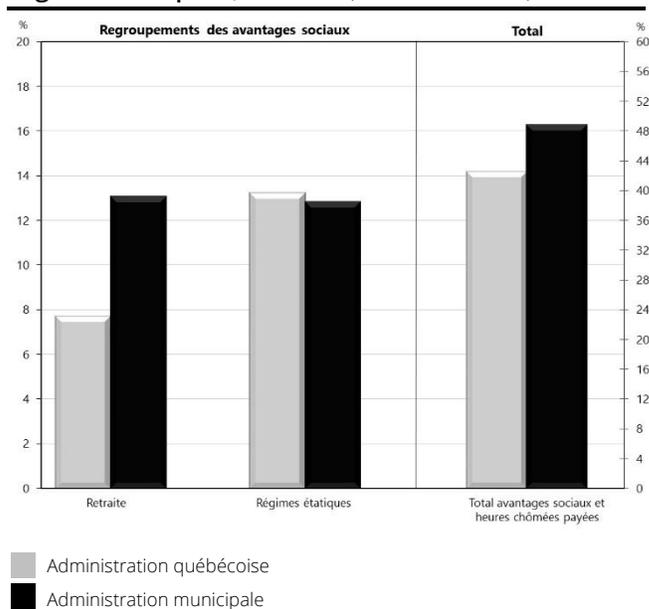
Les avantages sociaux et les heures chômées payées

Les débours relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées représentent un plus faible pourcentage du salaire dans l'administration québécoise que dans l'administration municipale (42,59 % c. 48,87 %). Cette situation est notée tant pour les débours relatifs aux avantages sociaux (27,75 % c. 32,25 %) que pour ceux liés aux heures chômées payées (14,84 % c. 16,62 %).

Les coûts inférieurs des avantages sociaux dans l'administration québécoise s'expliquent notamment par le fait que les débours sont presque deux fois moins élevés dans ce secteur pour les régimes de retraite (7,71 % c. 13,08 %). D'ailleurs, le secteur « administration municipale » dépense plus que tous les autres secteurs de comparaison pour cet élément, tant pour l'ensemble des emplois repères que par catégorie d'emplois.

Sur le plan des heures chômées payées, le fait que les débours de l'administration québécoise sont inférieurs à ceux de l'administration municipale est notamment dû aux jours fériés et aux congés mobiles (4,49 % c. 6,35 %).

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 2023 (en % du salaire)



En ce qui concerne l'administration québécoise, la période de référence s'étend du 1^{er} juillet 2020 au 30 juin 2021 pour la fonction publique et le réseau de l'éducation, et du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021 pour le réseau de la santé et des services sociaux.

La collecte relative aux avantages sociaux portait sur la présence ou l'absence de chacun des avantages. Pour les débours utilisés dans le calcul, les plus élevés pour l'employeur (quatre avantages) proviennent des ERG 2021, 2022 et 2023. De plus, cinq avantages sociaux, qui depuis l'ERG 2015 faisaient l'objet d'une imputation réalisée à partir de données historiques ou sectorielles, ont été réintroduits dans la collecte portant sur les débours pour une partie de l'échantillon. Les autres avantages sociaux dont les coûts sont habituellement peu élevés ont été soumis à une imputation.

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 un peu plus d'un quart d'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, à l'exception des employés de service, où il n'y a pas de différence significative. Les écarts varient d'un peu plus d'un quart d'heure par semaine pour les professionnels, les techniciens et les employés de bureau, à près de trois quarts d'heure pour les ouvriers. Dans cette dernière catégorie, cela équivaut annuellement à près d'une semaine de travail 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 d'une heure de plus que celles de l'administration municipale. Dans toutes les catégories d'emplois, les heures de présence au travail sont plus nombreuses dans l'administration québécoise que dans l'administration municipale, sauf pour les employés de service, chez qui aucune différence significative n'est notée. Les écarts entre les deux secteurs varient d'un peu plus d'une demi-heure pour les professionnels à un peu plus d'une heure et quart pour les ouvriers.

Par ailleurs, 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 des 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 2023

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	35,4	30,4	29,5
Professionnels	35,2	34,9	29,8	29,2
Techniciens	35,0	34,7	29,8	29,0
Employés de bureau	35,0	34,7	29,9	29,0
Employés de service	38,7*	38,6*	33,0*	32,1*
Ouvriers	38,8	38,1	32,9	31,7

* Indique la parité des deux secteurs
 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 36,0 % 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. Des retards sont constatés pour tous les emplois repères, soit la totalité de l'effectif.

Selon les catégories d'emplois, les retards varient de 28,6 % chez les professionnels à 49,0 % chez les ouvriers.

Dans l'ensemble des emplois repères et dans toutes les catégories d'emplois, sauf celle des employés de service, 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.

Tableau 3.8

Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et administration municipale, en 2023

[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	- 27,6	- 32,2	- 36,0
Professionnels	- 20,9	- 25,6	- 28,6
Techniciens	- 26,5	- 32,0	- 35,5
Employés de bureau	- 32,3	- 36,6	- 41,3
Employés de service	- 31,2	- 32,6	- 36,5
Ouvriers	- 37,1	- 43,6	- 49,0

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 montre un retard de 21,3 % sur celui des employés du secteur « entreprises publiques ». Cette situation de retard est constatée dans toutes les catégories d'emplois et pour 61 des 66 emplois repères comparés, lesquels représentent 95 % de l'effectif. On observe la parité entre les deux secteurs pour trois emplois repères, et pour deux autres, l'administration québécoise est en avance.

Le salaire des professionnels de l'administration québécoise montre un retard de 16,5 % par rapport à celui des professionnels du secteur « entreprises publiques ». Dix-huit des dix-neuf emplois repères comparés de cette catégorie affichent un retard (94 % de l'effectif). Les niveaux 2 et 3 de l'emploi repère « Analyste des procédés administratifs et informaticien », avec des écarts respectifs de - 15,8 % et - 23,7 %, ont un effet important sur le résultat puisqu'ils regroupent 53 % de l'effectif de la catégorie d'emplois.

Chez les techniciens, le retard de l'administration québécoise est de 23,2 %. Onze des douze emplois repères affichent un retard (97 % de l'effectif). Les écarts salariaux varient de - 7,9 % à - 58,6 %. Par ailleurs, l'emploi repère « Technicien en administration 1-2 », qui représente 52 % de l'effectif, présente un écart de - 22,2 %. La parité entre les deux secteurs est observée pour un emploi repère.

Les employés de bureau de l'administration québécoise présentent un retard salarial de 23,5 % par rapport à ceux du secteur « entreprises publiques ». Cette situation est observée pour 11 des 13 emplois repères de la catégorie (96 % de l'effectif). Les retards salariaux vont de 8,7 % à 61,1 %. Les emplois repères de personnel de soutien en administration de niveau 1 et 2 ainsi que l'emploi repère de personnel en secrétariat de niveau 2, avec des retards respectifs de 19,5 %, de 20,4 % et de 24,5 %, ont une influence notable sur le résultat puisqu'ils comptent ensemble 71 % de l'effectif de la catégorie. Par ailleurs, trois emplois repères de cette catégorie présentent des retards supérieurs à 50 %.

Dans l'administration québécoise, la catégorie des employés de service présente également un retard (- 15,4 %). Cette situation est observée pour neuf des dix emplois repères (93 % de l'effectif apparié). Parmi les emplois repères présentés, les écarts salariaux varient de - 1,0 % à - 42,0 %. Une avance est observée pour un emploi repère.

Chez les ouvriers, le retard de l'administration québécoise est de 44,5 %. Parmi toutes les catégories, il s'agit du retard salarial le plus important par rapport au secteur « entreprises publiques ». Tous les emplois repères de la catégorie affichent des retards, qui varient de - 27,4 % à - 66,5 % pour les emplois repères d'ouvriers.

Tableau 3.9
Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2023

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

Catégories d'emplois	Écarts salariaux %	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	- 21,3	2	3	61	66
Professionnels	- 16,5	1	0	18	19
Techniciens	- 23,2	0	1	11	12
Employés de bureau	- 23,5	0	2	11	13
Employés de service	- 15,4	1	0	9	10
Ouvriers	- 44,5	0	0	12	12

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

Les échelles salariales

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

Dans la catégorie des professionnels, l'administration québécoise affiche un retard de 13,6 % sur le plan du maximum normal par rapport au secteur « entreprises publiques ». Dix-sept des dix-huit emplois repères, soit 94 % de l'effectif, sont dans cette situation, les écarts variant de - 6,7 % à - 22,1 % parmi les emplois repères présentés. Les emplois repères de niveau 1 et 2 (80 % de l'effectif) affichent des retards respectifs de 11,4 % et de 11,6 %, mais ce sont les emplois repères de niveau 3, dont le retard est plus important (- 22,4 %), qui viennent renforcer l'effet du retard de l'administration québécoise.

Chez les techniciens, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur de 21,7 % à celui du secteur « entreprises publiques ». Dix des douze emplois repères, soit 87 % de l'effectif, montrent un retard dans l'administration québécoise. Parmi les emplois repères présentés, les écarts varient de - 10,4 % à - 55,7 %. Pour les deux autres emplois repères de cette catégorie, on observe la parité entre les deux secteurs.

Chez les employés de bureau, le retard du maximum normal de l'administration québécoise s'établit à 22,4 %. Douze des treize emplois repères, soit la quasi-totalité de l'effectif de la catégorie, présentent des retards; les écarts vont de - 8,3 % à - 94,3 %.

Dans la catégorie des professionnels, la situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan du maximum normal que sur celui du salaire (- 16,5 %). Cette situation s'explique par le fait que les employés de l'administration québécoise sont moins avancés dans leur échelle salariale. Dans les deux autres catégories d'emplois analysées, la situation comparative de l'administration québécoise sur le plan du maximum normal est semblable à celle observée sur le plan du salaire (- 23,2 % chez les techniciens et - 23,5 % chez les employés de bureau).

Au total, pour 39 des 43 emplois repères (94 % de l'effectif), le maximum normal est inférieur dans l'administration québécoise. Pour neuf emplois repères, il est inférieur au minimum du secteur « entreprises publiques ». Par ailleurs, le maximum normal de six autres emplois repères, dont quatre de la catégorie 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 2023

	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	97,7	94,8	92 361	104 901	- 13,6	73,0	80,2
Techniciens	100,0	94,6	60 053	73 088	- 21,7	79,9	84,0
Employés de bureau	99,9	91,0	46 252	56 613	- 22,4	84,2	90,0

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

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

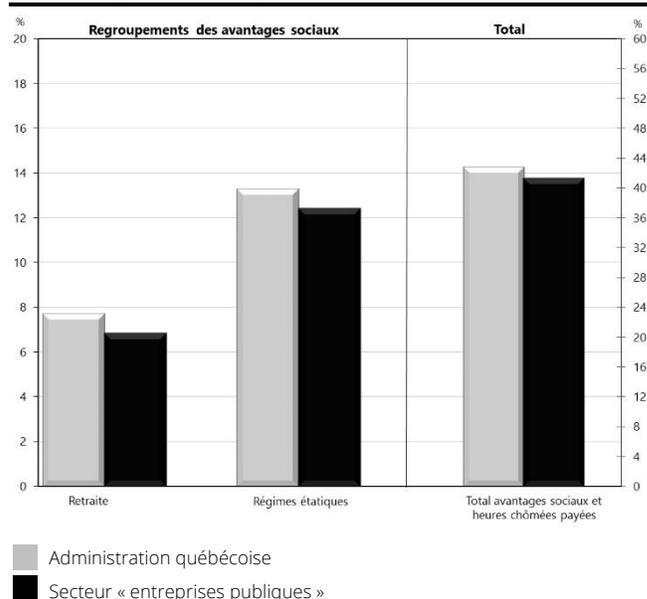
Les avantages sociaux et les heures chômées payées

Les débours relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées sont plus importants dans l'administration québécoise que dans le secteur « entreprises publiques » (42,77 % du salaire c. 41,28 %). Ce résultat s'explique notamment par des coûts supérieurs pour les avantages sociaux (27,94 % c. 24,46 %). Pour les heures chômées payées, les débours sont inférieurs dans l'administration québécoise (14,83 % c. 16,82 %).

Les coûts supérieurs des avantages sociaux dans l'administration québécoise s'expliquent notamment par des débours plus importants dans ce secteur pour les régimes de retraite (7,71 % c. 6,85 %). Par ailleurs, l'administration québécoise dépense plus que le secteur « entreprises publiques » pour les régimes étatiques (13,28 % c. 12,41 %) et les assurances.

Pour les heures chômées payées, les débours moindres dans l'administration québécoise sont en grande partie attribuables aux jours fériés et aux congés mobiles (4,48 % c. 5,02 %). La même situation est observée dans toutes les catégories.

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 2023 (en % du salaire)



En ce qui concerne l'administration québécoise, la période de référence s'étend du 1^{er} juillet 2020 au 30 juin 2021 pour la fonction publique et le réseau de l'éducation, et du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021 pour le réseau de la santé et des services sociaux.

La collecte relative aux avantages sociaux portait sur la présence ou l'absence de chacun des avantages. Pour les débours utilisés dans le calcul, les plus élevés pour l'employeur (quatre avantages) proviennent des ERG 2021, 2022 et 2023. De plus, cinq avantages sociaux, qui depuis l'ERG 2015 faisaient l'objet d'une imputation réalisée à partir de données historiques ou sectorielles, ont été réintroduits dans la collecte portant sur les débours pour une partie de l'échantillon. Les autres avantages sociaux dont les coûts sont habituellement peu élevés ont été soumis à une imputation.

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 courte 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 deux des cinq catégories d'emplois analysées. Les écarts sont de près d'une demi-heure chez les employés de bureau à près de trois quarts d'heure chez les techniciens. Dans ce dernier cas, cela représente annuellement une semaine de travail de moins dans l'administration québécoise.

Les employés de service de l'administration québécoise ont pour leur part une semaine de travail plus longue de près d'une heure que leurs homologues du secteur « entreprises publiques ». Pour les ouvriers et les professionnels, on observe la parité entre les deux secteurs.

Les heures de présence au travail sont plus nombreuses dans l'administration québécoise que dans le secteur « entreprises publiques » pour toutes les catégories d'emplois à l'exception des techniciens, chez qui on n'observe pas de différence significative. Chez les employés de service, la différence est de deux heures par semaine, ce qui équivaut annuellement à près de trois semaines et quart de travail de plus pour l'administration québécoise.

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, en raison de débours moins importants pour les heures chômées payées dans l'administration québécoise que dans les entreprises publiques.

Tableau 3.11
Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2023

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

* 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 19,6 % sur celle du secteur « entreprises publiques ». Au total, 59 des 66 emplois repères, soit 95 % de l'effectif, présentent des retards. On observe la parité entre les deux secteurs pour cinq emplois repères; deux autres affichent une avance.

Dans toutes les catégories d'emplois repères, l'administration québécoise montre un retard par rapport au secteur « entreprises publiques » sur le plan de la rémunération globale. Chez les professionnels, l'écart est de 13,3 %, et un retard est observé pour 18 des 19 emplois repères (94 % de l'effectif). L'emploi repère restant affiche une avance.

Chez les techniciens, le retard de l'administration québécoise est de 20,8 %. Des retards sont observés pour 11 des 12 emplois repères (97 % de l'effectif). Pour l'emploi repère restant, on observe la parité entre les deux secteurs. Dans la catégorie des employés de bureau, le retard de l'administration québécoise est de 21,0 %. Des retards sont notés dans 9 des 13 emplois repères, soit 95 % de l'effectif. Pour quatre emplois repères, on note la parité entre les deux secteurs.

Dans la catégorie des employés de service, le retard est de 19,6 %. Parmi les dix emplois repères de cette catégorie, neuf montrent un retard (93 % de l'effectif), et un emploi repère affiche une avance.

Chez les ouvriers, l'administration québécoise présente un retard de 45,7 %. Il s'agit du retard le plus important de toutes les catégories d'emplois. Cette situation est constatée pour les 12 emplois repères de la catégorie.

Pour l'ensemble des emplois repères ainsi que les professionnels, les techniciens et les employés de bureau, 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 plus élevés pour les avantages sociaux dans ce secteur.

Pour les catégories des employés de service et des ouvriers, le fait que le retard de l'administration québécoise soit plus marqué sur le plan de la rémunération globale que sur celui du salaire malgré des coûts supérieurs pour les avantages sociaux est attribuable aux heures de présence au travail, qui y sont plus nombreuses.

Tableau 3.12
Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2023

[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	- 21,3	- 18,0	- 19,6
Professionnels	- 16,5	- 12,6	- 13,3
Techniciens	- 23,2	- 20,9	- 20,8
Employés de bureau	- 23,5	- 19,5	- 21,0
Employés de service	- 15,4	- 12,2	- 19,6
Ouvriers	- 44,5	- 41,1	- 45,7

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

Les salaires

L'administration québécoise montre un retard salarial de 15,3 % 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 (97 % de l'effectif). On observe la parité entre les deux secteurs pour trois emplois repères, tandis que pour les six autres, les salariés de l'administration québécoise présentent une avance salariale par rapport à leurs homologues du secteur universitaire.

Chez les professionnels, le retard salarial est de 9,8 %. Douze des dix-sept emplois repères, soit 88 % de l'effectif apparié de la catégorie, présentent un retard. Trois emplois repères affichent une avance salariale (10 % de l'effectif). On observe la parité entre les secteurs pour les deux emplois repères restants.

Les techniciens de l'administration québécoise ont un retard salarial vis-à-vis de leurs homologues du secteur universitaire (- 14,4 %). Cette situation est constatée pour 11 des 12 emplois repères, soit 97 % de l'effectif. Les retards varient de 9,7 % à 33,4 %. Un emploi repère affiche la parité.

Les employés de bureau de l'administration québécoise présentent le retard le plus important du secteur, avec un écart de - 21,5 %. Treize des quatorze emplois repères montrent un retard; les écarts varient de - 1,1 % à - 46,8 %. Une avance de l'administration québécoise est constatée pour l'emploi repère restant.

Un retard de l'administration québécoise est aussi observé chez les employés de service, avec un écart de - 14,9 %. Huit des neuf emplois repères, soit la quasi-totalité de l'effectif, présentent un retard. Parmi les emplois repères présentés, les écarts se situent entre - 8,0 % et - 21,9 %. Un emploi repère affiche une avance salariale.

Un retard est également constaté chez les ouvriers (- 15,6 %). Dix des onze emplois repères de la catégorie présentent cette situation. Parmi tous les emplois repères d'ouvriers, les retards varient de 8,2 % à 28,8 %. L'emploi repère d'ouvrier certifié d'entretien de niveau 2, avec un retard salarial de 19,5 %, a une influence notable

sur le résultat puisqu'il compte pour 32 % de l'effectif de la catégorie. L'administration québécoise est en avance pour un emploi repère.

Tableau 3.13
Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur universitaire, en 2023

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

Catégories d'emplois	Écarts salariaux %	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	- 15,3	6	3	54	63
Professionnels	- 9,8	3	2	12	17
Techniciens	- 14,4	0	1	11	12
Employés de bureau	- 21,5	1	0	13	14
Employés de service	- 14,9	1	0	8	9
Ouvriers	- 15,6	1	0	10	11

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 par rapport à celui du secteur universitaire chez les professionnels (- 8,3 %), chez les techniciens (- 12,9 %) et chez les employés de bureau (- 21,9 %). En ce qui concerne les salaires, les trois catégories d'emplois montrent des retards de 9,8 %, de 14,4 % et de 21,5 % respectivement.

Chez les professionnels et les techniciens, la situation de l'administration québécoise est meilleure sur le plan du maximum normal que sur celui 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, 11 des 16 emplois repères (78 % de l'effectif) montrent un retard dans l'administration québécoise sur le plan du maximum normal. Les retards varient de 7,2 % à 36,8 %. Les cinq emplois repères restants (22 % de l'effectif) affichent une avance variant de 3,4 % à 18,9 % dans l'administration québécoise.

Chez les techniciens, on observe la parité pour un seul des emplois repères appariés; les autres présentent un retard. Ces derniers regroupent 97 % de l'effectif des techniciens. Les retards varient de 8,0 % à 24,3 %.

Chez les employés de bureau, pour 12 des 14 emplois repères, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur à celui du secteur universitaire. On observe la parité entre les deux secteurs pour un emploi repère, et l'emploi repère restant présente une avance dans l'administration québécoise.

Au total, pour 34 des 42 emplois repères (92 % de l'effectif), le maximum normal est moins élevé dans l'administration québécoise. Pour cinq emplois repères 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 de cinq autres emplois repères de la catégorie des employés 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 2023

	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	97,7	100,0	92 188	99 841	- 8,3	72,6	79,1
Techniciens	100,0	99,0	59 923	67 672	- 12,9	79,9	84,1
Employés de bureau	99,9	98,9	46 246	56 372	- 21,9	84,2	88,8

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

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

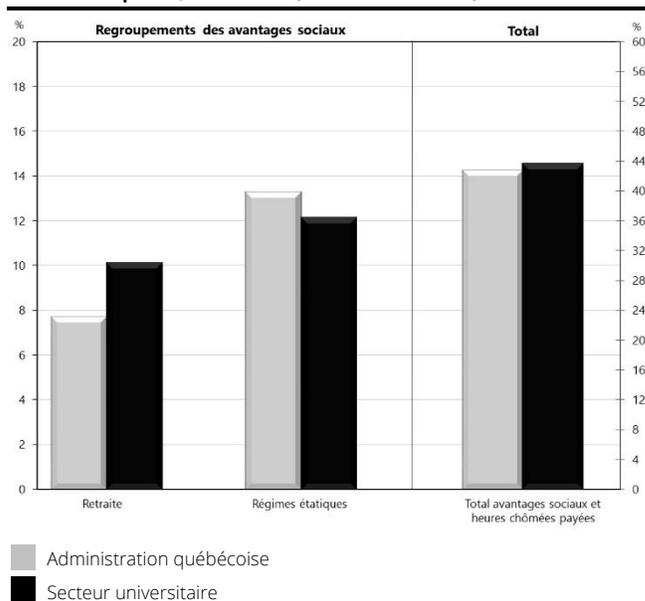
Les avantages sociaux et les heures chômées payées

L'administration québécoise dépense moins que le secteur universitaire pour l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées (42,77 % du salaire c. 43,70 %). Cette situation s'explique par des débours moins importants pour les heures chômées payées (14,82 % c. 16,38 %). Pour les avantages sociaux, les débours sont supérieurs dans l'administration québécoise (27,94 % c. 27,32 %).

Les coûts supérieurs des avantages sociaux dans l'administration québécoise sont notamment dus à des débours plus élevés pour les assurances. Par ailleurs, les coûts pour les régimes étatiques sont plus élevés dans l'administration québécoise, et ce, pour l'ensemble des emplois repères (13,29 % c. 12,14 %) et pour chacune des catégories d'emplois. Toutefois, les coûts pour le régime de retraite sont inférieurs dans l'administration québécoise pour l'ensemble des emplois repères (7,71 % c. 10,14 %) et pour toutes les catégories d'emplois.

Sur le plan des heures chômées payées, les débours moindres de l'administration québécoise sont notamment attribuables aux congés annuels (8,28 % c. 8,68 %) et aux jours fériés et congés mobiles (4,48 % contre 5,31 %) pour l'ensemble des emplois repères et pour toutes les catégories d'emplois.

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 2023 (en % du salaire)



En ce qui concerne l'administration québécoise, la période de référence s'étend du 1^{er} juillet 2020 au 30 juin 2021 pour la fonction publique et le réseau de l'éducation, et du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021 pour le réseau de la santé et des services sociaux.

La collecte relative aux avantages sociaux portait sur la présence ou l'absence de chacun des avantages. Pour les débours utilisés dans le calcul, les plus élevés pour l'employeur (quatre avantages) proviennent des ERG 2021, 2022 et 2023. De plus, cinq avantages sociaux, qui depuis l'ERG 2015 faisaient l'objet d'une imputation réalisée à partir de données historiques ou sectorielles, ont été réintroduits dans la collecte portant sur les débours pour une partie de l'échantillon. Les autres avantages sociaux dont les coûts sont habituellement peu élevés ont été soumis à une imputation.

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 un peu plus d'un quart d'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 un peu plus de trois quarts d'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 demie 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 des débours moins importants pour les heures chômées payées.

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 professionnels. Il s'établit à un peu plus d'une demi-heure de plus par semaine dans l'administration québécoise. Cela équivaut annuellement à près d'une semaine de travail de plus. Chez les techniciens et les ouvriers, il n'y a pas de différence significative.

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 d'une demi-heure par semaine pour les techniciens à plus d'une heure pour les employés de service. Pour cette dernière catégorie, cela représente annuellement près d'une semaine et trois quarts 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 pour toutes les catégories d'emploi. Cela s'explique par des débours moins importants pour les heures chômées payées.

Tableau 3.15

Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur universitaire, en 2023

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	35,5	30,5	29,7
Professionnels	35,2	34,6	29,8	29,0
Techniciens	35,0*	35,0*	29,8	29,3
Employés de bureau	35,0	34,8	29,9	29,1
Employés de service	38,7	38,2	33,0	31,9
Ouvriers	38,8 ¹	38,8 ¹	32,9	32,3

* Indique la parité des deux secteurs

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

Banque de données : annexes C-6 et F.

La rémunération globale

Sur le plan de la rémunération globale, l'administration québécoise montre un retard de 17,9 % sur le secteur universitaire dans l'ensemble des emplois repères. Au total, 57 des 63 emplois repères, soit 96 % de l'effectif, présentent des retards.

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 13,5 %. Quatorze des dix-sept emplois repères de cette catégorie (85 % de l'effectif) affichent des retards, alors que les trois autres emplois repères sont en avance.

Un retard de 16,6 % est noté chez les techniciens de l'administration québécoise. Cette situation est présente pour 11 des 12 emplois repères de la catégorie, soit 97 % de l'effectif. Les employés de bureau et les employés de service de l'administration québécoise montrent quant à eux des retards respectifs de 23,8 % et de 16,0 % au chapitre de la rémunération globale.

Le retard sur le plan de la rémunération globale chez les ouvriers est de 19,5 %. Tous les emplois repères de cette catégorie affichent 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 sa situation sur le plan du salaire est attribuable aux heures de présence au travail, qui y sont plus nombreuses. Pour les ouvriers, des débours moins importants pour les avantages sociaux s'ajoutent.

Tableau 3.16

Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur universitaire, en 2023 [Écart = (adm. québ. - marché)/adm. québ.]

Catégories d'emplois	Écarts salariaux	Écarts de la rémunération annuelle	Écarts de la rémunération globale
Ensemble des emplois repères	- 15,3	- 14,9	- 17,9
Professionnels	- 9,8	- 10,3	- 13,5
Techniciens	- 14,4	- 14,6	- 16,6
Employés de bureau	- 21,5	- 20,3	- 23,8
Employés de service	- 14,9	- 12,4	- 16,0
Ouvriers	- 15,6	- 17,4	- 19,5

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

Les salaires

Le salaire des employés de l'administration québécoise montre un retard de 20,9 % 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 un retard.

Les professionnels de l'administration québécoise ont un retard salarial de 13,7 % par rapport à leurs homologues de l'administration fédérale. Les écarts se situent entre - 6,0 % et - 46,5 %. Quatre emplois repères affichent des retards de plus de 30 %.

Le retard salarial observé chez les techniciens de l'administration québécoise est de 24,8 %. Les retards les plus importants sont constatés pour les emplois repères « Technicien en génie 1-2 » (- 48,6 %), « Technicien en droit 1-2 » (- 50,8 %) et « Technicien génie 3 » (- 53,6 %). Par ailleurs, l'emploi repère « Technicien en administration 1-2 », qui regroupe à lui seul 66 % de l'effectif de la catégorie, affiche un moindre retard salarial de 21,5 %, ce qui atténue l'effet de ces importants retards.

Le salaire des employés de bureau de l'administration québécoise montre un retard de 28,2 % par rapport à celui des employés de bureau de l'administration fédérale. Les écarts varient de - 25,0 % à - 42,5 % selon les emplois repères. Les magasiniers de niveau 1, 2 et 3 et le personnel de soutien administratif de niveau 3 affichent des retards de plus de 30 %. Le résultat de la catégorie est fortement influencé par les retards que présentent les emplois repères « Personnel soutien en administration 2 » et « Personnel soutien en administration 3 », qui regroupent 81 % de l'effectif de la catégorie.

Les employés de service de l'administration québécoise affichent un retard salarial de 21,0 %. Pour deux emplois repères, les retards sont supérieurs à 30 %. Les écarts les plus faibles sont observés chez les préposés à l'entretien ménager pour les travaux légers de niveau 2 (- 7,9 %) et les préposés à la cuisine et à la cafétéria de niveau 2 (- 15,8 %). Ces emplois repères, qui représentent 65 % de l'effectif, ont une influence notable sur le résultat de la catégorie, car ils atténuent l'effet des emplois repères affichant un important retard.

Les ouvriers de l'administration québécoise montrent pour leur part un retard salarial de 34,5 % par rapport à ceux de l'administration fédérale. La plupart des emplois repères affichent des retards de plus de 40 %.

Tableau 3.17
Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et administration fédérale, en 2023

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

Catégories d'emplois	Écarts salariaux %	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	- 20,9	0	0	49	49
Professionnels	- 13,7	0	0	20	20
Techniciens	- 24,8	0	0	6	6
Employés de bureau	- 28,2	0	0	6	6
Employés de service	- 21,0	0	0	7	7
Ouvriers	- 34,5	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 repères comparés (28) est moins élevé dans l'administration québécoise. Les retards observés chez les professionnels, les techniciens et les employés de bureau sont respectivement de 10,8 %, de 21,8 % et de 27,0 %. Parmi les emplois repères présentés, les retards varient de 3,6 % à 52,9 % chez les professionnels. Quatre emplois repères, dont trois de niveau 1, affichent un retard de plus de 33 %.

Chez les techniciens, les écarts se situent entre – 14,5 % et – 53,9 %, tandis que chez les employés de bureau, ils varient de – 24,6 % à – 31,0 %.

La situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan du maximum normal que sur celui du salaire pour les professionnels (– 13,7 %), pour les techniciens (– 24,8 %) et pour les employés de bureau (– 28,2 %).

Pour 16 emplois repères, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur au minimum des échelles salariales de l'administration fédérale. Par ailleurs, le maximum normal de trois emplois repères 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 2023

	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	97,8	100,0	92 163	102 122	– 10,8	72,9	66,6
Techniciens	100,0	100,0	59 269	72 172	– 21,8	79,2	71,8
Employés de bureau	100,0	89,5	46 976	59 659	– 27,0	83,0	77,7

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

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

Les avantages sociaux et les heures chômées payées

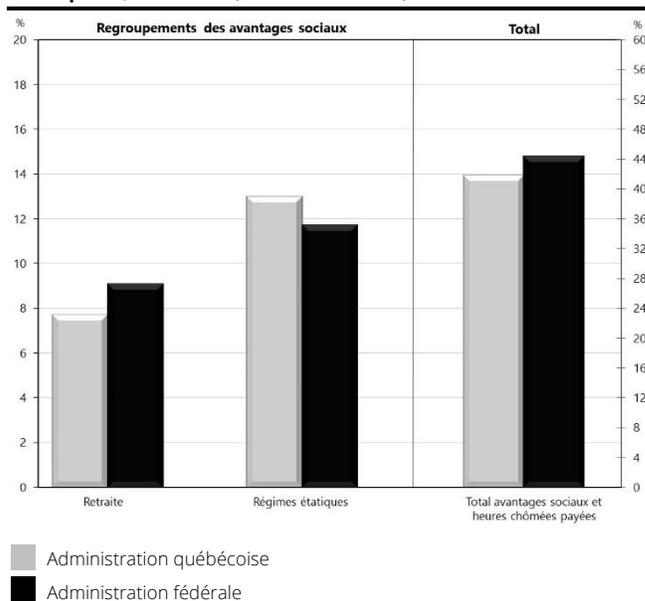
Les débours relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées représentent un plus faible pourcentage du salaire dans l'administration québécoise que dans l'administration fédérale (41,89 % c. 44,42 %). Cette différence provient tant des débours liés aux avantages sociaux (26,93 % c. 27,31 %) que de ceux relatifs aux heures chômées payées (14,96 % c. 17,11 %).

Les coûts moins élevés sur le plan des avantages sociaux s'expliquent principalement par des débours inférieurs au chapitre des régimes de retraite (7,72 % du salaire c. 9,09 %). 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. Pour les régimes étatiques et le remboursement des congés de maladie non utilisés, les débours sont supérieurs dans l'administration québécoise pour l'ensemble des emplois repères et pour chaque catégorie d'emplois.

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 (4,53 % c. 5,37 %), et les congés de maladie utilisés (1,87 % c. 2,98 %). Seuls les congés annuels entraînent des coûts plus élevés dans l'administration québécoise (8,26 % c. 7,45 %).

Par ailleurs, les coûts pour l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées sont aussi plus faibles dans l'administration québécoise que dans l'administration fédérale pour toutes les catégories d'emplois, sauf pour les employés de service.

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 2023 (en % du salaire)



En ce qui concerne l'administration québécoise, la période de référence s'étend du 1^{er} juillet 2020 au 30 juin 2021 pour la fonction publique et le réseau de l'éducation, et du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021 pour le réseau de la santé et des services sociaux.

Banque de données : annexe B-7.

Les heures de travail

La semaine normale de travail dans l'administration québécoise est plus courte d'un peu plus de deux heures et quart que celle de l'administration fédérale. Cela équivaut annuellement à près de trois semaines et demie de travail de moins. Lorsque les heures de présence au travail sont considérées, l'écart se rétrécit et s'établit à un peu plus d'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 pour les ouvriers à un peu plus de deux heures et trois quarts pour les employés de bureau. Dans cette dernière catégorie, l'écart équivaut annuellement à près de quatre semaines et quart de travail de moins pour les employés de l'administration québécoise.

Pour toutes les catégories d'emploi, les heures de présence au travail sont moins nombreuses dans l'administration québécoise que dans l'administration fédérale. L'écart le plus important entre les deux secteurs est observé chez les employés de bureau. Il s'établit à une heure et demie de moins par semaine dans l'administration québécoise.

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 des 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 2023

Catégories d'emplois	Heures normales de travail		Heures de présence au travail	
	Adm. québ.	Adm. fédérale	Adm. québ.	Adm. fédérale
Ensemble des emplois repères	35,6	37,9	30,3	31,4
Professionnels	35,2	37,5	29,8	31,0
Techniciens	35,0	37,5	29,8	31,2
Employés de bureau	35,0	37,8	29,9	31,4
Employés de service	38,7	40,0	33,0	33,1
Ouvriers	38,8	40,0	32,8	33,1

Banque de données : annexes C-7 et F.

La rémunération globale

La rémunération globale de l'administration québécoise présente un retard de 17,2 % sur celle de l'administration fédérale dans l'ensemble des emplois repères. Pour les 49 emplois repères comparés, les salariés de l'administration québécoise présentent un salaire inférieur.

Chez les professionnels, un retard de 12,6 % est constaté sur ce plan, alors que chez les techniciens, le retard est de 19,5 %.

Dans l'ensemble des emplois repères et dans les catégories d'emplois des professionnels et des techniciens, 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 bureau, les employés de service et les ouvriers, les retards sont respectivement de 20,8 %, de 18,2 % et de 31,7 %. Ce sont les ouvriers qui affichent le retard le plus prononcé parmi les cinq catégories analysées. Pour ces trois catégories, le retard plus marqué dans l'administration québécoise sur le plan du salaire que sur celui de la rémunération globale s'explique par des coûts plus élevés pour les avantages sociaux et un nombre moins élevé d'heures de présence au travail dans ce secteur.

Tableau 3.20

Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et administration fédérale, en 2023

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

Catégories d'emplois	Écarts salariaux	Écarts de la rémunération annuelle	Écarts de la rémunération globale
			%
Ensemble des emplois repères	- 20,9	- 21,8	- 17,2
Professionnels	- 13,7	- 16,7	- 12,6
Techniciens	- 24,8	- 25,1	- 19,5
Employés de bureau	- 28,2	- 26,6	- 20,8
Employés de service	- 21,0	- 18,6	- 18,2
Ouvriers	- 34,5	- 32,9	- 31,7

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

Chapitre 4

Les secteurs et la syndicalisation

Les salaires

Dans l'ensemble des emplois repères, le salaire des employés de l'administration québécoise montre un retard de 20,7 % sur celui des autres salariés québécois syndiqués. Un retard est observé dans 68 des 74 emplois repères, lesquels représentent 89 % de l'effectif apparié. Dans l'administration québécoise, toutes les catégories d'emplois affichent un retard.

Chez les professionnels, le retard s'établit à 15,2 % par rapport aux autres professionnels québécois syndiqués. Les 20 emplois repères comparés présentent un retard. Les écarts varient de - 5,4 % à - 37,0 %.

Le salaire des techniciens de l'administration québécoise affiche un retard de 22,6 % par rapport à celui des autres techniciens québécois syndiqués. Douze des treize emplois repères, soit 97 % de l'effectif de la catégorie, présentent un retard. Parmi les emplois repères présentés, deux affichent des retards supérieurs à 45 %. L'effet de ces retards prononcés est atténué par l'emploi repère « Technicien en administration 1-2 », qui compte pour 51 % de l'effectif et qui montre un retard de 21,1 %. Un emploi repère affiche la parité.

Le salaire des employés de bureau de l'administration québécoise affiche un retard de 25,9 % par rapport à celui des autres employés de bureau québécois syndiqués. Les quinze emplois repères de la catégorie présentent un retard. Les écarts varient de - 12,9 % à - 51,0 %. Six emplois repères présentent des retards de plus de 30 %, dont trois dépassent les 40 %.

Les employés de service de l'administration québécoise montrent un retard salarial de 9,8 % par rapport aux autres employés de service québécois syndiqués. Huit des douze emplois repères comparés présentent un retard. Les écarts vont de - 15,0 % à - 38,7 %. Les quatre autres emplois repères affichent la parité.

Les ouvriers de l'administration québécoise présentent pour leur part un retard salarial de 40,3 % par rapport aux autres ouvriers québécois syndiqués. Il s'agit du retard le plus important des salariés de l'administration québécoise par rapport aux autres salariés québécois

syndiqués. Treize des quatorze emplois repères présentent des retards, qui varient de 26,5 % à 52,4 %. Parmi les emplois repères présentés, huit affichent des retards d'au moins 40 %. Un emploi repère présente la parité.

Tableau 4.1

Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2023

[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	- 20,7	0	6	68	74
Professionnels	- 15,2	0	0	20	20
Techniciens	- 22,6	0	1	12	13
Employés de bureau	- 25,9	0	0	15	15
Employés de service	- 9,8	0	4	8	12
Ouvriers	- 40,3	0	1	13	14

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

Les échelles salariales

L'analyse du maximum normal des échelles salariales montre un retard de l'administration québécoise par rapport aux autres salariés québécois syndiqués dans les trois catégories d'emplois considérées. Sur le plan salarial, 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 tous les emplois repères. Les professionnels montrent un retard de 12,5 % par rapport aux autres professionnels québécois syndiqués. Parmi les emplois repères présentés, les écarts varient de - 6,6 % à - 42,2 %. Quant aux techniciens de l'administration québécoise, ils affichent un retard de 20,1 %. Les retards varient de 7,7 % à 56,9 %. Dans ces deux catégories, la situation de l'administration québécoise est meilleure sur le plan des maximums normaux que sur celui des

salaires (- 15,2 % chez les professionnels et - 22,6 % chez les techniciens). Cela s'explique par le fait que les employés de l'administration québécoise sont moins avancés dans leur échelle salariale.

Dans la catégorie des employés de bureau, le retard de l'administration québécoise est de 27,1 %. Les écarts varient de - 12,8 % à - 62,8 %. Trois emplois repères montrent un retard de plus de 44 %. Dans cette catégorie, la situation de l'administration québécoise est meilleure sur le plan des salaires (- 25,9 %) que sur celui des maximums normaux.

Le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur au minimum des échelles des autres salariés québécois syndiqués pour 18 des emplois repères. Pour cinq autres emplois repères, 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 2023

	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	97,8	98,1	92 163	103 648	- 12,5	72,9	77,9
Techniciens	100,0	90,8	59 924	71 979	- 20,1	79,9	83,9
Employés de bureau	99,9	88,9	46 264	58 780	- 27,1	84,2	85,5

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

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

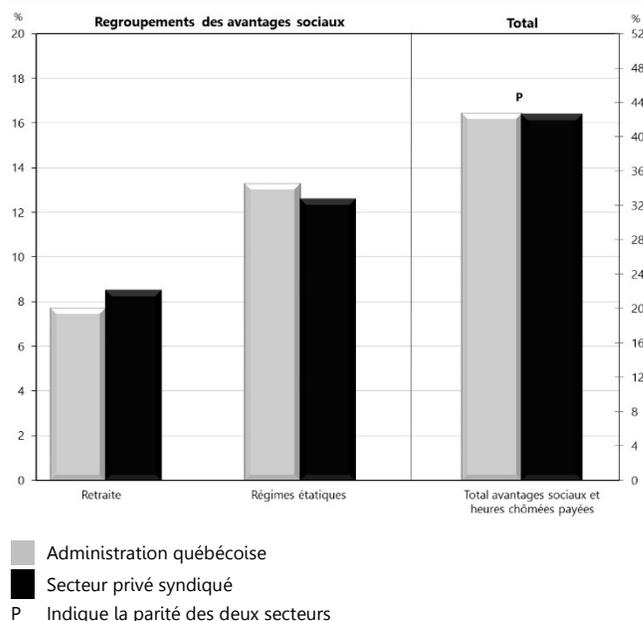
Les avantages sociaux et les heures chômées payées

On observe la parité entre l'administration québécoise et les autres salariés québécois syndiqués pour ce qui est des débours relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées. Cette situation de parité s'explique notamment par le fait que les avantages sociaux, qui sont supérieurs dans l'administration québécoise (27,96 % c. 26,56 %), sont contrebalancés par les heures chômées payées (14,83 % c. 16,08 %), inférieures dans ce secteur.

Les coûts plus importants des avantages sociaux dans l'administration québécoise s'expliquent principalement par des débours supérieurs dans ce secteur pour les assurances. Par ailleurs, les régimes étatiques, en particulier le Régime de rentes du Québec (5,47 % c. 5,21 %), sont des éléments pour lesquels l'administration québécoise dépense davantage (13,29 % c. 12,60 %).

Au chapitre des heures chômées payées, les débours inférieurs dans l'administration québécoise sont notamment attribuables aux jours fériés et aux congés mobiles (4,48 % c. 5,33 %), et aux autres jours chômés payés.

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 2023 (en % du salaire)



En ce qui concerne l'administration québécoise, la période de référence s'étend du 1^{er} juillet 2020 au 30 juin 2021 pour la fonction publique et le réseau de l'éducation, et du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021 pour le réseau de la santé et des services sociaux.

La collecte relative aux avantages sociaux portait sur la présence ou l'absence de chacun des avantages. Pour les débours utilisés dans le calcul, les plus élevés pour l'employeur (quatre avantages) proviennent des ERG 2021, 2022 et 2023. De plus, cinq avantages sociaux, qui depuis l'ERG 2015 faisaient l'objet d'une imputation réalisée à partir de données historiques ou sectorielles, ont été réintroduits dans la collecte portant sur les débours pour une partie de l'échantillon. Les autres avantages sociaux dont les coûts sont habituellement peu élevés ont été soumis à une imputation.

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 près d'une heure de moins que celle des autres salariés québécois syndiqués. Annuellement, cela représente environ un peu plus d'une semaine et quart de travail de moins pour les salariés de l'administration québécoise. L'écart entre les deux secteurs s'établit à 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 près d'une heure et demie par semaine. Cela équivaut annuellement à un peu plus de deux semaines de moins pour les employés de l'administration québécoise. Chez les professionnels, l'écart est de près d'une heure. Chez les employés de bureau, il est d'un peu plus de trois quarts d'heure et chez les ouvriers, il est d'une demi-heure. 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 d'un peu plus d'un quart d'heure pour les professionnels et les ouvriers, et de près de trois quarts d'heure chez les techniciens. Pour ces derniers, cette différence équivaut annuellement à près d'une semaine et quart de présence au travail de moins dans l'administration québécoise. Pour les employés de bureau et les employés de service, on observe la parité entre l'administration québécoise et les autres salariés québécois syndiqués.

Dans l'ensemble des emplois repères et dans toutes les catégories d'emplois, à l'exception de celle des employés de services pour qui la parité est observée, 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 des coûts moins élevés pour les heures chômées payées.

Tableau 4.3

Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2023

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

* 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 montre un retard de 18,6 % sur celle des autres salariés québécois syndiqués. Un retard est observé pour 64 des 74 emplois repères, soit 85 % de l'effectif. Pour 7 emplois repères (8 % de l'effectif), on observe la parité entre les deux secteurs, alors que les 3 emplois repères restants présentent une avance.

Toutes les catégories d'emplois présentent un retard, sauf les employés de service. La rémunération globale des professionnels de l'administration québécoise affiche un retard de 14,1 % sur celle des autres professionnels québécois syndiqués. Dans les catégories des professionnels, tous les emplois repères sont dans cette situation, ce qui représente la totalité de l'effectif.

Dans la catégorie des techniciens, l'administration québécoise affiche un retard de rémunération globale de 19,6 %. Un retard est constaté pour 11 des 13 emplois repères de la catégorie (87 % de l'effectif). On observe la parité entre les deux secteurs pour les deux emplois repères restants.

Chez les employés de bureau, le retard est de 25,6 %. Des retards sont constatés pour 99 % de l'effectif des employés de bureau (14 emplois repères sur 15). L'emploi repère restant affiche la parité.

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

On observe la parité entre la rémunération globale des employés de service de l'administration québécoise et celle des employés de service du groupe « autres salariés québécois syndiqués ». Cette situation de parité est notée dans deux emplois repères (27 % de l'effectif). Sept des 12 emplois repères, soit 28 % de l'effectif, présentent un retard, alors que les 3 emplois repères restants affichent une avance. Le passage d'un retard salarial à la parité pour la

rémunération globale s'explique par le coût des avantages sociaux, qui est plus élevé dans l'administration québécoise.

Avec un écart de - 38,2 %, les ouvriers de l'administration québécoise présentent le retard le plus important au chapitre de la rémunération globale. Douze de 14 emplois repères de cette catégorie (96 % de l'effectif) affichent un retard à cet égard. On observe la parité entre les deux secteurs pour les deux autres emplois repères.

Tableau 4.4
Écart de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2023

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

Catégories d'emplois	Écart salariaux	Écart de la rémunération annuelle	Écart de la rémunération globale
Ensemble des emplois repères	- 20,7	- 19,7	- 18,6
Professionnels	- 15,2	- 15,2	- 14,1
Techniciens	- 22,6	- 22,6	- 19,6
Employés de bureau	- 25,9	- 25,5	- 25,6
Employés de service	- 9,8	- 3,5*	- 2,5*
Ouvriers	- 40,3	- 39,4	- 38,2

* 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 montrent un retard salarial de 12,8 % par rapport aux autres salariés québécois non syndiqués. Un retard est observé pour 40 des 73 emplois repères, soit 72 % de l'effectif. La parité est observée entre les deux secteurs pour vingt-huit emplois repères (20 % de l'effectif), et l'administration québécoise présente une avance pour cinq emplois repères.

Dans la catégorie des professionnels, l'administration québécoise montre un retard salarial de 13,5 % sur les autres salariés québécois non syndiqués. Dix des vingt et un emplois repères, soit 68 % de l'effectif, affichent un retard. Les ingénieurs de niveau 2 présentent le retard le plus faible, tandis que les analystes des procédés administratifs et informaticiens de niveau 1 ont le retard le plus prononcé. Les écarts sont respectivement de - 2,6 % et de - 30,3 %. On observe la parité entre les deux secteurs pour dix autres emplois repères. Pour le dernier emploi repère, l'administration québécoise affiche une avance.

Le salaire des techniciens de l'administration québécoise présente un retard de 15,1 % par rapport à celui des autres techniciens québécois non syndiqués. Un retard est constaté pour 10 des 13 emplois repères, soit 84 % de l'effectif. Les écarts vont de - 7,8 % à - 97,5 %. Les trois autres emplois repères, qui comptent pour 16 % de l'effectif, affichent la parité.

Dans la catégorie des employés de bureau, les salariés de l'administration québécoise affichent un retard de 16,3 % sur les autres salariés québécois non syndiqués. Neuf des quinze emplois repères, soit 94 % de l'effectif, affichent un retard. Les retards varient entre 7,1 % et 40,2 %. Pour les six autres emplois repères, on observe la parité entre les deux secteurs.

Dans la catégorie des employés de service, la comparaison montre une avance salariale de l'administration québécoise de 7,2 %. Des 11 emplois repères de la catégorie, 4 présentent une avance (45 % de l'effectif), 5 affichent la parité (49 % de l'effectif) et les deux em-

ploi repères restants montrent un retard. Parmi les emplois repères présentant une avance salariale, les écarts varient entre 1,9 % et 23,3 %.

Le salaire des ouvriers de l'administration québécoise montre un retard de 26,6 % par rapport à celui des autres ouvriers québécois non syndiqués. Neuf des treize emplois repères analysés, qui regroupent 71 % de l'effectif, affichent cette situation de retard. Pour les quatre emplois repères restants, on note la parité entre les deux secteurs.

Tableau 4.5
Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2023

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

Catégories d'emplois	Écarts salariaux %	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	- 12,8	5	28	40	73
Professionnels	- 13,5	1	10	10	21
Techniciens	- 15,1	0	3	10	13
Employés de bureau	- 16,3	0	6	9	15
Employés de service	7,2	4	5	2	11
Ouvriers	- 26,6	0	4	9	13

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

Les échelles salariales

L'analyse du maximum normal des échelles salariales montre un retard de l'administration québécoise par rapport aux autres salariés québécois non syndiqués dans les trois catégories d'emplois considérées. Sur le plan salarial, un retard de l'administration québécoise est également constaté dans les trois catégories d'emplois.

Le maximum normal des professionnels de l'administration québécoise affiche un retard de 12,0 % sur celui des autres professionnels québécois non syndiqués. Pour 13 des 20 emplois repères (75 % de l'effectif), le maximum normal est inférieur dans l'administration québécoise. Parmi les emplois repères présentés, les écarts varient de - 6,7 % à - 38,2 %. Pour six autres emplois repères (19 % de l'effectif), on observe la parité entre les deux secteurs. Pour l'emploi repère restant, l'administration québécoise affiche une avance. Pour les professionnels, la situation de l'administration québécoise sur le plan du maximum normal est semblable à celle observée sur le plan du salaire (- 13,5 %).

Chez les techniciens, le maximum normal de l'administration québécoise montre un retard de 21,4 % par rapport à celui des autres salariés québécois non syndiqués. Un retard est observé pour 11 des 13 emplois repères, lesquels représentent 86 % de l'effectif de la catégorie. Parmi les emplois repères présentés, les retards varient de 11,7 % à 54,2 %. Pour les deux autres emplois repères, on observe la parité entre les deux secteurs. La situation de l'administration québécoise est meilleure sur le plan des salaires (- 15,1 %) que sur celui des maximums normaux.

Dans la catégorie des employés de bureau, le retard de l'administration québécoise est de 23,1 %. Douze des quinze emplois repères (92 % de l'effectif) sont en retard dans l'administration québécoise, et ces retards se situent entre 15,6 % et 109,3 %. On observe la parité entre les deux secteurs pour les trois autres emplois repères. Ici encore, la situation de l'administration québécoise est meilleure sur le plan des salaires (- 16,3 %) que sur celui des maximums normaux. Cela s'explique par le fait que les employés de bureau de l'administration québécoise sont plus avancés dans leur échelle salariale (84,2 % c. 75,4 %).

Au total, pour 36 des 48 emplois repères (86 % 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 sept emplois repères. Pour quatre autres emplois repères (un emploi repère de professionnel, deux emplois repères de techniciens et un emploi repère de bureau), il dépasse de moins de 2 000 \$ le minimum des autres salariés québécois non syndiqués.

Par ailleurs, parmi les autres salariés québécois non syndiqués rémunérés selon une échelle salariale, 61 % des professionnels, 42 % des techniciens et 47 % des employés de bureau bénéficient d'un maximum au mérite dont la moyenne respective est de 115 710 \$, de 84 130 \$ et de 64 783 \$.

Tableau 4.6

Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2023

	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	97,8	77,1		92 015	103 028	- 12,0	72,8*	72,5*
Techniciens	100,0	66,7		59 924	72 768	- 21,4	79,9*	74,8*
Employés de bureau	99,9	71,6		46 264	56 965	- 23,1	84,2	75,4

* Indique la parité des deux secteurs

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

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

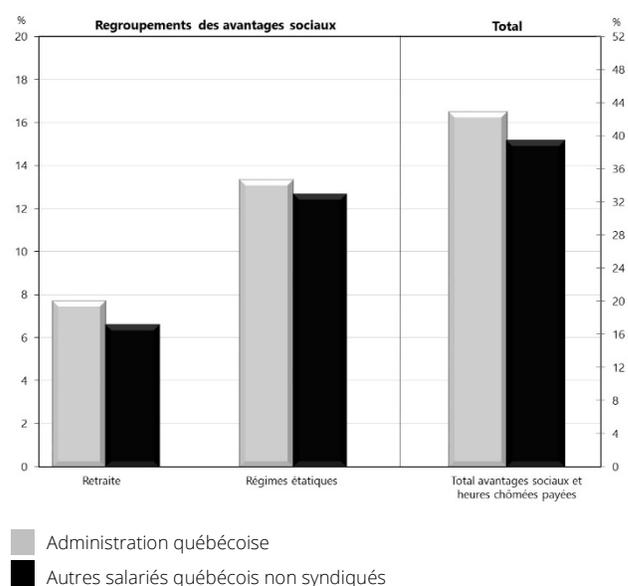
Les avantages sociaux et les heures chômées payées

Les débours liés à l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées sont plus élevés dans l'administration québécoise que chez les autres salariés québécois non syndiqués (42,76 % du salaire c. 34,45 %). Ce constat est fait pour les cinq catégories d'emplois analysées. Cela s'explique par des coûts plus importants pour les avantages sociaux (27,93 % c. 21,51 %) et pour les heures chômées payées (14,83 % c. 12,94 %) dans l'administration québécoise. Ce constat vaut également pour chacune des catégories d'emplois (sauf pour les ouvriers en ce qui concerne les coûts des heures chômées payées; à ce chapitre, on observe la parité).

Les coûts plus élevés pour les avantages sociaux dans l'administration québécoise s'expliquent principalement par des débours plus importants dans ce secteur pour les régimes de retraite (7,71 % c. 4,49 %) et les régimes étatiques (13,28 % c. 12,75 %) dans l'ensemble des catégories ainsi que pour chaque catégorie analysée (sauf les employés de service pour ce qui est des coûts liés aux régimes étatiques, chez qui la parité entre les deux secteurs est observée).

Pour ce qui est des heures chômées payées, les débours supérieurs de l'administration québécoise sont notamment attribuables aux congés annuels (8,29 % c. 7,01 %). Ce constat est posé pour chacune des catégories d'emplois à l'exception des ouvriers, chez qui la parité est observée entre les deux secteurs.

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 2023
 (en % du salaire)



En ce qui concerne l'administration québécoise, la période de référence s'étend du 1^{er} juillet 2020 au 30 juin 2021 pour la fonction publique et le réseau de l'éducation, et du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021 pour le réseau de la santé et des services sociaux.

La collecte relative aux avantages sociaux portait sur la présence ou l'absence de chacun des avantages. Pour les débours utilisés dans le calcul, les plus élevés pour l'employeur (quatre avantages) proviennent des ERG 2021, 2022 et 2023. De plus, cinq avantages sociaux, qui depuis l'ERG 2015 faisaient l'objet d'une imputation réalisée à partir de données historiques ou sectorielles, ont été réintroduits dans la collecte portant sur les débours pour une partie de l'échantillon. Les autres avantages sociaux dont les coûts sont habituellement peu élevés ont été soumis à une imputation.

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 deux heures de moins que celle des autres salariés québécois non syndiqués. Annuellement, cela représente près de trois semaines 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 deux heures et demie. La situation comparative en faveur de l'administration québécoise s'explique par des débours pour les heures chômées payées plus élevés dans ce secteur.

La semaine normale de travail de l'administration québécoise est plus courte dans quatre des cinq catégories d'emplois (professionnels, techniciens, employés de bureau et ouvriers). Les écarts varient d'une demi-heure pour les ouvriers à près de trois heures pour les employés de bureau. Pour ces derniers, la différence représente annuellement un peu plus de quatre semaines et quart de travail de moins. Quant aux employés de service de l'administration québécoise, ils ont une semaine normale de travail plus longue d'une heure que ceux du secteur des autres salariés québécois non syndiqués, soit annuellement un peu plus d'une semaine et quart de plus.

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, sauf pour les employés de service, chez qui la parité est observée. Les écarts varient d'un peu plus de trois quarts d'heure pour les ouvriers à un peu plus de trois heures chez les techniciens et les employés de bureau. Dans ces derniers cas, cela représente annuellement près de cinq semaines et demie de présence au travail de moins.

Pour l'ensemble des emplois repères et pour quatre des cinq catégories d'emploi, 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 des coûts plus élevés pour les heures chômées payées.

Tableau 4.7

Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2023

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

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexes C-9 et F.

La rémunération globale

On observe la parité entre la rémunération globale des employés de l'administration québécoise et celle des autres salariés québécois non syndiqués. C'est le cas pour 29 des 73 emplois repères, qui regroupent 25 % de l'effectif. L'administration québécoise affiche un retard pour 23 emplois repères, soit 28 % de l'effectif, et est en avance pour les 21 autres.

On observe la parité entre la rémunération globale des professionnels, des techniciens et des employés de bureau de l'administration québécoise et celle de leurs homologues québécois non syndiqués. On la note aussi pour 11 des 21 emplois repères de professionnels, 4 des 13 emplois repères de techniciens et 5 des 15 emplois repères de bureau.

Pour l'ensemble des emplois repères et pour ces trois catégories, l'amélioration de la situation comparative de l'administration québécoise pour ce qui est du salaire par rapport à la rémunération globale s'explique par des débours plus élevés pour les avantages sociaux et des heures de présence au travail moins nombreuses.

La rémunération globale des employés de service de l'administration québécoise est en avance de 15,6 %. Six des onze emplois repères de la catégorie (66 % de l'effectif) présentent une avance. Pour les cinq emplois repères restants, on observe la parité entre les deux secteurs. Par ailleurs, l'avance de l'administration québécoise au chapitre de la rémunération globale s'explique par des débours plus élevés pour les avantages sociaux.

Les ouvriers de l'administration québécoise présentent un retard de 21,8 % sur le plan de la rémunération globale. Sept emplois repères sur 13 (66 % de l'effectif) sont dans cette situation. Pour quatre emplois repères (17 % de l'effectif), on observe la parité. Les deux autres emplois repères sont en avance.

Tableau 4.8

Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2023

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

Catégories d'emplois	Écarts salariaux	Écarts de la rémunération annuelle	Écarts de la rémunération globale
		%	
Ensemble des emplois repères	- 12,8	- 7,6	0,4*
Professionnels	- 13,5	- 10,8	- 2,6*
Techniciens	- 15,1	- 10,0	0,4*
Employés de bureau	- 16,3	- 9,3	0,6*
Employés de service	7,2	14,6	15,6
Ouvriers	- 26,6	- 24,0	- 21,8

* 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 affiche un retard de 20,3 % sur celui des employés du secteur privé syndiqué. Ce retard est observé pour 45 des 60 emplois repères comparés, qui regroupent 76 % de l'effectif apparié.

Les professionnels de l'administration québécoise montrent un retard de 8,7 % en comparaison de leurs homologues du secteur privé syndiqué. Neuf emplois repères sur treize, soit 68 % de l'effectif, présentent un retard. On observe la parité pour deux emplois repères, qui regroupent 22 % de l'effectif. Pour les deux emplois repères restants, l'administration québécoise affiche une avance.

Chez les techniciens, l'administration québécoise présente un retard salarial de 22,6 %. Un retard est constaté pour 7 des 10 emplois repères de la catégorie (83 % de l'effectif). Les écarts de ces emplois repères se situent entre - 17,2 % et - 94,6 %. Pour deux des trois emplois repères restants, on observe la parité entre les deux secteurs, alors que pour un autre, l'administration québécoise présente une avance salariale (4 % de l'effectif).

Les employés de bureau de l'administration québécoise montrent un retard salarial de 31,0 % par rapport à celui de leurs homologues du secteur privé syndiqué. Treize emplois repères sur quatorze, soit la presque totalité de l'effectif, présentent un retard. Les emplois repères « Personnel de soutien en administration 1 » et « Personnel secrétariat 2 », qui représentent la moitié de l'effectif, affichent respectivement des écarts de - 20,1 % et de - 21,2 %. Ces emplois repères ont une influence importante sur le résultat de la catégorie, car ils atténuent l'effet des emplois repères affichant des retards plus élevés. Pour l'emploi repère restant, on observe la parité entre les deux secteurs.

Chez les employés de service, l'administration québécoise présente un retard salarial de 7,6 % par rapport au secteur privé syndiqué. Cinq des onze emplois repères présentent un retard. Les écarts se situent entre - 16,6 % et - 46,9 %. Pour cinq emplois repères, on observe la parité. Pour l'emploi repère restant, l'administration québécoise affiche une avance.

Le salaire des ouvriers de l'administration québécoise montre un retard de 42,7 % 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. Onze des douze emplois repères présentent un retard. Les retards vont de 8,4 % (« Conducteur de véhicules légers 2 ») à 62,0 % (« Électricien d'entretien 2 »). L'emploi repère restant affiche la parité.

Tableau 4.9
Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2023

[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:	- 20,3	4	11	45	60
Professionnels	- 8,7	2	2	9	13
Techniciens	- 22,6	1	2	7	10
Employés de bureau	- 31,0	0	1	13	14
Employés de service	- 7,6	1	5	5	11
Ouvriers	- 42,7	0	1	11	12

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

Les échelles salariales

L'analyse du maximum normal des échelles salariales montre un retard de l'administration québécoise par rapport 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 3,7 %. Six des douze emplois repères, soit 18 % de l'effectif, montrent un retard. Les écarts se situent entre - 10,6 % et - 52,7 %. Pour quatre autres emplois repères, on observe la parité entre les deux secteurs, alors que pour les deux emplois repères restants, on observe une avance. Les emplois repères de professionnels de niveau 2 présentent un retard de 2,5 %. Les retards des emplois repères de professionnels de niveaux 1 et 3 (24 % de l'effectif) s'élèvent respectivement à 42,6 % et à 10,7 %, et ont une influence certaine sur le retard de l'administration québécoise. 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 (72,4 % c. 83,6 %).

Dans la catégorie des techniciens, le retard du maximum normal par rapport au secteur privé syndiqué est de 21,7 %. Sept emplois repères sur neuf, qui comptent pour 93 % de l'effectif, montrent un retard. Parmi ces emplois repères, quatre montrent un retard de plus de 47 %. Pour les deux autres emplois repères, on observe la parité entre les deux secteurs.

Le maximum normal des employés de bureau de l'administration québécoise affiche un retard de 32,6 % sur le maximum normal de ceux du secteur privé syndiqué. Le retard est observé pour 12 des 13 emplois repères de cette catégorie, et les écarts varient de - 10,1 % à - 80,4 %. Parmi les emplois repères analysés, 7 affichent des retards de plus de 40 %. On note la parité pour l'emploi repère restant.

Au total, pour 25 des 34 emplois repères (67 % de l'effectif), le maximum normal de l'administration québécoise présente un retard. Pour treize emplois repères, ce maximum normal est inférieur au minimum des échelles du secteur privé syndiqué. Par ailleurs, pour six autres emplois repères (2 emplois repères techniques et 4 emplois repères de bureau), 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 2023

	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	97,5	99,8	92 361	95 800	- 3,7	72,4	83,6
Techniciens	100,0	75,2	59 502	72 435	- 21,7	79,3	84,7
Employés de bureau	99,9	76,5	46 205	61 251	- 32,6	84,1*	88,7*

* Indique la parité des deux secteurs

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

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

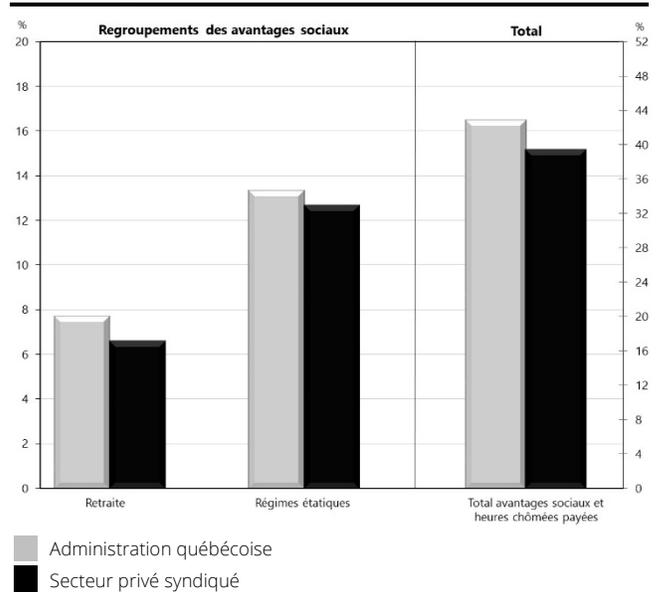
Les avantages sociaux et les heures chômées payées

Les débours liés à l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées sont plus élevés dans l'administration québécoise que dans le secteur privé syndiqué (42,91 % du salaire c. 39,45 %). Ce constat est fait pour quatre des cinq catégories d'emplois analysés. Cela s'explique par des coûts plus élevés pour les avantages sociaux dans l'administration québécoise (28,10 % c. 25,05 %). Les débours liés aux heures chômées payées sont aussi supérieurs dans l'administration québécoise (14,81 % c. 14,40 %).

Les débours supérieurs de l'administration québécoise pour les avantages sociaux sont attribuables aux coûts plus importants dans ce secteur pour les régimes de retraite (7,71 % c. 6,59 %) et les régimes étatiques (13,33 % c. 12,68 %).

Pour les heures chômées payées, les coûts plus élevés entre l'administration québécoise et le secteur privé syndiqué s'expliquent principalement par les congés annuels (8,29 % c. 7,81 %).

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 2023 (en % du salaire)



En ce qui concerne l'administration québécoise, la période de référence s'étend du 1^{er} juillet 2020 au 30 juin 2021 pour la fonction publique et le réseau de l'éducation, et du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021 pour le réseau de la santé et des services sociaux.

La collecte relative aux avantages sociaux portait sur la présence ou l'absence de chacun des avantages. Pour les débours utilisés dans le calcul, les plus élevés pour l'employeur (quatre avantages) proviennent des ERG 2021, 2022 et 2023. De plus, cinq avantages sociaux, qui depuis l'ERG 2015 faisaient l'objet d'une imputation réalisée à partir de données historiques ou sectorielles, ont été réintroduits dans la collecte portant sur les débours pour une partie de l'échantillon. Les autres avantages sociaux dont les coûts sont habituellement peu élevés ont été soumis à une imputation.

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 près d'une heure et trois quarts de moins que celle des employés du secteur privé syndiqué. Sur une base annuelle, cette différence équivaut à deux semaines et demie 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 un peu plus d'une heure et demie 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'un peu plus d'une heure et quart, chez les ouvriers, à près de deux heures et demie chez les techniciens. Dans cette dernière catégorie d'emplois, cela représente annuellement un peu plus de trois semaines et demie 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 d'un peu plus d'une heure et quart, chez les professionnels, à un peu plus de deux heures chez les techniciens.

Dans la catégorie des employés de bureau, la situation comparative avec l'administration québécoise est moins bonne sur le plan des heures de présence au travail que sur celui des heures normales. À l'inverse, dans les catégories 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 l'ensemble des emplois et les trois autres catégories, aucune différence significative n'est notée.

Tableau 4.11

Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2023

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	37,5	30,5	32,1
Professionnels	35,2	36,6	29,9	31,2
Techniciens	35,0	37,4	29,8	31,9
Employés de bureau	35,0	37,1	29,9	31,7
Employés de service	38,7*	39,0*	33,0*	33,6*
Ouvriers	38,8	40,1	32,9	34,7

* 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 montre un retard de 12,7 % par rapport au secteur privé syndiqué. Un retard est constaté dans 36 des 60 emplois repères (59 % de l'effectif). Pour 15 emplois repères (26 % de l'effectif), on observe la parité entre les deux secteurs, alors que pour les 9 autres, l'administration québécoise est en avance.

Les professionnels de l'administration québécoise montrent un retard de 6,9 % par rapport à ceux du secteur privé syndiqué sur le plan de la rémunération globale. Un retard est observé pour 7 des 13 emplois repères de la catégorie (17 % de l'effectif). Trois emplois repères, qui représentent 67 % de l'effectif, affichent la parité et 3 autres, présentent une avance.

Chez les professionnels, la situation comparative de l'administration québécoise est similaire sur le plan du salaire et sur le plan de la rémunération globale, compte tenu de l'effet opposé des coûts pour les avantages sociaux, qui sont moins élevés, et du nombre d'heures de présence au travail, qui est moindre dans l'administration québécoise.

Chez les techniciens, le retard de l'administration québécoise est de 12,5 %. Sept des 10 emplois repères (83 % de l'effectif) montrent un retard. On observe la parité entre les deux secteurs pour deux emplois repères (14 % de l'effectif). L'emploi repère restant affiche une avance.

Les employés de bureau de l'administration québécoise ont un retard de 21,2 % par rapport à ceux du secteur privé syndiqué. Dix des 14 emplois repères (76 % de l'effectif) présentent un retard. Pour 3 emplois repères (23 % de l'effectif), on observe la parité entre les deux secteurs, et l'emploi repère restant affiche une avance.

On observe la parité entre la rémunération globale des employés de service de l'administration québécoise et la rémunération globale de ceux du secteur privé syndiqué. Trois emplois repères sur 11 (12 % de l'effectif) sont dans cette situation. Quatre emplois repères de la catégorie (65 % de l'effectif) montrent une avance, alors que les quatre autres montrent un retard. Chez les employés de service, la meilleure posture sur le plan de la rémunération globale que sur celui du salaire s'explique par

les débours pour les avantages sociaux, qui sont plus élevés dans l'administration québécoise.

Le retard le plus important sur le plan de la rémunération globale est constaté chez les ouvriers, qui affichent un écart de - 31,5 %. Huit des 12 emplois repères de cette catégorie (81 % de l'effectif) présentent un retard. Les 4 autres emplois repères affichent la parité.

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

Tableau 4.12
Écart de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2023

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

Catégories d'emplois	Écart salarial	Écart de la rémunération annuelle	Écart de la rémunération globale
		%	
Ensemble des emplois repères	- 20,3	- 18,5	- 12,7
Professionnels	- 8,7	- 11,5	- 6,9
Techniciens	- 22,6	- 20,7	- 12,5
Employés de bureau	- 31,0	- 28,1	- 21,2
Employés de service	- 7,6	0,4*	2,1*
Ouvriers	- 42,7	- 38,7	- 31,5

* Indique la parité des deux secteurs

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

Les salaires

Dans l'ensemble des emplois repères, le salaire de l'administration québécoise présente un retard de 12,2 % par rapport à celui du secteur privé non syndiqué. Un retard est constaté dans 37 des 71 emplois repères, lesquels représentent 69 % de l'effectif.

Les professionnels de l'administration québécoise montrent un retard salarial de 13,8 % par rapport à leurs homologues du secteur privé non syndiqué. Neuf des vingt et un emplois repères de cette catégorie, soit 62 % de l'effectif, présentent un retard. Les professionnels en communication de niveau 1 montrent le retard le plus faible, tandis que les analystes des procédés administratifs et informaticiens de niveau 1 ont le retard le plus prononcé. Les écarts sont respectivement de - 10,9 % et de - 30,3 %. La parité entre les deux secteurs est constatée pour onze emplois repères (33 % de l'effectif). L'administration québécoise est en avance pour l'emploi repère restant.

Dans la catégorie des techniciens, le salaire de l'administration québécoise affiche un retard de 14,5 % par rapport à celui du secteur privé non syndiqué. Pour 10 emplois repères sur 13, soit 84 % de l'effectif, les écarts varient de - 7,7 % à - 97,8 %. Pour trois emplois repères, la parité est observée.

Chez les employés de bureau, le salaire de l'administration québécoise montre un retard de 15,5 % sur celui du secteur privé non syndiqué. Cette situation de retard est constatée pour 9 des 15 emplois repères, soit 91 % de l'effectif de la catégorie. Les écarts varient de - 6,8 % à - 40,2 %. Par ailleurs, les six autres emplois repères présentent la parité.

Une avance salariale de 7,4 % est notée chez les employés de service de l'administration québécoise. Quatre emplois repères sur 11, soit 45 % de l'effectif, affichent une avance. Parmi ces emplois repères, les écarts varient de 2,7 % à 23,3 %. La parité entre les secteurs est observée pour cinq emplois repères. Pour les deux emplois repères restants, l'administration québécoise présente un retard.

Le salaire des ouvriers de l'administration québécoise présente un retard de 23,9 % par rapport à celui des ouvriers du secteur privé non syndiqué. Sept des onze emplois repères (57 % de l'effectif) présentent un retard variant de 9,7 % à 55,8 %. Parmi les emplois repères analysés, quatre affichent la parité.

Tableau 4.13

Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2023

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

Catégories d'emplois	Écarts salariaux %	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	- 12,2	5	29	37	71
Professionnels	- 13,8	1	11	9	21
Techniciens	- 14,5	0	3	10	13
Employés de bureau	- 15,5	0	6	9	15
Employés de service	7,4	4	5	2	11
Ouvriers	- 23,9	0	4	7	11

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

Les échelles salariales

Le maximum normal des échelles salariales de l'administration québécoise est inférieur à celui du secteur privé non syndiqué dans les trois catégories d'emplois considérées. Sur le plan salarial, un retard de l'administration québécoise est également constaté dans les trois catégories d'emplois.

Les professionnels de l'administration québécoise présentent un retard de 11,9 % pour ce qui est du maximum normal. Un retard est observé pour 12 des 20 emplois repères, lesquels comptent pour 68 % de l'effectif de la catégorie. Parmi les emplois repères en retard, les écarts varient de - 2,3 % à - 38,2 %. Pour sept autres emplois repères (25 % de l'effectif), on observe la parité entre les deux secteurs, et pour l'emploi repère restant, l'administration québécoise affiche une avance. La situation de cette dernière est semblable sur le plan des maximums normaux et sur celui des salaires (- 13,8 %).

Chez les techniciens, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur de 20,1 % à celui du secteur privé non syndiqué. Douze des treize emplois repères, soit 90 % de l'effectif, montrent un retard. Parmi les emplois repères présentés, les écarts vont de - 11,6 % à - 55,0 %. Pour l'emploi repère restant, on observe la parité entre les deux secteurs. La situation de l'administration québécoise est meilleure sur le plan des salaires (- 14,5 %) que sur celui des maximums normaux.

En ce qui concerne les employés de bureau, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur de 22,2 % à celui du secteur privé non syndiqué. Pour 12 des 15 emplois repères, soit 92 % de l'effectif, le maximum normal est moindre dans l'administration québécoise. Les écarts varient de - 15,2 % à - 115,0 %. Pour trois autres emplois repères, soit 8 % de l'effectif de cette catégorie, on observe la parité entre les deux secteurs. La situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan du salaire (- 15,5 %) que sur celui du maximum normal. Cela s'explique par le fait que les employés de l'administration québécoise sont plus avancés dans leur échelle salariale (84,2 % c. 75,4 %).

Au total, 36 emplois repères sur 48, soit 86 % de l'effectif, montrent un retard dans l'administration québécoise pour ce qui est du maximum normal. Pour sept emplois repères, il est moins élevé que le minimum observé chez les employés du secteur privé non syndiqué. Pour quatre autres emplois repères, le maximum normal de l'administration québécoise dépasse le minimum du secteur privé non syndiqué de moins de 2 000 \$.

Par ailleurs, 63 % des professionnels, 43 % des techniciens et 49 % des employés de bureau non syndiqués du secteur privé bénéficient d'un maximum au mérite, dont la valeur moyenne est respectivement de 115 632 \$, de 84 084 \$ et de 64 713 \$.

Tableau 4.14

Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2023

	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	97,8	76,7	92 015	102 920	- 11,9	72,8*	72,5*
Techniciens	100,0	65,2	59 924	71 994	- 20,1	79,9*	75,9*
Employés de bureau	99,9	70,4	46 264	56 519	- 22,2	84,2	75,4

* Indique la parité des deux secteurs

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

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

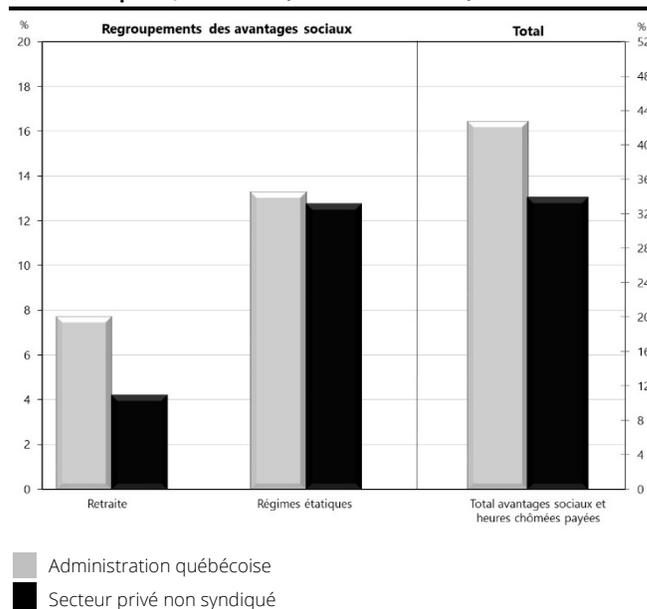
Les avantages sociaux et les heures chômées payées

Les débours relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées sont plus élevés dans l'administration québécoise que dans le secteur privé non syndiqué (42,76 % du salaire c. 33,90 %). Les coûts sont supérieurs dans l'administration québécoise, tant pour les avantages sociaux (27,94 % c. 21,15 %) que pour les heures chômées payées (14,83 % contre 12,75 %). Cette situation est également constatée pour les cinq catégories d'emplois.

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 (7,71 % c. 4,20 %) et les régimes étatiques (13,28 % c. 12,76 %). Ce constat est également fait pour les cinq catégories d'emplois analysées (sauf pour les employés de service pour ce qui est des coûts liés aux régimes étatiques, où a parité entre les deux secteurs est observée).

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 (8,29 % c. 6,93 %). Ces constats valent aussi pour quatre des cinq catégories d'emplois analysées (à l'exception des ouvriers où la parité est observée entre les deux secteurs).

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 2023 (en % du salaire)



En ce qui concerne l'administration québécoise, la période de référence s'étend du 1^{er} juillet 2020 au 30 juin 2021 pour la fonction publique et le réseau de l'éducation, et du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021 pour le réseau de la santé et des services sociaux.

La collecte relative aux avantages sociaux portait sur la présence ou l'absence de chacun des avantages. Pour les débours utilisés dans le calcul, les plus élevés pour l'employeur (quatre avantages) proviennent des ERG 2021, 2022 et 2023. De plus, cinq avantages sociaux, qui depuis l'ERG 2015 faisaient l'objet d'une imputation réalisée à partir de données historiques ou sectorielles, ont été réintroduits dans la collecte portant sur les débours pour une partie de l'échantillon. Les autres avantages sociaux dont les coûts sont habituellement peu élevés ont été soumis à une imputation.

Banque de données : annexe B-11.

Les heures de travail

L'administration québécoise a une semaine normale de travail d'un près de deux heures et quart 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 près de deux heures et trois quarts par semaine. Annuellement, cette différence représente un peu plus de quatre semaines et demie 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 trois heures chez les techniciens et les employés de bureau. Dans ces deux dernières catégories, la différence équivaut annuellement à quatre semaines et demie de moins dans l'administration québécoise. Quant aux employés de service, l'inverse est observé, où les heures normales de travail dans l'administration québécoise sont plus nombreuses d'une heure par semaine.

Dans toutes les catégories d'emplois, les heures de présence au travail sont moins nombreuses dans l'administration québécoise, à l'exception des employés de service où la parité est observée. Les écarts varient près d'une heure et demie chez les ouvriers, à un peu plus de trois heures et quart chez les techniciens et les employés de bureau. Pour ces derniers, la différence représente annuellement un peu plus de cinq semaines et trois quarts 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 2023

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	35,7	37,9	30,4	33,1
Professionnels	35,2	37,4	29,8	32,4
Techniciens	35,0	38,0	29,8	33,1
Employés de bureau	35,0	38,0	29,9	33,2
Employés de service	38,7	37,7	33,0*	33,4*
Ouvriers	38,8	39,5	32,9	34,3

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexes C-11 et F.

La rémunération globale

Sur le plan de la rémunération globale, on observe la parité entre l'administration québécoise et le secteur privé non syndiqué pour l'ensemble des emplois repères. La parité est observée pour 28 des 71 emplois repères (25 % de l'effectif). Vingt-deux emplois repères (49 % de l'effectif) affichent une avance, alors que les 21 emplois repères restants montrent un retard.

On observe aussi la parité dans les catégories des professionnels, des techniciens et des employés de bureau. Chez les professionnels, 10 des 21 emplois repères (61 % de l'effectif) affichent ce statut. Six emplois repères (19 % de l'effectif) montrent une avance, alors que les 5 autres affichent un retard.

Dans la catégorie des techniciens, on observe la parité entre les deux secteurs pour 4 des 13 emplois repères (14 % de l'effectif). Deux emplois repères (61 % de l'effectif) sont en avance. Les 7 emplois repères restants présentent un retard.

Chez les employés de bureau de l'administration québécoise, 5 des 15 emplois repères (9 % de l'effectif) affichent la parité. Six emplois repères (51 % de l'effectif) sont en avance, alors que les 4 emplois repères restants montrent un retard.

Une avance est constatée chez les employés de service (15,8 %). Six emplois repères sur 11, soit 66 % de l'effectif, affichent une avance. Les 5 autres emplois repères affichent la parité.

Chez les ouvriers, l'administration québécoise est en retard de 15,2 % par rapport au secteur privé non syndiqué pour ce qui est de la rémunération globale. Cette situation est observée pour 5 des 11 emplois repères, soit 50 % de l'effectif. Pour 4 emplois repères (25 % de l'effectif), on note la parité. Les deux emplois repères restants montrent une avance.

Dans l'ensemble des emplois repères et dans les catégories des professionnels, des techniciens et des employés de bureau, 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 des heures de présence au travail moins nombreuses. Cela s'explique aussi par des débours liés aux avantages sociaux plus élevés, sauf pour les professionnels. Pour les catégories des employés de service et des ouvriers, la situation comparative de l'administration québécoise, qui est meilleure sur le plan de la rémunération globale que sur celui du salaire, s'explique seulement par des débours liés aux avantages sociaux plus élevés.

Tableau 4.16
Écart de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2023

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

Catégories d'emplois	Écarts	Écarts de la	Écarts de la
	salariaux	rémunération annuelle	rémunération globale
		%	
Ensemble des emplois repères	- 12,2	- 6,7	1,8*
Professionnels	- 13,8	- 10,9	- 2,3*
Techniciens	- 14,5	- 9,2	1,7*
Employés de bureau	- 15,5	- 8,3	2,1*
Employés de service	7,4	14,8	15,8
Ouvriers	- 23,9	- 19,4	- 15,2

* Indique la parité des deux secteurs

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

Chapitre 5

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 2022 et 2023. La même analyse est effectuée pour la comparaison entre 2014 et 2023. 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).

Dans l'administration québécoise, les données sur la rémunération en 2023 sont celles qui étaient en vigueur au 1^{er} avril 2023. Cependant, les conventions collectives de l'administration québécoise sont arrivées à échéance le 31 mars 2023. Il n'y a donc pas eu d'augmentation des structures salariales dans l'administration québécoise au 1^{er} avril 2023. Les résultats présentés ne tiennent pas compte des offres patronales ni des demandes syndicales présentées dans le cadre des négociations 2023.

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, on recommande de se limiter à ne statuer que sur l'amélioration, la stabilité ou l'affaiblissement de la situation comparative (troisième colonne).

Le test statistique est appliqué à la différence entre les écarts de 2023 et de « 2022 recalculé », et ce, pour chacune des catégories d'emplois et l'ensemble des emplois repères. À partir des emplois repères présents en 2023, l'écart de 2022 est recalculé en prenant en compte les estimations par emploi repère du rapport 2022 et la structure d'effectif de 2023. Il en va de même pour le test statistique appliqué à la différence entre les écarts de 2023 et de 2014. 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.

L'analyse générale des secteurs

Le tableau 5.1 montre qu'entre 2022 et 2023, la situation comparative de l'administration québécoise sur le plan salarial s'est affaiblie par rapport aux autres salariés québécois dans l'ensemble des emplois repères. Un constat similaire est posé dans la comparaison avec tous les autres secteurs.

Si on considère les années 2014 et 2023, la situation comparative de l'administration québécoise s'est affaiblie par rapport aux autres salariés québécois et à la plupart des secteurs. Elle est demeurée stable par rapport aux syndiqués du secteur privé, alors qu'elle s'est améliorée par rapport à 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. Seule une petite partie de la différence brute notée entre 2022 et 2023 est due à un effet « effectif ». En effet, l'incidence a été positive et ne dépasse pas 0,3 point de pourcentage. Entre 2014 et 2023, l'incidence a été négative pour la plupart des secteurs. Les incidences les plus importantes sont observées chez les non-syndiqués (autres salariés québécois et privé) et dans l'administration fédérale, soit de -1,2 à -1,7 point de pourcentage.

Tableau 5.1

Comparaison des écarts de 2023 et 2022 et de 2023 et 2014 pour les salaires, administration québécoise et tous les secteurs, pour l'ensemble des emplois repères

Secteur	Écart 2023	Écart 2022	Statut	Écart 2023	Écart 2014	Statut
	%	%		%	%	
Autres salariés québécois	- 16,6	- 11,9	Affaiblissement	- 16,6	- 11,5	Affaiblissement
Privé	- 14,2	- 8,7	Affaiblissement	- 14,2	- 8,4	Affaiblissement
« Autre public »	- 22,0	- 18,6	Affaiblissement	- 22,0	- 18,2	Affaiblissement
Administration municipale	- 27,6	- 25,7	Affaiblissement	- 27,6	- 18,3	Affaiblissement
Entreprises publiques	- 21,3	- 17,2	Affaiblissement	- 21,3	- 15,7	Affaiblissement
Universitaire	- 15,3	- 11,7	Affaiblissement	- 15,3	- 10,8	Affaiblissement
Administration fédérale	- 20,9	- 17,5	Affaiblissement	- 20,9	- 21,6	Amélioration
Secteurs et syndicalisation						
Autres salariés québécois syndiqués	- 20,7	- 16,9	Affaiblissement	- 20,7	- 17,9	Affaiblissement
Autres salariés québécois non syndiqués	- 12,8	- 7,8	Affaiblissement	- 12,8	- 4,2	Affaiblissement
Privé syndiqué	- 20,3	- 14,3	Affaiblissement	- 20,3	- 20,9	Stabilité
Privé non syndiqué	- 12,2	- 7,3	Affaiblissement	- 12,2	- 3,5	Affaiblissement

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.

Banque de données : annexes G-1 et G-3.

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

Entre 2022 et 2023, la situation comparative de l'administration québécoise quant au salaire s'est affaiblie par rapport aux autres salariés québécois dans quatre des cinq catégories d'emplois. Elle est demeurée stable à ce chapitre pour les employés de service.

Lorsque la période 2014-2023 est considérée, la situation comparative de l'administration québécoise s'est affaiblie dans trois des cinq catégories d'emplois. Elle est demeurée stable pour les professionnels et les employés de service.

En ce qui concerne les variations dans la structure de l'effectif de l'administration québécoise, elles ont une incidence sur la catégorie d'emplois de service. Entre 2022 et 2023, elles ont une incidence positive mineure (0,4 point de pourcentage) alors que pour la période 2014-2023, l'effet « effectif » a une incidence plus importante pour les employés de service, cette fois-ci négative (- 3,2 points de pourcentage).

Tableau 5.2

Comparaison des écarts de 2023 et 2022 et de 2023 et 2014 pour les salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, par catégorie d'emplois

Catégorie d'emplois	Écart 2023	Écart 2022	Statut	Écart 2023	Écart 2014	Statut
	%			%		
Ensemble des emplois repères	- 16,6	- 11,9	Affaiblissement	- 16,6	- 11,5	Affaiblissement
Professionnels	- 14,3	- 11,3	Affaiblissement	- 14,3	- 10,7	Stabilité
Techniciens	- 18,6	- 12,7	Affaiblissement	- 18,6	- 12,3	Affaiblissement
Employés de bureau	- 20,6	- 15,3	Affaiblissement	- 20,6	- 13,9	Affaiblissement
Employés de service	-1,7*	4,1*	Stabilité	-1,7*	1,4*	Stabilité
Ouvriers	- 35,8	- 31,3	Affaiblissement	- 35,8	- 29,2	Affaiblissement

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

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

Banque de données : annexes G-2 et G-4.

Le secteur privé : les catégories d'emplois

Entre 2022 et 2023, la situation comparative de l'administration québécoise par rapport au secteur privé s'est affaiblie sur le plan du salaire pour chaque catégorie d'emplois.

Pour la période 2014-2023, la situation comparative de l'administration québécoise s'est affaiblie dans trois des

cinq catégories d'emplois. Elle est demeurée stable pour les employés de service et pour les ouvriers.

Entre 2014 et 2023, l'effet « effectif » a eu une incidence négative sur les écarts de salaires chez les employés de service. La différence des écarts a été de – 2,7 points de pourcentage.

Tableau 5.3

Comparaison des écarts de 2023 et 2022 et de 2023 et 2014 pour les salaires, administration québécoise et secteur privé, par catégorie d'emplois

Catégorie d'emplois	Écart 2023	Écart 2022	Statut	Écart 2023	Écart 2014	Statut
	%	%		%	%	
Ensemble des emplois repères	- 14,2	- 8,7	Affaiblissement	- 14,2	- 8,4	Affaiblissement
Professionnels	- 13,7	- 9,0	Affaiblissement	- 13,7	- 6,7	Affaiblissement
Techniciens	- 15,3	- 9,4	Affaiblissement	- 15,3	- 9,7	Affaiblissement
Employés de bureau	- 17,1	- 11,2	Affaiblissement	- 17,1	- 10,2	Affaiblissement
Employés de service	1,5*	6,4	Affaiblissement	1,5*	3,8*	Stabilité
Ouvriers	- 36,8	- 29,8	Affaiblissement	- 36,8	- 32,0	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 présentés entre deux années puissent différer, l'Institut peut statuer à la stabilité de la situation comparative si la différence n'est pas jugée statistiquement significative. De plus, lorsqu'une différence significative est détectée, l'ampleur de la différence est elle-même sujette à une marge d'erreur, mesurée à l'aide d'intervalles de confiance non présentés ici. Par conséquent, il est recommandé de limiter l'analyse qui en découle à statuer à l'amélioration, la stabilité ou l'affaiblissement de la situation comparative.

Banque de données : annexes G-2 et G-4.

L'analyse générale des secteurs

Entre 2022 et 2023, la situation comparative de l'administration québécoise s'est affaiblie par rapport à l'ensemble des autres salariés québécois sur le plan de la rémunération globale. Le constat est également valable par rapport aux autres secteurs, sauf deux. En effet, la situation comparative de l'administration québécoise est demeurée stable par rapport à l'administration municipale et aux entreprises publiques.

Si on analyse la période comprise entre 2014 et 2023, on observe une stabilité de la situation de l'administration québécoise par rapport aux autres salariés québécois et au secteur privé. La situation de l'administration québécoise présente une amélioration par rapport au regroupement « autre public » et à trois de ses composantes (administration municipale, entreprises publiques et administration fédérale), ainsi que par rapport aux syndiqués du groupe « autres salariés québécois »

et du secteur privé. Toutefois, on observe un affaiblissement par rapport au secteur universitaire et aux non-syndiqués (autres salariés québécois et secteur privé).

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 2022 et 2023. L'incidence a été positive par rapport à tous les secteurs comparés et ne dépasse pas 0,3 point de pourcentage (regroupement « autre public »). Par rapport à 2014, la situation est différente. En effet, la variation de l'effectif a eu une incidence négative sur la différence brute de l'écart par rapport à la plupart des secteurs. Les incidences les plus importantes sont observées chez les non-syndiqués (autres salariés québécois et secteur privé) et dans l'administration fédérale. La différence des écarts a varié de – 1,7 point de pourcentage à – 1,9 point de pourcentage.

Tableau 5.4

Comparaison des écarts de 2023 et 2022 et de 2023 et 2014 pour la rémunération globale, administration québécoise et tous les secteurs, pour l'ensemble des emplois repères

Secteur	Écart		Statut	Écart		Statut
	2023	2022		2023	2014	
	%			%		
Autres salariés québécois	- 7,4	- 3,9	Affaiblissement	- 7,4	- 7,6	Stabilité
Privé	- 0,3*	3,9	Affaiblissement	- 0,3*	2,3*	Stabilité
« Autre public »	- 22,7	- 20,4	Affaiblissement	- 22,7	- 27,4	Amélioration
Administration municipale	- 36,0	- 34,6	Stabilité	- 36,0	- 38,6	Amélioration
Entreprises publiques	- 19,6	- 19,6	Stabilité	- 19,6	- 27,7	Amélioration
Universitaire	- 17,9	- 15,0	Affaiblissement	- 17,9	- 13,4	Affaiblissement
Administration fédérale	- 17,2	- 11,6	Affaiblissement	- 17,2	- 21,0	Amélioration
Secteurs et syndicalisation						
Autres salariés québécois syndiqués	- 18,6	- 16,1	Affaiblissement	- 18,6	- 24,1	Amélioration
Autres salariés québécois non syndiqués	0,4*	4,8	Affaiblissement	0,4*	8,0	Affaiblissement
Privé syndiqué	- 12,7	- 9,3	Affaiblissement	- 12,7	- 20,7	Amélioration
Privé non syndiqué	1,8*	6,0	Affaiblissement	1,8*	9,8	Affaiblissement

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

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

Banque de données : annexes G-1 et G-3.

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

Si on analyse le tableau 5.5, on constate un affaiblissement de l'administration québécoise sur le plan de la rémunération globale dans quatre des cinq catégories d'emplois entre 2022 et 2023. Dans la catégorie restante, celle des ouvriers, la situation comparative de l'administration québécoise est demeurée stable par rapport aux autres salariés québécois.

Entre 2014 et 2023, 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 2023 par rapport à ceux de 2022 (0,5 point de pourcentage). Si on analyse la période de 2014 à 2023, on note l'effet inverse (– 2,5 points de pourcentage).

Tableau 5.5

Comparaison des écarts de 2023 et 2022 et de 2023 et 2014 pour la rémunération globale, administration québécoise et autres salariés québécois, par catégorie d'emplois

Catégorie d'emplois	Écart 2023	Écart 2022	Statut	Écart 2023	Écart 2014	Statut
	%			%		
Ensemble des emplois repères	– 7,4	– 3,9	Affaiblissement	– 7,4	– 7,6	Stabilité
Professionnels	– 6,0	– 3,0	Affaiblissement	– 6,0	– 5,8	Stabilité
Techniciens	– 7,5	– 3,1	Affaiblissement	– 7,5	– 6,1	Stabilité
Employés de bureau	– 10,5	– 7,0	Affaiblissement	– 10,5	– 10,6	Stabilité
Employés de service	6,2	10,6	Affaiblissement	6,2	5,5*	Stabilité
Ouvriers	– 32,6	– 30,7	Stabilité	– 32,6	– 37,3	Stabilité

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

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

Banque de données : annexes G-2 et G-4.

Le secteur privé : les catégories d'emplois

Le tableau 5.6 révèle qu'entre 2022 et 2023, la situation comparative de l'administration québécoise quant à la rémunération globale s'est affaiblie par rapport au secteur privé dans trois catégories d'emplois. Elle est demeurée stable pour les catégories des professionnels et des ouvriers.

Pour la période allant de 2014 à 2023, on observe une stabilité pour quatre catégories d'emplois. La situation des professionnels de l'administration québécoise s'est affaiblie par rapport à celle des professionnels du secteur privé.

Les modifications dans la structure de l'effectif de l'administration québécoise entre 2022 et 2023 ont eu généralement peu d'incidence. Cet effet a varié de -0,1 point de pourcentage chez les techniciens à 0,4 point de pourcentage chez les employés de service. Pour la période 2014-2023, l'incidence a été négative pour les employés de bureau et les employés de service (respectivement -1,1 point de pourcentage et -2,0 points de pourcentage).

Tableau 5.6

Comparaison des écarts de 2023 et 2022 et de 2023 et 2014 pour la rémunération globale, administration québécoise et secteur privé, par catégorie d'emplois

Catégorie d'emplois	Écart 2023	Écart 2022	Statut	Écart 2023	Écart 2014	Statut
	%	%		%	%	
Ensemble des emplois repères	-0,3*	3,9	Affaiblissement	-0,3*	2,3*	Stabilité
Professionnels	-2,4*	2,5*	Stabilité	-2,4*	4,7	Affaiblissement
Techniciens	0,4*	5,0	Affaiblissement	0,4*	2,7*	Stabilité
Employés de bureau	-0,1*	3,8	Affaiblissement	-0,1*	1,8*	Stabilité
Employés de service	11,5	14,5	Affaiblissement	11,5	9,4	Stabilité
Ouvriers	-25,7	-23,3	Stabilité	-25,7	-28,5	Stabilité

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

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

Banque de données : annexes G-2 et G-4.

Banque de données

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 2023
 [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	94	82,0	58 641	72 013	-22,8	48 264	55 424	-14,8	
Professionnel communic. 2	972	93,8	85 853	93 739	-9,2	60 537	71 338	-17,8	
Professionnel communic. 3	152	96,9	99 267	113 130	-14,0	71 417	91 514	-28,1	
Professionnel gest. fin. 1	92	88,5	58 681	62 859	-7,1 *	48 285	49 758	-3,1 *	
Professionnel gest. fin. 2	427	89,1	84 543	97 899	-15,8	60 386	67 061	-11,1	
Professionnel gest. fin. 3	36	89,8	99 310	117 339	-18,2	71 590	87 362	-22,0	
Analyste proc. adm./inform. 1	518	95,3	58 521	79 489	-35,8	47 702	57 776	-21,1	
Analyste proc. adm./inform. 2	6 024	92,0	88 264	100 390	-13,7	61 011	71 195	-16,7	
Analyste proc. adm./inform. 3	1 952	94,7	97 892	120 332	-22,9	67 386	88 540	-31,4	
Ingénieur 1	143	96,8	64 490	76 519	-18,7	58 084	60 225	-3,7	
Ingénieur 2	859	95,8	107 293	110 553	-3,0	71 134	82 215	-15,6	
Ingénieur 3	427	92,5	121 455	134 282	-10,6	68 711	102 011	-48,5	
Professionnel sc. phys. 1	79	31,2	62 262	69 681	-11,9 *	50 249	55 697	-10,8 *	
Professionnel sc. phys. 2	658	55,0	96 262	101 356	-5,3	67 260	82 388	-22,5	
Professionnel sc. phys. 3	121	87,6	103 887	127 791	-23,0	75 783	110 199	-45,4	
Avocat et notaire 1	108	98,7	74 378	97 330	-30,9	58 100	73 176	-25,9	
Avocat et notaire 2	774	36,0	116 516	127 750	-9,6	77 189	85 545	-10,8	
Biologiste 2	248	61,7	93 805	96 239	-2,6	63 446	72 301	-14,0	
Moyenne	...	84,8	92 015	104 196	-13,2	63 595	76 264	-19,9	
Techniciens									
Technicien en administration 1-2	10 663	81,3	58 372	67 147	-15,0	42 726	52 720	-23,4	
Technicien en administration 3	183	81,3	62 934	73 721	-17,1	44 817	56 272	-25,6	
Techn. documentation 1-2	668	90,1	56 523	65 331	-15,6	43 074	50 144	-16,4	
Techn. laboratoire 1-2	2 148	25,3	64 877	72 748	-12,1	45 127	54 117	-19,9	
Techn. laboratoire 3	573	47,5	68 355	74 507	-9,0	46 091	54 611	-18,5	
Technicien en droit 1-2	678	80,2	55 287	81 520	-47,4	39 425	61 559	-56,1	
Technicien génie 1-2	1 550	80,6	59 847	84 350	-40,9	43 046	59 846	-39,0	
Technicien génie 3	271	97,6	65 418	97 622	-49,2	46 580	71 810	-54,2	
Techn. informatique 1-2	1 574	84,1	58 653	66 832	-13,9	43 507	48 130	-10,6	
Techn. informatique 3	1 322	87,2	65 104	89 891	-38,1	45 248	68 314	-51,0	
Technicien en loisir 1-2	531	95,8	56 287	68 830	-22,3	43 502	51 762	-19,0	
Techn. hygiène du trav. 1-2	153	84,8	65 144	86 234	-32,4	45 256	64 306	-42,1	
Moyenne	...	76,3	59 924	72 228	-20,5	43 349	54 956	-26,8	
Employés de bureau									
Magasinier 1	129	41,1	40 288	59 966	-48,8	39 339	40 340	-2,5 *	
Magasinier 2	1 081	45,9	44 117	57 468	-30,3	40 485	42 332	-4,6 *	
Magasinier 3	29	17,3	49 493	92 741	-87,4	41 658	66 622	-59,9	
Op. duplicateur 1-2	43	98,1	42 644	58 527	-37,2	39 978	41 693	-4,3	
Personnel soutien adm. 1	5 203	74,3	42 394	50 466	-19,0	39 889	37 520	5,9	
Personnel soutien adm. 2	6 605	75,6	45 938	57 090	-24,3	41 006	44 312	-8,1	
Personnel soutien adm. 3	3 128	95,7	48 839	63 736	-30,5	41 447	52 455	-26,6	
Personnel secrétariat 1	1 369	90,4	43 653	55 612	-27,4	40 353	41 991	-4,1	
Personnel secrétariat 2	7 964	86,9	47 857	60 450	-26,3	40 622	45 714	-12,5	
Préposé aux renseign. 2	1 044	69,7	51 063	56 669	-11,0	38 590	42 448	-10,0	
Préposé aux renseign. 3	33	69,2	55 191	69 071	-25,2	39 302	55 529	-41,3	
Préposé télécomm. 1-2	192	40,5	52 137	57 245	-9,8 *	40 778	40 449	0,8 *	
Préposé télécomm. 3	48	69,8	56 464	79 603	-41,0	41 235	60 321	-46,3	
Téléphoniste-récept. 2	96	37,0	40 288	48 262	-19,8	39 339	37 052	5,8	
Acheteur 2	271	46,8	47 958	64 636	-34,8	41 281	41 700	-1,0 *	
Moyenne	...	78,4	46 264	57 857	-25,1	40 590	44 009	-8,4	

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 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).

Positions dans l'échelle		Ratios comparatifs		Emplois repères/catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
65,9	53,7	94,0	89,3	Professionnels
71,3 *	74,2 *	91,5	93,8	Professionnel communic. 1
89,5 *	70,4 *	97,1 *	94,3 *	Professionnel communic. 2
61,4	73,1	93,2 *	94,4 *	Professionnel communic. 3
56,7	70,0	87,6	90,5	Professionnel gest. fin. 1
73,1	82,7	92,5	95,6	Professionnel gest. fin. 2
63,3 *	64,0 *	93,2	90,7	Professionnel gest. fin. 3
68,7 *	73,7 *	90,3 *	92,5 *	Analyste proc. adm./inform. 1
92,1	84,4	97,5	95,9	Analyste proc. adm./inform. 2
57,8	71,4	95,8 *	93,9 *	Analyste proc. adm./inform. 3
68,6 *	71,5 *	89,4	92,7	Ingénieur 1
99,1	81,0	99,6	95,4	Ingénieur 2
61,3 *	72,3 *	92,5 *	94,4 *	Ingénieur 3
73,7 *	72,8 *	92,1	94,9	Professionnel sc. phys. 1
93,5	83,6	98,2 *	97,7 *	Professionnel sc. phys. 2
65,0 *	64,4 *	92,3 *	91,2 *	Professionnel sc. phys. 3
58,7	73,1	86,1	91,1	Avocat et notaire 1
74,3	69,5	91,7	92,4	Avocat et notaire 2
72,8 *	74,5 *	91,9 *	93,2 *	Biologiste 2
				Moyenne
				Techniciens
78,2 *	76,7 *	94,2	95,0	Technicien en administration 1-2
93,7 *	82,1 *	98,2 *	95,8 *	Technicien en administration 3
81,8 *	84,3 *	95,7 *	96,3 *	Techn. documentation 1-2
86,2 *	84,9 *	95,8 *	96,1 *	Techn. laboratoire 1-2
94,6 *	95,4 *	98,3 *	98,8 *	Techn. laboratoire 3
68,0 *	57,8 *	90,8 *	89,7 *	Technicien en droit 1-2
79,0 *	80,7 *	94,1 *	94,4 *	Technicien génie 1-2
90,3 *	95,9 *	97,2 *	98,9 *	Technicien génie 3
72,3 *	70,1 *	92,9 *	92,2 *	Techn. informatique 1-2
89,0 *	106,8 *	96,6 *	101,6 *	Techn. informatique 3
80,6 *	82,9 *	95,6 *	95,8 *	Technicien en loisir 1-2
80,7 *	81,2 *	94,1 *	95,2 *	Techn. hygiène du trav. 1-2
79,9 *	79,9 *	94,5 *	95,3 *	Moyenne
				Employés de bureau
89,0 *	80,4 *	99,7	93,6	Magasinier 1
84,4 *	78,4 *	98,7	94,3	Magasinier 2
87,3	61,6	98,0	89,2	Magasinier 3
90,0	x	99,4	x	Op. duplicateur 1-2
82,7 *	77,3 *	99,0	94,2	Personnel soutien adm. 1
83,3	76,8	98,2	94,9	Personnel soutien adm. 2
82,7	66,2	97,4	94,2	Personnel soutien adm. 3
89,5 *	83,6 *	99,2 *	96,0 *	Personnel secrétariat 1
87,0	90,5	98,0 *	97,7 *	Personnel secrétariat 2
71,0 *	70,2 *	92,9 *	92,5 *	Préposé aux renseign. 2
99,0	59,1	99,7	92,0	Préposé aux renseign. 3
86,7 *	76,2 *	97,1	93,0	Préposé télécomm. 1-2
98,8 *	81,6 *	99,7 *	95,5 *	Préposé télécomm. 3
89,8 *	83,8 *	99,8	96,2	Téléphoniste-récept. 2
82,1	x	97,5	x	Acheteur 2
84,2	79,8	98,1	95,3	Moyenne

Annexe A-2

Minimums, maximums et écarts, positions dans l'échelle et ratios comparatifs, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé, en 2023

[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	94	61,2	58 641	74 246	-26,6	48 264	54 274	-12,5						
Professionnel communic. 2	972	88,9	85 853	93 013	-8,3 *	60 537	69 216	-14,3						
Professionnel communic. 3	152	91,7	99 267	114 054	-14,9	71 417	85 742	-20,1						
Professionnel gest. fin. 1	92	88,7	58 681	58 575	0,2 *	48 285	47 689	1,2 *						
Professionnel gest. fin. 2	427	88,8	84 543	98 410	-16,4	60 386	67 753	-12,2						
Professionnel gest. fin. 3	36	77,8	99 310	117 655	-18,5	71 590	89 111	-24,5						
Analyste proc. adm./inform. 1	518	95,2	58 521	80 937	-38,3	47 702	57 925	-21,4						
Analyste proc. adm./inform. 2	6 024	90,2	88 264	101 314	-14,8	61 011	72 107	-18,2						
Analyste proc. adm./inform. 3	1 952	91,7	97 892	123 322	-26,0	67 386	91 109	-35,2						
Ingénieur 1	143	96,6	64 490	76 361	-18,4	58 084	59 844	-3,0						
Ingénieur 2	859	94,6	107 293	107 734	-0,4 *	71 134	79 111	-11,2						
Ingénieur 3	427	90,6	121 455	134 052	-10,4	68 711	98 512	-43,4						
Professionnel sc. phys. 1	79	30,4	62 262	69 446	-11,5 *	50 249	55 555	-10,6 *						
Professionnel sc. phys. 2	658	20,0	96 262	97 288	-1,1 *	67 260	76 893	-14,3						
Professionnel sc. phys. 3	121	62,0	103 887	113 211	-9,0 *	75 783	90 480	-19,4						
Avocat et notaire 1	108	100,0	74 378	79 630	-7,1	58 100	62 609	-7,8						
Avocat et notaire 2	774	14,8	116 516	111 263	4,5 *	77 189	84 056	-8,9						
Moyenne	...	77,0	92 015	102 768	-11,7	63 595	75 586	-18,9						
Techniciens														
Technicien en administration 1-2	10 663	68,8	58 372	65 266	-11,8	42 726	47 970	-12,3						
Technicien en administration 3	183	79,8	62 934	72 941	-15,9	44 817	55 238	-23,3						
Techn. documentation 1-2	668	75,5	56 523	70 475	-24,7	43 074	55 072	-27,9 *						
Techn. laboratoire 1-2	2 148	10,4	64 877	78 113	-20,4	45 127	62 226	-37,9						
Technicien en droit 1-2	678	68,4	55 287	85 841	-55,3	39 425	58 763	-49,1						
Techniciens génie 1-2	1 550	78,7	59 847	84 421	-41,1	43 046	59 388	-38,0						
Technicien génie 3	271	95,4	65 418	91 400	-39,7	46 580	70 694	-51,8						
Techn. informatique 1-2	1 574	82,9	58 653	66 226	-12,9	43 507	47 604	-9,4						
Techn. informatique 3	1 322	85,9	65 104	92 370	-41,9	45 248	69 375	-53,3						
Technicien en loisir 1-2	531	100,0	56 287	55 276	1,8 *	43 502	43 849	-0,8 *						
Techn. hygiène du trav. 1-2	153	82,4	65 144	87 843	-34,8	45 256	65 519	-44,8						
Moyenne	...	66,0	59 924	72 137	-20,4	43 349	53 120	-22,5						
Employés de bureau														
Magasinier 1	129	35,5	40 288	57 919	-43,8	39 339	36 468	7,3 *						
Magasinier 2	1 081	52,5	44 117	56 768	-28,7	40 485	41 170	-1,7 *						
Magasinier 3	29	11,9	49 493	104 448	-111	41 658	70 875	-70,1						
Personnel soutien adm. 1	5 203	65,2	42 394	49 082	-15,8	39 889	35 918	10,0						
Personnel soutien adm. 2	6 605	64,6	45 938	56 761	-23,6	41 006	41 517	-1,2 *						
Personnel soutien adm. 3	3 128	91,9	48 839	63 174	-29,4	41 447	47 125	-13,7						
Personnel secrétariat 1	1 369	78,6	43 653	51 940	-19,0	40 353	36 234	10,2						
Personnel secrétariat 2	7 964	78,8	47 857	59 600	-24,5	40 622	44 527	-9,6						
Préposé aux renseign. 2	1 044	62,9	51 063	55 987	-9,6	38 590	41 405	-7,3						
Préposé aux renseign. 3	33	47,2	55 191	76 208	-38,1	39 302	61 830	-57,3						
Préposé télécomm. 1-2	192	31,4	52 137	56 050	-7,5 *	40 778	37 359	8,4 *						
Téléphoniste-récept. 2	96	30,5	40 288	47 453	-17,8	39 339	35 989	8,5						
Acheteur 2	271	36,0	47 958	65 223	-36,0	41 281	37 749	8,6 *						
Moyenne	...	70,2	46 264	57 034	-23,3	40 590	41 592	-2,5 *						

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 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).

Positions dans l'échelle		Ratios comparatifs		Emplois repères/catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
65,9 *	63,0 *	94,0	90,0	Professionnels
71,3 *	72,4 *	91,5 *	92,9 *	Professionnel communic. 1
89,5 *	59,2 *	97,1 *	89,9 *	Professionnel communic. 2
61,4	77,8	93,2 *	95,9 *	Professionnel communic. 3
56,7	70,4	87,6	90,8	Professionnel gest. fin. 1
73,1 *	73,6 *	92,5 *	93,6 *	Professionnel gest. fin. 2
63,3 *	66,4 *	93,2	91,1	Professionnel gest. fin. 3
68,7 *	71,9 *	90,3 *	92,1 *	Analyste proc. adm./inform. 1
92,1	82,1	97,5 *	95,4 *	Analyste proc. adm./inform. 2
57,8	71,9	95,8 *	93,9 *	Analyste proc. adm./inform. 3
68,6 *	69,3 *	89,4 *	91,8 *	Ingénieur 1
99,1	79,3	99,6	94,5	Ingénieur 2
61,3 *	72,0 *	92,5 *	94,4 *	Ingénieur 3
73,7 *	76,2 *	92,1	95,0	Professionnel sc. phys. 1
93,5 *	99,1 *	98,2 *	99,8 *	Professionnel sc. phys. 2
65,0	89,8	92,3	97,8	Professionnel sc. phys. 3
58,7	80,7	86,1	95,3	Avocat et notaire 1
72,8 *	72,7 *	91,9 *	93,0 *	Avocat et notaire 2
				Moyenne
				Techniciens
78,2 *	74,5 *	94,2 *	93,2 *	Technicien en administration 1-2
93,7 *	78,0 *	98,2 *	94,7 *	Technicien en administration 3
81,8 *	76,1 *	95,7 *	94,8 *	Techn. documentation 1-2
86,2	71,4	95,8 *	94,2 *	Techn. laboratoire 1-2
68,0	54,0	90,8	85,5	Technicien en droit 1-2
79,0 *	79,7 *	94,1 *	94,0 *	Technicien génie 1-2
90,3	109,5	97,2	102,2	Technicien génie 3
72,3 *	67,1 *	92,9 *	91,4 *	Techn. informatique 1-2
89,0 *	108,2 *	96,6 *	102,0 *	Techn. informatique 3
80,6 *	85,2 *	95,6 *	97,0 *	Technicien en loisir 1-2
80,7 *	82,2 *	94,1 *	95,5 *	Techn. hygiène du trav. 1-2
79,9 *	76,5 *	94,5 *	93,8 *	Moyenne
				Employés de bureau
89,0 *	77,8 *	99,7	91,8	Magasinier 1
84,4 *	75,0 *	98,7	93,1	Magasinier 2
87,3	56,3	98,0	86,0	Magasinier 3
82,7	70,3	99,0	92,0	Personnel soutien adm. 1
83,3	72,1	98,2	92,7	Personnel soutien adm. 2
82,7	58,4	97,4	89,7	Personnel soutien adm. 3
89,5 *	85,1 *	99,2 *	95,5 *	Personnel secrétariat 1
87,0 *	91,5 *	98,0 *	97,9 *	Personnel secrétariat 2
71,0 *	70,7 *	92,9 *	92,4 *	Préposé aux renseign. 2
99,0	39,9	99,7	88,7	Préposé aux renseign. 3
86,7 *	73,4 *	97,1 *	91,1 *	Préposé télécomm. 1-2
89,8 *	85,1 *	99,8 *	96,4 *	Téléphoniste-récept. 2
82,1	x	97,5	x	Acheteur 2
84,2	76,7	98,1	93,8	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 2023
 [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	94	100,0	58 641	70 837	-20,8	48 264	56 029	-16,1	
Professionnel communic. 2	972	96,6	85 853	94 115	-9,6	60 537	72 436	-19,7	
Professionnel communic. 3	152	100,0	99 267	112 626	-13,5	71 417	94 663	-32,5	
Professionnel gest. fin. 1	92	87,9	58 681	80 220	-36,7	48 285	58 144	-20,4	
Professionnel gest. fin. 2	427	90,0	84 543	96 511	-14,2	60 386	65 181	-7,9	
Professionnel gest. fin. 3	36	99,5	99 310	117 141	-18,0	71 590	86 265	-20,5	
Analyste proc. adm./inform. 1	518	96,1	58 521	73 811	-26,1	47 702	57 097	-19,7	
Analyste proc. adm./inform. 2	6 024	98,3	88 264	97 688	-10,7	61 011	68 266	-11,9	
Analyste proc. adm./inform. 3	1 952	99,2	97 892	116 506	-19,0	67 386	85 013	-26,2	
Ingénieur 1	143	100,0	64 490	80 608	-25,0	58 084	70 041	-20,6	
Ingénieur 2	859	99,7	107 293	119 381	-11,3	71 134	91 940	-29,2	
Ingénieur 3	427	100,0	121 455	135 124	-11,3	68 711	114 780	-67,0	
Professionnel sc. phys. 2	658	99,9	96 262	102 402	-6,4	67 260	83 800	-24,6	
Avocat et notaire 1	108	98,2	74 378	104 831	-40,9	58 100	77 655	-33,7	
Avocat et notaire 2	774	94,2	116 516	134 889	-15,8	77 189	86 190	-11,7	
Moyenne	...	96,9	92 163	103 893	-12,7	63 658	76 100	-19,5	
Techniciens									
Technicien en administration 1-2	10 663	98,1	58 372	68 937	-18,1	42 726	57 240	-34,0	
Technicien en administration 3	183	85,7	62 934	75 967	-20,7	44 817	59 251	-32,2	
Techn. documentation 1-2	668	95,0	56 523	63 969	-13,2	43 074	48 839	-13,4	
Techn. laboratoire 1-2	2 148	99,4	64 877	69 968	-7,8	45 127	49 915	-10,6	
Techn. laboratoire 3	573	100,0	68 355	74 384	-8,8	46 091	54 625	-18,5	
Technicien en droit 1-2	678	96,5	55 287	77 279	-39,8	39 425	64 302	-63,1	
Technicien en droit 3	43	100,0	60 231	84 786	-40,8	42 900	58 885	-37,3	
Technicien génie 1-2	1 550	86,9	59 847	84 134	-40,6	43 046	61 253	-42,3	
Techn. informatique 1-2	1 574	93,2	58 653	70 448	-20,1	43 507	51 709	-18,9	
Techn. informatique 3	1 322	97,3	65 104	76 389	-17,3	45 248	61 436	-35,8	
Technicien en loisir 1-2	531	94,2	56 287	74 563	-32,5	43 502	55 109	-26,7	
Techn. hygiène du trav. 1-2	153	100,0	65 144	77 947	-19,7	45 256	58 053	-28,3	
Moyenne	...	96,7	59 924	72 011	-20,2	43 349	56 740	-30,9	
Employés de bureau									
Magasinier 1	129	71,9	40 288	65 454	-62,5	39 339	50 721	-28,9	
Magasinier 2	1 081	30,3	44 117	60 327	-36,7	40 485	47 076	-16,3	
Magasinier 3	29	40,2	49 493	78 290	-58,2	41 658	61 372	-47,3	
Op. duplicateur 1-2	43	80,2	42 644	63 470	-48,8	39 978	49 961	-25,0	
Personnel soutien adm. 1	5 203	93,8	42 394	52 515	-23,9	39 889	39 890	0,0 *	
Personnel soutien adm. 2	6 605	96,0	45 938	57 484	-25,1	41 006	47 786	-16,5	
Personnel soutien adm. 3	3 128	99,0	48 839	64 147	-31,3	41 447	56 742	-36,9	
Personnel secrétariat 1	1 369	96,8	43 653	57 212	-31,1	40 353	44 500	-10,3	
Personnel secrétariat 2	7 964	94,8	47 857	61 137	-27,7	40 622	46 673	-14,9	
Préposé aux renseign. 2	1 044	93,1	51 063	58 263	-14,1	38 590	44 884	-16,3	
Préposé aux renseign. 3	33	100,0	55 191	64 357	-16,6	39 302	51 366	-30,7	
Préposé télécomm. 1-2	192	72,8	52 137	59 091	-13,3	40 778	45 225	-10,9	
Préposé télécomm. 3	48	100,0	56 464	76 035	-34,7	41 235	57 800	-40,2	
Téléphoniste-récept. 2	96	98,5	40 288	50 645	-25,7	39 339	40 184	-2,2 *	
Acheteur 2	271	100,0	47 958	63 592	-32,6	41 281	48 719	-18,0	
Moyenne	...	92,8	46 264	58 806	-27,1	40 590	46 771	-15,2	

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 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).

Positions dans l'échelle		Ratios comparatifs		Emplois repères/catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
65,9	47,1	94,0 *	88,9 *	Professionnels
71,3 *	75,2 *	91,5	94,3	Professionnel communic. 1
89,5	80,0	97,1 *	96,8 *	Professionnel communic. 2
61,4	63,6	93,2	90,0	Professionnel communic. 3
56,7	68,9	87,6	89,9	Professionnel gest. fin. 1
73,1	87,9	92,5	96,8	Professionnel gest. fin. 2
63,3	51,8	93,2	89,1	Professionnel gest. fin. 3
68,7	78,8	90,3	93,6	Analyste proc. adm./inform. 1
92,1	87,4	97,5	96,6	Analyste proc. adm./inform. 2
57,8	50,0	95,8	93,4	Analyste proc. adm./inform. 3
68,6	78,9	89,4	95,2	Ingénieur 1
99,1	92,3	99,6	98,8	Ingénieur 2
73,7	71,8	92,1	94,9	Ingénieur 3
65,0	57,7	92,3	89,0	Professionnel sc. phys. 2
58,7	71,2	86,1	89,6	Avocat et notaire 1
				Avocat et notaire 2
72,9	76,9	91,9	93,9	Moyenne
				Techniciens
78,2	79,8	94,2	96,6	Technicien en administration 1-2
93,7 *	94,7 *	98,2	98,8	Technicien en administration 3
81,8	86,5	95,7	96,8	Techn. documentation 1-2
86,2	90,4	95,8	97,3	Techn. laboratoire 1-2
94,6 *	95,7 *	98,3 *	98,9 *	Techn. laboratoire 3
68,0	65,4	90,8	94,2	Technicien en droit 1-2
91,6	80,6	97,6	94,1	Technicien en droit 3
79,0	83,9	94,1	95,6	Technicien génie 1-2
72,3	86,8	92,9	96,5	Techn. informatique 1-2
89,0	95,3	96,6	99,1	Techn. informatique 3
80,6 *	82,4 *	95,6 *	95,4 *	Technicien en loisir 1-2
80,7 *	75,4 *	94,1 *	93,7 *	Techn. hygiène du trav. 1-2
79,9	83,0	94,5	96,6	Moyenne
				Employés de bureau
89,0	90,3	99,7	97,8	Magasinier 1
84,4	95,1	98,7 *	98,9 *	Magasinier 2
87,3	74,4	98,0	94,5	Magasinier 3
90,0	100,5	99,4	100,1	Op. duplicateur 1-2
82,7	88,0	99,0	97,1	Personnel soutien adm. 1
83,3	85,4	98,2	97,5	Personnel soutien adm. 2
82,7	78,4	97,4	97,5	Personnel soutien adm. 3
89,5	82,7	99,2	96,2	Personnel secrétariat 1
87,0	89,6	98,0	97,5	Personnel secrétariat 2
71,0 *	69,0 *	92,9 *	92,9 *	Préposé aux renseign. 2
99,0	73,2	99,7	94,6	Préposé aux renseign. 3
86,7 *	82,0 *	97,1 *	95,8 *	Préposé télécomm. 1-2
98,8	98,6	99,7 *	99,7 *	Préposé télécomm. 3
89,8 *	79,8 *	99,8	95,8	Téléphoniste-récept. 2
82,1	79,7	97,5	95,2	Acheteur 2
84,2	85,7	98,1	97,2	Moyenne

Annexe A-4

Minimums, maximums et écarts, positions dans l'échelle et ratios comparatifs, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et administration municipale, en 2023
 [Écart = (administration québécoise - marché)/administration québécoise]

Emplois repères/catégorie	Effectif adm. québ. ¹	Effectif rémunéré selon échelle	Maximums normaux			Minimums		
			Marché		Écarts	Adm. québ.		Écarts
		%	\$	\$	%	\$	%	
Professionnels								
Professionnel communic. 2	972	96,1	85 853	96 247	-12,1	60 537	63 867	-5,5
Professionnel communic. 3	152	100,0	99 267	110 229	-11,0	71 417	82 178	-15,1
Professionnel gest. fin. 2	427	99,3	84 543	104 862	-24,0	60 386	69 917	-15,8
Analyste proc. adm./inform. 2	6 024	99,1	88 264	105 238	-19,2	61 011	65 440	-7,3
Analyste proc. adm./inform. 3	1 952	97,0	97 892	120 168	-22,8	67 386	100 398	-49,0
Ingénieur 1	143	100,0	64 490	84 340	-30,8	58 084	66 767	-15,0
Ingénieur 2	859	99,9	107 293	112 248	-4,6	71 134	75 587	-6,3
Ingénieur 3	427	100,0	121 455	117 397	3,3	68 711	83 731	-21,9
Professionnel sc. phys. 2	658	96,3	96 262	111 830	-16,2	67 260	69 154	-2,8
Avocat et notaire 2	774	86,1	116 516	129 975	-11,6	77 189	74 210	3,9
Moyenne	...	98,0	92 114	108 596	-17,9	63 491	72 703	-14,5
Techniciens								
Technicien en administration 1-2	10 663	94,7	58 372	71 552	-22,6	42 726	53 781	-25,9
Technicien en administration 3	183	100,0	62 934	86 696	-37,8	44 817	64 271	-43,4
Techn. documentation 1-2	668	91,6	56 523	63 486	-12,3	43 074	48 854	-13,4
Techn. laboratoire 1-2	2 148	94,7	64 877	68 965	-6,3	45 127	51 298	-13,7
Technicien en droit 1-2	678	96,2	55 287	71 395	-29,1	39 425	53 588	-35,9
Technicien génie 1-2	1 550	80,6	59 847	82 369	-37,6	43 046	61 752	-43,5
Technicien génie 3	271	87,5	65 418	94 445	-44,4	46 580	69 001	-48,1
Techn. informatique 1-2	1 574	91,0	58 653	76 100	-29,7	43 507	55 893	-28,5
Techn. informatique 3	1 322	66,7	65 104	81 782	-25,6	45 248	61 620	-36,2
Technicien en loisir 1-2	531	94,0	56 287	74 858	-33,0	43 502	55 248	-27,0
Techn. hygiène du trav. 1-2	153	100,0	65 144	77 666	-19,2	45 256	56 592	-25,0
Moyenne	...	91,6	59 689	73 583	-23,3	43 272	55 068	-27,3
Employés de bureau								
Magasinier 1	129	91,4	40 288	64 094	-59,1	39 339	47 166	-19,9
Magasinier 2	1 081	76,8	44 117	67 676	-53,4	40 485	51 079	-26,2
Personnel soutien adm. 1	5 203	92,7	42 394	53 334	-25,8	39 889	39 558	0,8 *
Personnel soutien adm. 2	6 605	92,2	45 938	62 298	-35,6	41 006	45 820	-11,7
Personnel soutien adm. 3	3 128	100,0	48 839	69 584	-42,5	41 447	49 848	-20,3
Personnel secrétariat 1	1 369	88,9	43 653	58 428	-33,8	40 353	45 099	-11,8
Personnel secrétariat 2	7 964	88,0	47 857	63 277	-32,2	40 622	47 238	-16,3
Préposé aux renseign. 2	1 044	95,0	51 063	64 269	-25,9	38 590	47 923	-24,2
Préposé aux renseign. 3	33	100,0	55 191	68 366	-23,9	39 302	49 734	-26,5
Préposé télécomm. 1-2	192	67,2	52 137	64 026	-22,8	40 778	47 518	-16,5
Préposé télécomm. 3	48	100,0	56 464	76 035	-34,7	41 235	57 800	-40,2
Téléphoniste-récept. 2	96	95,6	40 288	56 506	-40,3	39 339	42 050	-6,9
Acheteur 2	271	100,0	47 958	66 153	-37,9	41 281	53 377	-29,3
Moyenne	...	91,5	46 264	62 059	-34,1	40 590	46 114	-13,6

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 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).

Positions dans l'échelle		Ratios comparatifs		Emplois repères/catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
71,3	82,9	91,5	94,2	Professionnels
89,5	95,8	97,1	98,9	Professionnel communic. 2
56,7	83,2	87,6	94,4	Professionnel communic. 3
68,7	87,3	90,3	95,2	Professionnel gest. fin. 2
92,1	89,9	97,5	98,3	Analyste proc. adm./inform. 2
57,8	80,4	95,8 *	95,9 *	Analyste proc. adm./inform. 3
68,6	82,8	89,4	94,4	Ingénieur 1
99,1	94,1	99,6	98,3	Ingénieur 2
73,7	79,5	92,1	92,2	Ingénieur 3
58,7	79,9	86,1	91,4	Professionnel sc. phys. 2
72,5	82,9	91,8	94,5	Avocat et notaire 2
				Moyenne
78,2	87,6	94,2	96,9	Techniciens
93,7 *	92,1 *	98,2 *	98,0 *	Technicien en administration 1-2
81,8	87,5	95,7	97,1	Technicien en administration 3
86,2	92,7	95,8	98,1	Techn. documentation 1-2
68,0	85,7	90,8	96,4	Techn. laboratoire 1-2
79,0	88,7	94,1	97,2	Technicien en droit 1-2
90,3	95,7	97,2	98,8	Technicien génie 1-2
72,3	92,1	92,9	97,9	Technicien génie 3
89,0	97,1	96,6	99,3	Techn. informatique 1-2
80,6 *	82,2 *	95,6 *	95,3 *	Techn. informatique 3
80,7	96,9	94,1	99,2	Technicien en loisir 1-2
79,5	89,3	94,4	97,3	Techn. hygiène du trav. 1-2
				Moyenne
89,0	91,1	99,7	97,7	Employés de bureau
84,4	93,6	98,7	98,4	Magasinier 1
82,7	86,1	99,0	96,4	Magasinier 2
83,3 *	83,7 *	98,2	95,7	Personnel soutien adm. 1
82,7	90,1	97,4 *	97,2 *	Personnel soutien adm. 2
89,5 *	86,8 *	99,2	97,0	Personnel soutien adm. 3
87,0	90,3	98,0	97,5	Personnel secrétariat 1
71,0	77,8	92,9	94,3	Personnel secrétariat 2
99,0	85,7	99,7	96,1	Préposé aux renseign. 2
86,7	93,4	97,1	98,3	Préposé aux renseign. 3
98,8	98,6	99,7 *	99,7 *	Préposé télécomm. 1-2
89,8	74,1	99,8	93,4	Préposé télécomm. 3
82,1	98,0	97,5	99,6	Téléphoniste-récept. 2
84,2	87,7	98,1	96,8	Acheteur 2
				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 2023
 [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. 2	972	88,4	85 853	96 173	-12,0	60 537	63 790	-5,4						
Professionnel communic. 3	152	100,0	99 267	120 540	-21,4	71 417	83 879	-17,4						
Professionnel gest. fin. 1	92	62,4	58 681	62 593	-6,7	48 285	48 511	-0,5 *						
Professionnel gest. fin. 2	427	84,7	84 543	93 658	-10,8	60 386	61 087	-1,2 *						
Professionnel gest. fin. 3	36	99,1	99 310	113 292	-14,1	71 590	79 618	-11,2						
Analyste proc. adm./inform. 1	518	89,4	58 521	64 902	-10,9	47 702	51 343	-7,6						
Analyste proc. adm./inform. 2	6 024	96,9	88 264	98 784	-11,9	61 011	66 767	-9,4						
Analyste proc. adm./inform. 3	1 952	98,8	97 892	119 480	-22,1	67 386	81 788	-21,4						
Ingénieur 2	859	99,4	107 293	123 415	-15,0	71 134	95 066	-33,6						
Avocat et notaire 1	108	92,3	74 378	81 023	-8,9	58 100	64 630	-11,2						
Avocat et notaire 2	774	95,3	116 516	125 154	-7,4	77 189	76 772	0,5 *						
Moyenne	...	94,8	92 361	104 901	-13,6	63 747	73 088	-14,7						
Techniciens														
Technicien en administration 1-2	10 663	94,8	58 372	70 490	-20,8	42 726	51 233	-19,9						
Technicien en administration 3	183	75,7	62 934	71 099	-13,0	44 817	56 897	-27,0						
Techn. documentation 1-2	668	90,5	56 523	62 429	-10,4	43 074	43 987	-2,1 *						
Techn. laboratoire 1-2	2 148	100,0	64 877	67 922	-4,7 *	45 127	44 563	1,3 *						
Techn. laboratoire 3	573	100,0	68 355	75 371	-10,3 *	46 091	51 618	-12,0						
Technicien en droit 1-2	678	79,5	55 287	71 387	-29,1	39 425	52 580	-33,4						
Technicien génie 1-2	1 550	85,0	59 847	88 491	-47,9	43 046	58 008	-34,8						
Techn. informatique 1-2	1 574	97,1	58 653	67 444	-15,0	43 507	48 665	-11,9						
Techn. informatique 3	1 322	100,0	65 104	77 754	-19,4	45 248	61 283	-35,4						
Techn. hygiène du trav. 1-2	153	100,0	65 144	101 431	-55,7	45 256	80 801	-78,5						
Moyenne	...	94,6	60 053	73 088	-21,7	43 343	52 438	-21,0						
Employés de bureau														
Magasinier 2	1 081	31,8	44 117	55 334	-25,4	40 485	44 060	-8,8						
Personnel soutien adm. 1	5 203	96,9	42 394	50 438	-19,0	39 889	41 058	-2,9 *						
Personnel soutien adm. 2	6 605	91,4	45 938	55 419	-20,6	41 006	44 498	-8,5						
Personnel soutien adm. 3	3 128	81,5	48 839	54 567	-11,7	41 447	46 826	-13,0						
Personnel secrétariat 1	1 369	100,0	43 653	58 527	-34,1	40 353	45 161	-11,9						
Personnel secrétariat 2	7 964	96,8	47 857	60 272	-25,9	40 622	45 938	-13,1						
Préposé aux renseign. 2	1 044	90,4	51 063	55 281	-8,3	38 590	43 146	-11,8						
Préposé aux renseign. 3	33	100,0	55 191	63 639	-15,3	39 302	51 996	-32,3						
Moyenne	...	91,0	46 252	56 613	-22,4	40 590	44 814	-10,4						

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 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).

Positions dans l'échelle		Ratios comparatifs		Emplois repères/catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
71,3 *	74,2 *	91,5 *	91,3 *	Professionnels
89,5	86,8	97,1	96,0	Professionnel communic. 2
61,4 *	57,8 *	93,2 *	90,5 *	Professionnel communic. 3
56,7	66,5	87,6	88,4	Professionnel gest. fin. 1
73,1	93,7	92,5	98,1	Professionnel gest. fin. 2
63,3	52,6	93,2	90,1	Professionnel gest. fin. 3
68,7	78,9	90,3	93,2	Analyste proc. adm./inform. 1
92,1	96,0	97,5	98,8	Analyste proc. adm./inform. 2
68,6	79,3	89,4	95,2	Analyste proc. adm./inform. 3
65,0 *	53,5 *	92,3 *	90,6 *	Ingénieur 2
58,7	64,4	86,1 *	86,2 *	Avocat et notaire 1
				Avocat et notaire 2
73,0	80,2	91,9	93,9	Moyenne
				Techniciens
78,2	82,3	94,2	95,2	Technicien en administration 1-2
93,7 *	91,9 *	98,2 *	98,4 *	Technicien en administration 3
81,8 *	79,8 *	95,7 *	94,0 *	Techn. documentation 1-2
86,2	96,3	95,8	98,7	Techn. laboratoire 1-2
94,6 *	91,4 *	98,3 *	97,3 *	Techn. laboratoire 3
68,0	81,4	90,8	95,1	Technicien en droit 1-2
79,0	82,1	94,1 *	93,8 *	Technicien génie 1-2
72,3	80,4	92,9	94,6	Techn. informatique 1-2
89,0 *	87,5 *	96,6 *	97,3 *	Techn. informatique 3
80,7 *	73,9 *	94,1 *	94,7 *	Techn. hygiène du trav. 1-2
79,9	84,0	94,5	95,6	Moyenne
				Employés de bureau
84,4	96,0	98,7 *	99,2 *	Magasinier 2
82,7	99,2	99,0 *	99,8 *	Personnel soutien adm. 1
83,3	90,2	98,2 *	98,1 *	Personnel soutien adm. 2
82,7	93,6	97,4	99,1	Personnel soutien adm. 3
89,5 *	90,3 *	99,2	97,8	Personnel secrétariat 1
87,0 *	87,6 *	98,0	97,0	Personnel secrétariat 2
71,0	57,1	92,9	90,6	Préposé aux renseign. 2
99,0	67,2	99,7	94,0	Préposé aux renseign. 3
84,2	90,0	98,1 *	97,8 *	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 2023

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

Emplois repères/catégorie	Effectif adm. québ. ¹	Effectif rémunéré selon échelle	Maximums normaux			Minimums		
			Marché		Écarts	Adm. québ.		Écarts
			%	\$	%	\$	%	
Professionnels								
Professionnel communic. 2	972	100,0	85 853	92 228	-7,4	60 537	61 760	-2,0 *
Professionnel communic. 3	152	100,0	99 267	116 537	-17,4	71 417	78 760	-10,3
Professionnel gest. fin. 2	427	100,0	84 543	94 721	-12,0	60 386	64 578	-6,9
Professionnel gest. fin. 3	36	100,0	99 310	111 857	-12,6	71 590	72 316	-1,0 *
Analyste proc. adm./inform. 1	518	100,0	58 521	80 031	-36,8	47 702	53 353	-11,8
Analyste proc. adm./inform. 2	6 024	100,0	88 264	96 577	-9,4	61 011	64 933	-6,4
Analyste proc. adm./inform. 3	1 952	100,0	97 892	127 355	-30,1	67 386	87 345	-29,6
Ingénieur 2	859	100,0	107 293	98 090	8,6	71 134	65 903	7,4
Avocat et notaire 2	774	100,0	116 516	124 863	-7,2	77 189	83 335	-8,0
Moyenne	...	100,0	92 188	99 841	-8,3	63 455	68 271	-7,6
Techniciens								
Technicien en administration 1-2	10 663	99,7	58 372	66 298	-13,6	42 726	48 865	-14,4
Technicien en administration 3	183	93,2	62 934	72 752	-15,6	44 817	57 888	-29,2
Techn. documentation 1-2	668	100,0	56 523	64 313	-13,8	43 074	48 189	-11,9
Techn. laboratoire 1-2	2 148	100,0	64 877	71 227	-9,8	45 127	52 107	-15,5
Techn. laboratoire 3	573	100,0	68 355	73 802	-8,0	46 091	56 400	-22,4
Technicien en droit 1-2	678	100,0	55 287	68 719	-24,3	39 425	50 819	-28,9
Technicien génie 1-2	1 550	98,1	59 847	68 083	-13,8	43 046	53 882	-25,2
Technicien génie 3	271	100,0	65 418	75 722	-15,8	46 580	60 464	-29,8
Techn. informatique 1-2	1 574	91,8	58 653	67 128	-14,4	43 507	50 096	-15,1
Moyenne	...	99,0	59 923	67 672	-12,9	43 350	50 886	-17,4
Employés de bureau								
Magasinier 2	1 081	73,8	44 117	51 613	-17,0	40 485	43 025	-6,3
Personnel soutien adm. 1	5 203	100,0	42 394	48 165	-13,6	39 889	40 819	-2,3
Personnel soutien adm. 2	6 605	99,6	45 938	55 311	-20,4	41 006	44 427	-8,3
Personnel soutien adm. 3	3 128	100,0	48 839	63 598	-30,2	41 447	48 715	-17,5
Personnel secrétariat 1	1 369	100,0	43 653	56 446	-29,3	40 353	44 120	-9,3
Personnel secrétariat 2	7 964	100,0	47 857	59 911	-25,2	40 622	46 766	-15,1
Préposé aux renseign. 2	1 044	100,0	51 063	49 830	2,4 *	38 590	41 802	-8,3
Téléphoniste-récept. 2	96	100,0	40 288	52 277	-29,8	39 339	44 244	-12,5
Moyenne	...	98,9	46 246	56 372	-21,9	40 589	45 116	-11,2

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 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).

Positions dans l'échelle		Ratios comparatifs		Emplois repères/catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
71,3 *	70,7 *	91,5 *	90,3 *	Professionnels
89,5	49,9	97,1	83,8	Professionnel communic. 2
56,7	71,3	87,6	90,9	Professionnel communic. 3
73,1 *	77,9 *	92,5 *	92,2 *	Professionnel gest. fin. 2
63,3	66,6	93,2	88,8	Professionnel gest. fin. 3
68,7	82,6	90,3	94,3	Analyste proc. adm./inform. 1
92,1	58,4	97,5	86,9	Analyste proc. adm./inform. 2
68,6	95,0	89,4	98,3	Analyste proc. adm./inform. 3
58,7	86,5	86,1	95,5	Ingénieur 2
				Avocat et notaire 2
72,6	79,1	91,8	93,3	Moyenne
				Techniciens
78,2 *	76,6 *	94,2 *	93,8 *	Technicien en administration 1-2
93,7	103,9	98,2	100,8	Technicien en administration 3
81,8	86,5	95,7	96,6	Techn. documentation 1-2
86,2 *	85,5 *	95,8 *	96,1 *	Techn. laboratoire 1-2
94,6	99,1	98,3	99,8	Techn. laboratoire 3
68,0	90,2	90,8	97,4	Technicien en droit 1-2
79,0	92,9	94,1	98,5	Technicien génie 1-2
90,3	103,5	97,2	100,7	Technicien génie 3
72,3	86,7	92,9	96,6	Techn. informatique 1-2
79,9	84,1	94,5	95,7	Moyenne
				Employés de bureau
84,4	100,2	98,7	100,0	Magasinier 2
82,7	93,4	99,0 *	99,0 *	Personnel soutien adm. 1
83,3 *	84,1 *	98,2	96,9	Personnel soutien adm. 2
82,7	80,1	97,4	95,3	Personnel soutien adm. 3
89,5	79,3	99,2	95,5	Personnel secrétariat 1
87,0	90,6	98,0 *	97,9 *	Personnel secrétariat 2
71,0	91,8	92,9	98,7	Préposé aux renseign. 2
89,8	105,3	99,8 *	100,8 *	Téléphoniste-récept. 2
84,2	88,8	98,1	97,7	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 2023
 [Écart = (administration québécoise - marché)/administration québécoise]

Emplois repères/catégorie	Effectif adm. québ. ²	Effectif rémunéré selon échelle	Maximums normaux			Minimums		
			Marché		Écarts	Marché		Écarts
			Adm. québ.	Marché		Adm. québ.	Marché	
%	\$	%	\$	%	\$	%		
Professionnels								
Professionnel communic. 1	94	100,0	58 641	70 071	-19,5	48 264	65 042	-34,8
Professionnel communic. 2	972	100,0	85 853	92 808	-8,1	60 537	85 853	-41,8
Professionnel communic. 3	152	100,0	99 267	109 245	-10,1	71 417	101 262	-41,8
Professionnel gest. fin. 1	92	100,0	58 681	85 915	-46,4	48 285	61 279	-26,9
Professionnel gest. fin. 2	427	100,0	84 543	101 191	-19,7	60 386	74 631	-23,6
Professionnel gest. fin. 3	36	100,0	99 310	122 833	-23,7	71 590	95 405	-33,3
Analyste proc. adm./inform. 1	518	100,0	58 521	78 200	-33,6	47 702	60 706	-27,3
Analyste proc. adm./inform. 2	6 024	100,0	88 264	91 922	-4,1	61 011	75 105	-23,1
Analyste proc. adm./inform. 3	1 952	100,0	97 892	110 185	-12,6	67 386	88 680	-31,6
Ingénieur 1	143	100,0	64 490	82 227	-27,5	58 084	71 878	-23,7
Ingénieur 2	859	100,0	107 293	118 342	-10,3	71 134	100 599	-41,4
Ingénieur 3	427	100,0	121 455	139 438	-14,8	68 711	119 283	-73,6
Professionnel sc. phys. 2	658	100,0	96 262	99 747	-3,6	67 260	83 049	-23,5
Professionnel sc. phys. 3	121	100,0	103 887	122 313	-17,7	75 783	104 057	-37,3
Avocat et notaire 1	108	100,0	74 378	113 687	-52,9	58 100	82 438	-41,9
Avocat et notaire 2	774	100,0	116 516	158 458	-36,0	77 189	114 881	-48,8
Biologiste 2	248	100,0	93 805	98 501	-5,0	63 446	74 766	-17,8
Biologiste 3	43	100,0	103 745	121 710	-17,3	75 486	102 436	-35,7
Moyenne	...	100,0	92 163	102 122	-10,8	63 658	83 071	-30,5
Techniciens								
Technicien en administration 1-2	10 663	100,0	58 372	68 313	-17,0	42 726	62 585	-46,5
Techn. documentation 1-2	668	100,0	56 523	67 704	-19,8	43 074	58 233	-35,2
Techn. laboratoire 1-2	2 148	100,0	64 877	74 296	-14,5	45 127	60 174	-33,3
Technicien en droit 1-2	678	100,0	55 287	81 420	-47,3	39 425	71 950	-82,5
Technicien génie 1-2	1 550	100,0	59 847	87 917	-46,9	43 046	71 120	-65,2
Technicien génie 3	271	100,0	65 418	100 690	-53,9	46 580	81 460	-74,9
Moyenne	...	100,0	59 269	72 172	-21,8	42 992	63 689	-48,1
Employés de bureau								
Personnel soutien adm. 2	6 605	100,0	45 938	57 240	-24,6	41 006	53 022	-29,3
Personnel soutien adm. 3	3 128	100,0	48 839	63 966	-31,0	41 447	59 074	-42,5
Acheteur 2	271	100,0	47 958	62 068	-29,4	41 281	47 412	-14,9
Moyenne	...	89,5	46 976	59 659	-27,0	41 161	54 238	-31,8

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	
%		%		
65,9	82,7	94,0	98,8	Professionnels
71,3	67,8	91,5	97,6	Professionnel communic. 1
89,5	82,5	97,1	98,7	Professionnel communic. 2
61,4	64,0	93,2	89,7	Professionnel communic. 3
56,7	67,4	87,6	91,5	Professionnel gest. fin. 1
73,1	77,8	92,5	95,1	Professionnel gest. fin. 2
63,3	49,4	93,2	88,7	Professionnel gest. fin. 3
68,7	64,1	90,3	93,4	Analyste proc. adm./inform. 1
92,1	68,9	97,5	93,9	Analyste proc. adm./inform. 2
57,8	44,4	95,8	93,0	Analyste proc. adm./inform. 3
68,6	69,5	89,4	95,4	Ingénieur 1
99,1	80,7	99,6	97,2	Ingénieur 2
73,7	67,6	92,1	94,6	Ingénieur 3
93,5	74,6	98,2	96,2	Professionnel sc. phys. 2
65,0	58,2	92,3	88,5	Professionnel sc. phys. 3
58,7	73,2	86,1	92,6	Avocat et notaire 1
74,3	69,1	91,7	92,6	Avocat et notaire 2
90,1	70,8	97,3	95,4	Biologiste 2
				Biologiste 3
72,9	66,6	91,9	93,8	Moyenne
				Techniciens
78,2	72,7	94,2	97,7	Technicien en administration 1-2
81,8	85,6	95,7	98,0	Techn. documentation 1-2
86,2	71,5	95,8	94,6	Techn. laboratoire 1-2
68,0	39,9	90,8	93,0	Technicien en droit 1-2
79,0	74,7	94,1	95,2	Technicien génie 1-2
90,3	84,5	97,2	97,0	Technicien génie 3
79,2	71,8	94,3	96,8	Moyenne
				Employés de bureau
83,3	82,0	98,2	98,7	Personnel soutien adm. 2
82,7	69,6	97,4	97,7	Personnel soutien adm. 3
82,1	75,2	97,5	94,1	Acheteur 2
83,0	77,7	97,9	97,9	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 2023

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

Emplois repères/catégorie	Effectif adm. québ. ¹	Effectif rémunéré selon échelle	Maximums normaux			Minimums			
			Marché	Adm. québ.	Marché	Écart	Adm. québ.	Marché	Écart
			%	\$	\$	%	\$	\$	%
Professionnels									
Professionnel communic. 2	972	99,0	85 853	93 472	-8,9	60 537	73 025	-20,6	
Professionnel communic. 3	152	100,0	99 267	110 528	-11,3	71 417	96 657	-35,3	
Professionnel gest. fin. 1	92	98,6	58 681	80 466	-37,1	48 285	58 385	-20,9	
Professionnel gest. fin. 2	427	99,9	84 543	95 927	-13,5	60 386	64 583	-6,9	
Professionnel gest. fin. 3	36	100,0	99 310	117 214	-18,0	71 590	86 402	-20,7	
Analyste proc. adm./inform. 1	518	100,0	58 521	74 037	-26,5	47 702	57 482	-20,5	
Analyste proc. adm./inform. 2	6 024	99,8	88 264	97 098	-10,0	61 011	68 215	-11,8	
Analyste proc. adm./inform. 3	1 952	99,8	97 892	115 311	-17,8	67 386	84 378	-25,2	
Ingénieur 1	143	100,0	64 490	80 608	-25,0	58 084	70 041	-20,6	
Ingénieur 2	859	99,7	107 293	119 859	-11,7	71 134	92 326	-29,8	
Ingénieur 3	427	100,0	121 455	135 324	-11,4	68 711	115 074	-67,5	
Professionnel sc. phys. 2	658	99,9	96 262	102 630	-6,6	67 260	84 176	-25,2	
Avocat et notaire 1	108	100,0	74 378	105 800	-42,2	58 100	78 153	-34,5	
Avocat et notaire 2	774	96,2	116 516	137 835	-18,3	77 189	86 949	-12,6	
Moyenne	...	98,1	92 163	103 648	-12,5	63 658	76 257	-19,8	
Techniciens									
Technicien en administration 1-2	10 663	96,4	58 372	68 275	-17,0	42 726	57 508	-34,6	
Technicien en administration 3	183	96,6	62 934	74 058	-17,7	44 817	57 879	-29,1	
Techn. documentation 1-2	668	94,5	56 523	65 449	-15,8	43 074	50 233	-16,6	
Techn. laboratoire 1-2	2 148	58,9	64 877	71 473	-10,2	45 127	52 163	-15,6	
Techn. laboratoire 3	573	97,3	68 355	73 644	-7,7	46 091	54 611	-18,5	
Technicien en droit 1-2	678	99,0	55 287	77 604	-40,4	39 425	64 977	-64,8	
Technicien en droit 3	43	100,0	60 231	79 582	-32,1	42 900	55 980	-30,5	
Technicien génie 1-2	1 550	74,1	59 847	85 926	-43,6	43 046	59 994	-39,4	
Techn. informatique 1-2	1 574	91,6	58 653	70 833	-20,8	43 507	51 805	-19,1	
Techn. informatique 3	1 322	97,5	65 104	78 671	-20,8	45 248	61 336	-35,6	
Technicien en loisir 1-2	531	95,3	56 287	68 907	-22,4	43 502	51 464	-18,3	
Techn. hygiène du trav. 1-2	153	100,0	65 144	79 020	-21,3	45 256	58 999	-30,4	
Moyenne	...	90,8	59 924	71 979	-20,1	43 349	56 965	-31,4	
Employés de bureau									
Magasinier 1	129	54,6	40 288	65 609	-62,8	39 339	43 894	-11,6 *	
Magasinier 2	1 081	34,8	44 117	63 815	-44,6	40 485	46 954	-16,0	
Magasinier 3	29	21,0	49 493	71 823	-45,1	41 658	55 314	-32,8	
Op. duplicateur 1-2	43	93,9	42 644	51 333	-20,4	39 978	43 132	-7,9 *	
Personnel soutien adm. 1	5 203	81,9	42 394	52 410	-23,6	39 889	39 615	0,7 *	
Personnel soutien adm. 2	6 605	90,1	45 938	58 166	-26,6	41 006	47 672	-16,3	
Personnel soutien adm. 3	3 128	99,0	48 839	64 359	-31,8	41 447	56 924	-37,3	
Personnel secrétariat 1	1 369	97,3	43 653	57 111	-30,8	40 353	44 507	-10,3	
Personnel secrétariat 2	7 964	94,6	47 857	59 700	-24,7	40 622	46 382	-14,2	
Préposé aux renseign. 2	1 044	92,4	51 063	60 018	-17,5	38 590	45 693	-18,4	
Préposé aux renseign. 3	33	100,0	55 191	67 228	-21,8	39 302	55 365	-40,9	
Préposé télécomm. 1-2	192	55,1	52 137	58 828	-12,8	40 778	44 820	-9,9	
Préposé télécomm. 3	48	100,0	56 464	76 035	-34,7	41 235	57 800	-40,2	
Téléphoniste-récept. 2	96	69,0	40 288	51 097	-26,8	39 339	40 008	-1,7 *	
Acheteur 2	271	100,0	47 958	64 721	-35,0	41 281	50 803	-23,1	
Moyenne	...	88,9	46 264	58 780	-27,1	40 590	46 687	-15,0	

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 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).

Positions dans l'échelle		Ratios comparatifs		Emplois repères/catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
71,3	81,3	91,5	95,9	Professionnels
89,5 *	88,5 *	97,1	98,6	Professionnel communic. 2
61,4	63,4	93,2	90,0	Professionnel communic. 3
56,7	69,4	87,6	90,0	Professionnel gest. fin. 1
73,1	87,5	92,5	96,7	Professionnel gest. fin. 2
63,3	52,2	93,2	89,3	Professionnel gest. fin. 3
68,7	79,4	90,3	93,9	Analyste proc. adm./inform. 1
92,1	89,1	97,5	97,1	Analyste proc. adm./inform. 2
57,8	50,0	95,8	93,4	Analyste proc. adm./inform. 3
68,6	78,8	89,4	95,1	Ingénieur 1
99,1	92,3	99,6	98,8	Ingénieur 2
73,7	71,7	92,1	94,9	Ingénieur 3
65,0	57,6	92,3	88,9	Professionnel sc. phys. 2
58,7	70,2	86,1	89,0	Avocat et notaire 1
				Avocat et notaire 2
72,9	77,9	91,9	94,2	Moyenne
				Techniciens
78,2	82,8	94,2	97,3	Technicien en administration 1-2
93,7 *	94,2 *	98,2 *	98,7 *	Technicien en administration 3
81,8	85,7	95,7	96,7	Techn. documentation 1-2
86,2 *	88,5 *	95,8	96,9	Techn. laboratoire 1-2
94,6	98,1	98,3	99,5	Techn. laboratoire 3
68,0	64,6	90,8	94,2	Technicien en droit 1-2
91,6	89,0	97,6	96,7	Technicien en droit 3
79,0	88,4	94,1	96,5	Technicien génie 1-2
72,3	85,5	92,9	96,1	Techn. informatique 1-2
89,0 *	82,9 *	96,6 *	96,2 *	Techn. informatique 3
80,6 *	82,6 *	95,6 *	95,6 *	Technicien en loisir 1-2
80,7 *	77,3 *	94,1 *	94,2 *	Techn. hygiène du trav. 1-2
79,9	83,9	94,5	96,8	Moyenne
				Employés de bureau
89,0 *	85,6 *	99,7 *	95,2 *	Magasinier 1
84,4 *	90,2 *	98,7 *	97,4 *	Magasinier 2
87,3	x	98,0	x	Magasinier 3
90,0	100,2	99,4	100,0	Op. duplicateur 1-2
82,7	88,2	99,0	97,1	Personnel soutien adm. 1
83,3 *	82,5 *	98,2	96,9	Personnel soutien adm. 2
82,7	78,6	97,4	97,5	Personnel soutien adm. 3
89,5	82,6	99,2	96,2	Personnel secrétariat 1
87,0	91,7	98,0 *	98,1 *	Personnel secrétariat 2
71,0 *	71,0 *	92,9 *	93,1 *	Préposé aux renseign. 2
99,0	76,8	99,7	95,9	Préposé aux renseign. 3
86,7 *	89,1 *	97,1 *	97,4 *	Préposé télécomm. 1-2
98,8	98,6	99,7 *	99,7 *	Préposé télécomm. 3
89,8 *	75,5 *	99,8	94,7	Téléphoniste-récept. 2
82,1	77,0	97,5	95,1	Acheteur 2
84,2	85,5	98,1	97,1	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 2023

[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	94	74,7	58 641	72 193	-23,1	48 264	50 582	-4,8 *	
Professionnel communic. 2	972	87,9	85 853	94 079	-9,6	60 537	69 186	-14,3	
Professionnel communic. 3	152	93,7	99 267	115 992	-16,8	71 417	85 855	-20,2	
Professionnel gest. fin. 1	92	86,3	58 681	58 463	0,4 *	48 285	47 604	1,4 *	
Professionnel gest. fin. 2	427	86,2	84 543	98 521	-16,5	60 386	67 843	-12,3	
Professionnel gest. fin. 3	36	79,1	99 310	117 506	-18,3	71 590	88 640	-23,8	
Analyste proc. adm./inform. 1	518	94,4	58 521	80 870	-38,2	47 702	57 840	-21,3	
Analyste proc. adm./inform. 2	6 024	90,0	88 264	101 438	-14,9	61 011	72 060	-18,1	
Analyste proc. adm./inform. 3	1 952	91,5	97 892	123 990	-26,7	67 386	91 372	-35,6	
Ingénieur 1	143	96,6	64 490	76 361	-18,4	58 084	59 844	-3,0	
Ingénieur 2	859	94,6	107 293	107 736	-0,4 *	71 134	79 155	-11,3	
Ingénieur 3	427	90,6	121 455	134 003	-10,3	68 711	98 504	-43,4	
Professionnel sc. phys. 1	79	30,7	62 262	69 507	-11,6 *	50 249	55 508	-10,5 *	
Professionnel sc. phys. 2	658	19,6	96 262	96 241	0,0 *	67 260	75 210	-11,8	
Professionnel sc. phys. 3	121	63,4	103 887	116 650	-12,3 *	75 783	91 848	-21,2	
Avocat et notaire 1	108	96,1	74 378	79 388	-6,7	58 100	62 635	-7,8	
Avocat et notaire 2	774	18,7	116 516	112 851	3,1 *	77 189	83 470	-8,1	
Moyenne	...	77,1	92 015	103 028	-12,0	63 595	75 311	-18,4	
Techniciens									
Technicien en administration 1-2	10 663	70,0	58 372	65 989	-13,1	42 726	47 808	-11,9	
Technicien en administration 3	183	78,6	62 934	73 648	-17,0	44 817	55 924	-24,8	
Techn. documentation 1-2	668	70,6	56 523	64 626	-14,3	43 074	49 614	-15,2	
Techn. laboratoire 1-2	2 148	8,3	64 877	77 366	-19,3 *	45 127	61 192	-35,6	
Technicien en droit 1-2	678	67,9	55 287	85 236	-54,2	39 425	58 315	-47,9	
Technicien génie 1-2	1 550	85,5	59 847	83 290	-39,2	43 046	59 747	-38,8	
Technicien génie 3	271	96,2	65 418	91 257	-39,5	46 580	70 606	-51,6	
Techn. informatique 1-2	1 574	82,2	58 653	65 500	-11,7	43 507	47 076	-8,2	
Techn. informatique 3	1 322	85,8	65 104	92 091	-41,5	45 248	69 462	-53,5	
Techn. hygiène du trav. 1-2	153	83,1	65 144	87 191	-33,8	45 256	65 009	-43,6	
Moyenne	...	66,7	59 924	72 768	-21,4	43 349	53 123	-22,5	
Employés de bureau									
Magasinier 1	129	28,2	40 288	49 397	-22,6	39 339	33 686	14,4	
Magasinier 2	1 081	65,0	44 117	51 594	-16,9 *	40 485	38 055	6,0 *	
Magasinier 3	29	15,9	49 493	103 581	-109,3	41 658	72 482	-74,0	
Personnel soutien adm. 1	5 203	69,5	42 394	49 001	-15,6	39 889	35 940	9,9	
Personnel soutien adm. 2	6 605	64,9	45 938	55 927	-21,7	41 006	40 826	0,4 *	
Personnel soutien adm. 3	3 128	91,7	48 839	62 856	-28,7	41 447	46 724	-12,7	
Personnel secrétariat 1	1 369	78,7	43 653	52 413	-20,1	40 353	36 622	9,2	
Personnel secrétariat 2	7 964	79,6	47 857	61 292	-28,1	40 622	44 963	-10,7	
Préposé aux renseign. 2	1 044	59,6	51 063	54 362	-6,5 *	38 590	40 212	-4,2	
Préposé aux renseign. 3	33	47,7	55 191	71 764	-30,0	39 302	55 768	-41,9	
Préposé télécomm. 1-2	192	35,2	52 137	56 358	-8,1 *	40 778	38 003	6,8 *	
Téléphoniste-récept. 2	96	30,1	40 288	46 853	-16,3	39 339	35 583	9,5	
Acheteur 2	271	35,1	47 958	64 583	-34,7	41 281	35 977	12,8 *	
Moyenne	...	71,6	46 264	56 965	-23,1	40 590	41 283	-1,7 *	

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 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).

Positions dans l'échelle		Ratios comparatifs		Emplois repères/catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
65,9	49,9	94,0	85,0	Professionnels
71,3 *	66,7 *	91,5 *	91,2 *	Professionnel communic. 1
89,5	61,2	97,1	89,9	Professionnel communic. 2
61,4	77,9	93,2 *	95,9 *	Professionnel communic. 3
56,7	70,1	87,6	90,7	Professionnel gest. fin. 1
73,1 *	75,8 *	92,5 *	94,1 *	Professionnel gest. fin. 2
63,3 *	66,2 *	93,2	91,0	Professionnel gest. fin. 3
68,7 *	71,8 *	90,3 *	92,1 *	Analyste proc. adm./inform. 1
92,1	81,1	97,5 *	95,1 *	Analyste proc. adm./inform. 2
57,8	71,9	95,8 *	93,9 *	Analyste proc. adm./inform. 3
68,6 *	69,4 *	89,4 *	91,9 *	Ingénieur 1
99,1	79,3	99,6	94,5	Ingénieur 2
61,3 *	72,6 *	92,5 *	94,5 *	Ingénieur 3
73,7 *	76,5 *	92,1 *	94,9 *	Professionnel sc. phys. 1
93,5 *	86,7 *	98,2 *	97,2 *	Professionnel sc. phys. 2
65,0	88,2	92,3	97,5	Professionnel sc. phys. 3
58,7	80,5	86,1	94,9	Avocat et notaire 1
				Avocat et notaire 2
72,8 *	72,5 *	91,9 *	92,7 *	Moyenne
				Techniciens
78,2	73,0	94,2	92,6	Technicien en administration 1-2
93,7 *	79,8 *	98,2 *	95,1 *	Technicien en administration 3
81,8 *	75,4 *	95,7 *	94,3 *	Techn. documentation 1-2
86,2 *	69,1 *	95,8 *	93,5 *	Techn. laboratoire 1-2
68,0	54,7	90,8	85,7	Technicien en droit 1-2
79,0 *	75,0 *	94,1 *	92,9 *	Technicien génie 1-2
90,3	109,6	97,2	102,2	Technicien génie 3
72,3	64,4	92,9	90,7	Techn. informatique 1-2
89,0 *	110,5 *	96,6 *	102,5 *	Techn. informatique 3
80,7 *	81,7 *	94,1 *	95,3 *	Techn. hygiène du trav. 1-2
79,9 *	74,8 *	94,5	93,1	Moyenne
				Employés de bureau
89,0 *	66,9 *	99,7	89,5	Magasinier 1
84,4 *	64,8 *	98,7	90,8	Magasinier 2
87,3	54,1	98,0	86,2	Magasinier 3
82,7	69,2	99,0	91,8	Personnel soutien adm. 1
83,3	72,3	98,2	92,7	Personnel soutien adm. 2
82,7	58,0	97,4	89,4	Personnel soutien adm. 3
89,5 *	85,1 *	99,2 *	95,5 *	Personnel secrétariat 1
87,0 *	89,3 *	98,0 *	97,2 *	Personnel secrétariat 2
71,0 *	69,7 *	92,9 *	92,1 *	Préposé aux renseign. 2
99,0	40,0	99,7	86,6	Préposé aux renseign. 3
86,7 *	70,6 *	97,1	90,4	Préposé télécomm. 1-2
89,8 *	87,9 *	99,8 *	97,1 *	Téléphoniste-récept. 2
82,1	x	97,5	x	Acheteur 2
84,2	75,4	98,1	93,4	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 2023

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

Emplois repères/catégorie	Effectif adm. québ. ¹	Effectif rémunéré selon échelle	Maximums normaux			Minimums		
			Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.
			%	\$	%	\$	%	%
Professionnels								
Analyste proc. adm./inform. 2	6 024	99,5	88 264	89 831	-1,8 *	61 011	66 028	-8,2
Analyste proc. adm./inform. 3	1 952	100,0	97 892	104 311	-6,6 *	67 386	75 972	-12,7
Moyenne	...	99,8	92 361	95 800	-3,7	63 505	70 105	-10,4
Techniciens								
Technicien en administration 1-2	10 663	83,0	58 372	63 999	-9,6	42 726	50 801	-18,9
Technicien génie 1-2	1 550	61,2	59 847	88 512	-47,9	43 046	58 279	-35,4
Technicien génie 3	271	63,3	65 418	101 149	-54,6	46 580	76 779	-64,8
Techn. informatique 1-2	1 574	90,6	58 653	71 120	-21,3	43 507	51 712	-18,9
Moyenne	...	75,2	59 502	72 435	-21,7	43 203	55 128	-27,6
Employés de bureau								
Magasinier 1	129	46,4	40 288	65 720	-63,1	39 339	39 015	0,8 *
Magasinier 2	1 081	40,0	44 117	65 613	-48,7	40 485	46 643	-15,2
Personnel soutien adm. 1	5 203	35,8	42 394	52 561	-24,0	39 889	37 910	5,0 *
Personnel soutien adm. 2	6 605	67,9	45 938	62 164	-35,3	41 006	46 756	-14,0
Personnel secrétariat 2	7 964	100,0	47 857	56 284	-17,6 *	40 622	46 153	-13,6 *
Préposé aux renseign. 2	1 044	91,6	51 063	63 348	-24,1	38 590	47 245	-22,4 *
Téléphoniste-récept. 2	96	37,8	40 288	53 173	-32,0	39 339	40 214	-2,2 *
Moyenne	...	76,5	46 205	61 251	-32,6	40 587	47 686	-17,5

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 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).

Positions dans l'échelle		Ratios comparatifs		Emplois repères/catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
68,7	83,7	90,3	95,7	Professionnels Analyste proc. adm./inform. 2 Analyste proc. adm./inform. 3
92,1 *	94,4 *	97,5 *	98,5 *	
72,4	83,6	91,7	95,6	Moyenne
78,2	92,1	94,2	98,4	Techniciens Technicien en administration 1-2 Technicien génie 1-2 Technicien génie 3 Techn. informatique 1-2
79,0	93,7	94,1	97,9	
90,3	100,5	97,2	100,1	
72,3	83,4	92,9	95,5	
79,3	84,7	94,4	96,0	Moyenne
89,0 *	83,7 *	99,7 *	93,4 *	Employés de bureau Magasinier 1 Magasinier 2 Personnel soutien adm. 1 Personnel soutien adm. 2 Personnel secrétariat 2 Préposé aux renseignements 2 Téléphoniste-récept. 2
84,4 *	89,5 *	98,7 *	97,0 *	
82,7 *	90,0 *	99,0 *	97,2 *	
83,3 *	74,2 *	98,2	93,6	
87,0 *	105,9 *	98,0 *	101,1 *	
71,0 *	73,4 *	92,9 *	93,2 *	
89,8 *	64,3 *	99,8	91,3	
84,1 *	88,7 *	98,1 *	97,4 *	

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 2023
 [Écart = (administration québécoise - marché)/administration québécoise]

Emplois repères/catégorie	Effectif adm. québ. ¹	Effectif rémunéré selon échelle	Maximums normaux			Minimums			
			Marché	Adm. québ.	Marché	Écart	Adm. québ.	Marché	Écart
			%	\$	\$	%	\$	%	
Professionnels									
Professionnel communic. 1	94	58,3	58 641	73 030	-24,5	48 264	53 367	-10,6	
Professionnel communic. 2	972	88,2	85 853	93 818	-9,3 *	60 537	70 486	-16,4	
Professionnel gest. fin. 1	92	88,6	58 681	58 373	0,5 *	48 285	47 579	1,5 *	
Professionnel gest. fin. 2	427	88,8	84 543	98 426	-16,4	60 386	67 732	-12,2	
Professionnel gest. fin. 3	36	77,4	99 310	116 943	-17,8	71 590	88 639	-23,8	
Analyste proc. adm./inform. 1	518	95,1	58 521	80 900	-38,2	47 702	57 884	-21,3	
Analyste proc. adm./inform. 2	6 024	90,0	88 264	101 557	-15,1	61 011	72 224	-18,4	
Analyste proc. adm./inform. 3	1 952	91,5	97 892	123 836	-26,5	67 386	91 490	-35,8	
Ingénieur 2	859	94,6	107 293	107 761	-0,4 *	71 134	79 133	-11,2	
Ingénieur 3	427	90,6	121 455	134 074	-10,4	68 711	98 530	-43,4	
Professionnel sc. phys. 2	658	18,7	96 262	96 493	-0,2 *	67 260	75 857	-12,8	
Avocat et notaire 2	774	14,7	116 516	110 969	4,8 *	77 189	83 858	-8,6	
Moyenne	...	76,7	92 015	102 920	-11,9	63 595	75 693	-19,0	
Techniciens									
Technicien en administration 1-2	10 663	67,5	58 372	65 411	-12,1	42 726	47 644	-11,5	
Techn. documentation 1-2	668	65,1	56 523	64 386	-13,9	43 074	49 660	-15,3	
Techn. laboratoire 1-2	2 148	8,3	64 877	77 366	-19,3 *	45 127	61 192	-35,6	
Technicien en droit 1-2	678	68,2	55 287	85 671	-55,0	39 425	58 541	-48,5	
Technicien génie 1-2	1 550	85,4	59 847	83 290	-39,2	43 046	59 694	-38,7	
Technicien génie 3	271	96,2	65 418	91 235	-39,5	46 580	70 591	-51,5	
Techn. informatique 1-2	1 574	82,0	58 653	65 432	-11,6	43 507	47 031	-8,1	
Techn. informatique 3	1 322	85,6	65 104	92 285	-41,8	45 248	69 548	-53,7	
Moyenne	...	65,2	59 924	71 994	-20,1	43 349	52 831	-21,9	
Employés de bureau									
Magasinier 1	129	28,2	40 288	49 397	-22,6	39 339	33 686	14,4	
Magasinier 2	1 081	64,4	44 117	51 525	-16,8 *	40 485	37 927	6,3 *	
Magasinier 3	29	12,3	49 493	106 417	-115	41 658	71 826	-72,4	
Personnel soutien adm. 1	5 203	69,1	42 394	48 844	-15,2	39 889	35 782	10,3	
Personnel soutien adm. 2	6 605	64,1	45 938	55 816	-21,5	41 006	40 640	0,9 *	
Personnel soutien adm. 3	3 128	91,7	48 839	62 837	-28,7	41 447	46 690	-12,6	
Personnel secrétariat 1	1 369	78,5	43 653	51 907	-18,9	40 353	36 225	10,2	
Personnel secrétariat 2	7 964	76,6	47 857	60 068	-25,5	40 622	44 298	-9,0	
Préposé aux renseign. 2	1 044	59,0	51 063	54 420	-6,6 *	38 590	40 162	-4,1 *	
Préposé aux renseign. 3	33	37,6	55 191	70 391	-27,5	39 302	55 086	-40,2	
Téléphoniste-récept. 2	96	29,8	40 288	46 684	-15,9	39 339	35 421	10,0	
Acheteur 2	271	34,7	47 958	64 248	-34,0	41 281	35 730	13,4 *	
Moyenne	...	70,4	46 264	56 519	-22,2	40 590	40 975	-0,9 *	

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 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).

Positions dans l'échelle		Ratios comparatifs		Emplois repères/catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
65,9 *	63,4 *	94,0	90,1	Professionnels
71,3 *	71,7 *	91,5 *	93,0 *	Professionnel communic. 1
61,4	77,8	93,2 *	95,9 *	Professionnel communic. 2
56,7	70,2	87,6 *	90,7 *	Professionnel gest. fin. 1
73,1 *	73,2 *	92,5 *	93,5 *	Professionnel gest. fin. 2
63,3 *	66,4 *	93,2	91,1	Professionnel gest. fin. 3
68,7 *	71,6 *	90,3 *	92,0 *	Analyste proc. adm./inform. 1
92,1	81,8	97,5 *	95,3 *	Analyste proc. adm./inform. 2
68,6 *	69,3 *	89,4 *	91,8 *	Analyste proc. adm./inform. 3
99,1	79,3	99,6	94,5	Ingénieur 2
73,7 *	75,4 *	92,1 *	94,7 *	Ingénieur 3
58,7	81,2	86,1	95,4	Professionnel sc. phys. 2
				Avocat et notaire 2
72,8 *	72,5 *	91,9 *	92,9 *	Moyenne
				Techniciens
78,2	73,0	94,2	92,7	Technicien en administration 1-2
81,8 *	71,1 *	95,7 *	93,4 *	Techn. documentation 1-2
86,2 *	69,1 *	95,8 *	93,5 *	Techn. laboratoire 1-2
68,0	53,8	90,8	85,4	Technicien en droit 1-2
79,0 *	74,8 *	94,1 *	92,9 *	Technicien génie 1-2
90,3	109,7	97,2	102,2	Technicien génie 3
72,3	64,1	92,9	90,7	Techn. informatique 1-2
89,0 *	110,9 *	96,6 *	102,6 *	Techn. informatique 3
79,9 *	75,9 *	94,5 *	93,5 *	Moyenne
				Employés de bureau
89,0 *	66,9 *	99,7	89,5	Magasinier 1
84,4	63,0	98,7	90,2	Magasinier 2
87,3	52,1	98,0	84,4	Magasinier 3
82,7	68,8	99,0	91,7	Personnel soutien adm. 1
83,3	71,7	98,2	92,5	Personnel soutien adm. 2
82,7	57,9	97,4	89,4	Personnel soutien adm. 3
89,5 *	85,1 *	99,2 *	95,5 *	Personnel secrétariat 1
87,0 *	90,2 *	98,0 *	97,4 *	Personnel secrétariat 2
71,0 *	70,1 *	92,9 *	92,2 *	Préposé aux renseignements 2
99,0	21,9	99,7	83,0	Préposé aux renseignements 3
89,8 *	88,3 *	99,8 *	97,2 *	Téléphoniste-récept. 2
82,1	x	97,5	x	Acheteur 2
84,2	75,4	98,1	93,3	Moyenne

Annexe B-1

Importance des avantages sociaux et des heures chômées payées, méthode des débours, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des catégories, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2023

(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	7,76	5,85	7,71	6,52	7,69	6,73	7,70	4,69	7,69 *	7,76 *	7,71	6,25 *
Assurances												
Assurance parentale du Québec	0,65	0,60	0,69	0,68	0,69	0,69	0,69 *	0,69 *	0,69	0,68	0,68	0,67
Régime de rentes du Québec	4,45	3,94	5,76	5,25	5,67	5,65	5,67	5,63	5,74	5,08	5,47	5,19
Assurance-emploi	0,92	0,87	1,27	1,22	1,29	1,35	1,29	1,54	1,29	1,16	1,21	1,25
Assurance maladie du Québec	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *
CSST	1,04	0,61	1,57	1,04	1,77	1,20	2,33 *	2,68 *	1,63 *	1,74 *	1,66	1,31
Autres avantages												
Total des avantages sociaux	22,95	20,90	27,36	24,11	29,45	25,04	31,67	22,92	27,75	26,31	27,95	23,76
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,17	7,59	8,24	7,40	8,20	7,50	8,71	6,90	8,28	7,88	8,29	7,42
Congés fériés et mobiles	4,75	4,95	4,50	5,02	4,41	5,08	4,23	4,72	4,54	5,02	4,48	4,98
Autres congés chômées payées												
Total des heures chômées payées	15,24	14,41	14,97	14,40	14,50 *	14,52 *	14,75	13,22	15,20 *	15,36 *	14,83	14,31
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées	38,20	35,31	42,33	38,51	43,95	39,56	46,42	36,14	42,95	41,67	42,79	38,07

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 5 %).

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 réalisée à partir de données historiques. 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.

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 2023

(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	7,76	4,88	7,71	4,60	7,69	4,06	7,70	3,50	7,69	5,42	7,71	4,33
Assurances ^{1,2}												
Assurance parentale du Québec	0,65	0,60	0,69	0,68	0,69	0,69	0,69 *	0,69 *	0,69	0,68	0,68	0,67
Régime de rentes du Québec	4,45	3,99	5,76	5,24	5,67	5,61	5,67	5,61	5,74	4,95	5,47	5,18
Assurance emploi	0,92	0,88	1,27 *	1,25 *	1,29	1,36	1,29	1,56	1,29	1,18	1,21	1,26
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	1,04	0,60	1,57	1,12	1,77	1,24	2,33 *	2,86 *	1,71 *	1,92 *	1,66	1,37
Autres avantages ^{2,3}												
Total des avantages sociaux⁴	22,95	20,00	27,36	21,86	29,45	21,83	31,67	21,30	28,07	23,95	27,97	21,51
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,17	7,38	8,24	7,11	8,20	7,09	8,71	6,48	8,34	7,19	8,29	7,06
Jours fériés et congés mobiles	4,75 *	4,72 *	4,50	4,78	4,41	4,72	4,23 *	4,49 *	4,50	4,78	4,47	4,70
Autres congés chômés payés ^{2,5}												
Total des heures chômées payées⁴	15,24	13,32	14,97	13,12	14,50	12,99	14,75	12,25	15,07	13,34	14,83	12,99
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées⁴	38,20	33,32	42,33	34,98	43,95	34,82	46,42	33,56	43,13	37,29	42,80	34,50

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 5 %).

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 réalisée à partir de données historiques. 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.

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 2023

(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	7,76 *	7,96 *	7,71	9,78	7,69	10,65	7,70	9,14	7,69	10,38	7,71	9,68
Assurances ^{1,2}												
Assurance parentale du Québec	0,65	0,60	0,69	0,69	0,69	0,69	0,69 *	0,69 *	0,69	0,69	0,68	0,67
Régime de rentes du Québec	4,45	3,90	5,76	5,30	5,67	5,69	5,67	5,72	5,74	5,13	5,47	5,23
Assurance emploi	0,92	0,86	1,27	1,20	1,29	1,33	1,29	1,37	1,29	1,10	1,21	1,20
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	1,04	0,69	1,57	0,95	1,77	1,11	2,33	1,09	1,63	1,52	1,66	1,01
Autres avantages ^{2,3}												
Total des avantages sociaux⁴	22,95 *	22,88 *	27,36	27,83	29,45 *	29,62 *	31,67	29,84	27,75	29,25	27,96 *	27,92 *
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,17	8,02	8,24	7,97	8,20	8,13	8,71	8,43	8,28 *	8,31 *	8,29	8,13
Jours fériés et congés mobiles	4,75	5,42	4,50	5,42	4,41	5,61	4,23	5,52	4,54	5,18	4,48	5,49
Autres congés chômés payés ^{2,5}												
Total des heures chômées payées⁴	15,24	16,59	14,97	16,62	14,50	16,70	14,75	17,13	15,20	17,52	14,83	16,77
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées⁴	38,19	39,47	42,33	44,45	43,95	46,32	46,42 *	46,97 *	42,95	46,77	42,79	44,69

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 5 %).

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 réalisée à partir de données historiques. 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.

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 2023

(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	7,76	10,98	7,71	14,13	7,69	13,84	7,69	11,12	7,69	14,11	7,71	13,08
Assurances ^{1,2}												
Assurance parentale du Québec	0,66	0,58	0,69	0,69	0,69 *	0,69 *	0,69 *	0,69 *	0,69 *	0,69 *	0,68	0,67
Régime de rentes du Québec	4,45	3,69	5,76	5,21	5,67	5,63	5,67	5,75	5,74	5,24	5,47	5,14
Assurance emploi	0,92	0,78	1,27	1,14	1,29 *	1,28 *	1,29	1,32	1,29	1,13	1,21	1,14
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	1,05	1,42	1,54	1,67	1,77	1,67	2,20	1,72	1,63	1,72	1,61	1,63
Autres avantages ^{2,3}												
Total des avantages sociaux⁴	22,97	27,60	27,30	33,00	29,45	33,71	31,43 *	32,80 *	27,75	33,94	27,75	32,25
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,17	7,55	8,23	8,32	8,20	8,51	8,65	7,98	8,28 *	8,33 *	8,26 *	8,20 *
Jours fériés et congés mobiles	4,75	7,38	4,51	6,19	4,41	6,13	4,27	5,98	4,54	5,71	4,49	6,35
Autres congés chômés payés ^{2,5}												
Total des heures chômées payées⁴	15,23	16,49	14,98	16,53	14,50	16,67	14,73	16,86	15,20	16,75	14,84	16,62
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées⁴	38,20	44,09	42,28	49,53	43,95	50,38	46,16	49,65	42,95	50,69	42,59	48,87

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 5 %).

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 réalisée à partir de données historiques. 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.

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 2023

(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	7,76	5,39	7,71 *	7,39 *	7,69	6,82	7,70 *	7,78 *	7,69 *	6,92 *	7,71	6,85
Assurances ^{1,2}												
Assurance parentale du Québec	0,65	0,59	0,69	0,68	0,69 *	0,69 *	0,69 *	0,69 *	0,69	0,69	0,68	0,67
Régime de rentes du Québec	4,44	3,87	5,76	5,16	5,67	5,60	5,67	5,72	5,74	4,91	5,46	5,15
Assurance emploi	0,92	0,82	1,27	1,12	1,29	1,24	1,29 *	1,29 *	1,29	1,03	1,21	1,13
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	1,04	0,80	1,57	1,17	1,77	1,24	2,31	1,55	1,71	1,52	1,66	1,20
Autres avantages ^{2,3}												
Total des avantages sociaux⁴	22,92	19,16	27,34	25,07	29,46	25,22	31,63	28,05	28,07	25,08	27,94	24,46
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,17 *	8,16 *	8,23 *	8,16 *	8,20 *	8,12 *	8,70	9,44	8,34	7,95	8,29 *	8,33 *
Jours fériés et congés mobiles	4,75	5,08	4,50	5,02	4,41	5,04	4,23	5,03	4,50	4,66	4,48	5,02
Autres congés chômés payés ^{2,5}												
Total des heures chômées payées⁴	15,25	15,96	14,98	16,65	14,49	16,73	14,75	18,02	15,07	18,04	14,83	16,82
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées⁴	38,16	35,12	42,32 *	41,72 *	43,95	41,94	46,38 *	46,07 *	43,13 *	43,12 *	42,77	41,28

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 5 %).

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 réalisée à partir de données historiques. 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.

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 2023

(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	7,76	9,30	7,71	10,59	7,69	10,40	7,70	9,32	7,69	11,52	7,71	10,14
Assurances ^{1,2}												
Assurance parentale du Québec	0,65	0,63	0,69	0,69	0,69	0,69	0,69 *	0,69 *	0,69 *	0,69 *	0,69	0,68
Régime de rentes du Québec	4,45	4,09	5,76	5,53	5,67	5,71	5,67	5,73	5,73 *	5,74 *	5,47	5,37
Assurance emploi	0,92	0,96	1,27 *	1,28 *	1,29	1,39	1,29	1,47	1,29	1,29	1,21	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	1,05	0,49	1,57	0,55	1,77	0,54	2,30	0,57	1,65	0,53	1,66	0,54
Autres avantages ^{2,3}												
Total des avantages sociaux⁴	23,00	23,53	27,37	27,61	29,46	28,12	31,58	28,84	27,90	29,95	27,94	27,32
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,17	8,96	8,24	8,56	8,20	8,53	8,70	8,93	8,31	8,56	8,28	8,68
Jours fériés et congés mobiles	4,74	5,16	4,50	5,33	4,41	5,32	4,24	5,43	4,52	5,39	4,48	5,31
Autres congés chômés payés ^{2,5}												
Total des heures chômées payées⁴	15,22	16,22	14,96	16,37	14,49	16,40	14,75	16,49	15,16	16,63	14,82	16,38
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées⁴	38,22	39,75	42,33	43,98	43,95	44,52	46,33	45,33	43,05	46,57	42,77	43,70

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 5 %).

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 réalisée à partir de données historiques. 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.

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 2023
(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	1,49	0,00	1,45	0,00	1,40	0,00	1,83	0,00	1,17	0,00	1,47	0,00
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	7,76	9,90	7,71	8,92	7,69	8,70	7,71	8,40	7,69	8,40	7,72	9,09
Assurance vie	0,02	0,00	0,02	0,00	0,02	0,00	0,02	0,00	0,02	0,00	0,02	0,00
Assurance maladie	0,11	1,38	0,33	1,59	0,72	1,66	1,08	1,88	0,55	1,88	0,44	1,58
Assurance soins dentaires	0,00	1,42	0,00	1,42	0,00	1,42	0,00	1,42	0,00	1,42	0,00	1,42
Assurance soins optiques	0,00	0,04	0,00	0,04	0,00	0,05	0,00	0,05	0,00	0,05	0,00	0,04
Assurance salaire	1,95	0,00	3,77	0,00	5,22	0,00	6,43	0,00	4,10	0,00	3,83	0,00
Assurance invalidité de longue durée	0,04	2,36	0,14	2,37	0,48	2,37	0,59	2,37	0,43	2,37	0,25	2,37
Total des assurances ²	2,12	5,19	4,26	5,41	6,44	5,49	8,12	5,71	5,10	5,71	4,54	5,41
Compensation pour congés parentaux	0,24	0,79	0,24	1,09	0,19	0,94	0,08	3,01	0,08	0,09	0,21	1,10
Assurance parentale du Québec	0,65	0,62	0,69	0,69	0,69	0,69	0,69	0,69	0,69	0,69	0,68	0,67
Régime de rentes du Québec	4,45	4,00	5,76	5,39	5,68	5,78	5,68	5,71	5,74	5,23	5,34	5,09
Assurance emploi	0,92	0,93	1,28	1,26	1,29	1,43	1,29	1,41	1,29	1,25	1,17	1,22
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	1,04	0,49	1,52	0,49	1,78	0,49	2,61	0,49	1,56	0,49	1,54	0,49
Total des régimes étatiques ²	11,32	10,30	13,50	12,09	13,70	12,65	14,52	12,56	13,54	11,92	12,99	11,72
Total rémunération indirecte ²	21,46	26,19	25,72	27,51	28,02	27,77	30,43	29,68	26,40	26,12	25,46	27,31
Total des avantages sociaux²	22,95	26,19	27,17	27,51	29,41	27,77	32,26	29,68	27,57	26,12	26,93	27,31
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,17	7,80	8,21	7,27	8,23	7,23	8,84	7,51	8,24	7,51	8,26	7,45
Jours fériés et congés mobiles	4,75	5,37	4,52	5,37	4,40	5,37	4,13	5,37	4,56	5,37	4,53	5,37
Congés de maladie utilisés	2,14	2,97	1,97	2,98	1,52	2,98	1,40	2,98	2,21	2,98	1,87	2,98
Congés parentaux	0,00	0,01	0,00	0,01	0,00	0,01	0,00	0,01	0,00	0,01	0,00	0,01
Congés sociaux	0,18	1,30	0,36	1,30	0,34	1,30	0,41	1,30	0,28	1,30	0,30	1,30
Total des heures chômées payées²	15,24	17,45	15,06	16,93	14,48	16,90	14,79	17,17	15,28	17,17	14,96	17,11
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées²	38,19	43,64	42,23	44,44	43,89	44,67	47,05	46,85	42,85	43,29	41,89	44,42

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 2023

(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	7,76 *	7,94 *	7,71	9,14	7,69	10,02	7,70	4,90	7,69 *	8,39 *	7,71	8,52
Assurances ^{1,2}												
Assurance parentale du Québec	0,65	0,60	0,69	0,69	0,69	0,69	0,69 *	0,69 *	0,69	0,68	0,68	0,67
Régime de rentes du Québec	4,45	3,90	5,76	5,28	5,67 *	5,68 *	5,67 *	5,66 *	5,74	5,03	5,47	5,21
Assurance emploi	0,92	0,86	1,27	1,21	1,29	1,34	1,29	1,51	1,29	1,12	1,21 *	1,23 *
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	1,04	0,66	1,57	0,99	1,77	1,11	2,33 *	2,36 *	1,63 *	1,74 *	1,66	1,22
Autres avantages ^{2,3}												
Total des avantages sociaux⁴	22,95 *	22,93 *	27,36 *	27,43 *	29,45 *	29,03 *	31,67	23,75	27,75 *	27,07 *	27,96	26,56
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,17	8,01	8,24	7,84	8,20	8,03	8,71	7,77	8,28	7,90	8,29	7,93
Jours fériés et congés mobiles	4,75	5,41	4,50	5,33	4,41	5,49	4,23	4,95	4,54	5,05	4,48	5,33
Autres congés chômés payés ^{2,5}												
Total des heures chômées payées⁴	15,24	16,65	14,97	16,22	14,50	16,33	14,75 *	14,78 *	15,20	15,64	14,83	16,08
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées⁴	38,19	39,58	42,33	43,65	43,95	45,37	46,42	38,53	42,95 *	42,71 *	42,79 *	42,64 *

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 5 %).

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 réalisée à partir de données historiques. 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.

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 2023 (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	7,76	5,01	7,71	4,79	7,69	3,97	7,70	3,85	7,69	6,52	7,71	4,49
Assurances ^{1,2}												
Assurance parentale du Québec	0,65	0,60	0,69	0,68	0,69	0,69	0,69 *	0,69 *	0,69	0,68	0,68	0,67
Régime de rentes du Québec	4,45	3,99	5,76	5,25	5,67	5,61	5,67	5,60	5,74	5,33	5,47	5,20
Assurance emploi	0,92	0,88	1,27 *	1,24 *	1,29	1,37	1,29	1,59	1,29 *	1,26 *	1,21	1,27
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	1,04	0,61	1,57	1,10	1,77	1,28	2,31 *	2,89 *	1,67	1,40	1,66	1,35
Autres avantages ^{2,3}												
Total des avantages sociaux⁴	22,95	20,10	27,36	21,87	29,45	21,59	31,62	21,29	27,94	25,16	27,93	21,51
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,17	7,40	8,24	7,10	8,20	7,04	8,70	5,96	8,31 *	8,04 *	8,29	7,01
Jours fériés et congés mobiles	4,75 *	4,76 *	4,50	4,83	4,41	4,73	4,23 *	4,49 *	4,52	5,26	4,48	4,75
Autres congés chômés payés ^{2,5}												
Total des heures chômées payées⁴	15,24	13,41	14,97	13,13	14,50	12,91	14,75	11,55	15,12 *	14,56 *	14,83	12,94
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées⁴	38,20	33,51	42,33	35,00	43,95	34,51	46,37	32,84	43,06	39,72	42,76	34,45

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 5 %).

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 réalisée à partir de données historiques. 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.

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 2023

(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	7,76	9,59	7,71	6,52	7,69 *	6,88 *	7,70	3,19	7,69	5,64	7,71	6,59
Assurances ^{1,2}												
Assurance parentale du Québec	0,65	0,63	0,69	0,68	0,69 *	0,69 *	0,69 *	0,69 *	0,69	0,68	0,69	0,68
Régime de rentes du Québec	4,44	4,14	5,76	5,21	5,67	5,52	5,67	5,63	5,74	4,87	5,49	5,19
Assurance emploi	0,92 *	0,93 *	1,27 *	1,24 *	1,29 *	1,32 *	1,29	1,54	1,29	1,12	1,22 *	1,26 *
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	1,08	0,46	1,55	1,10	1,77	1,09	2,33	2,72	1,71 *	1,96 *	1,68	1,29
Autres avantages ^{2,3}												
Total des avantages sociaux⁴	23,07	25,92	27,31	25,20	29,46	26,19	31,67	21,57	28,07	24,31	28,10	25,05
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,17	8,65	8,23	7,68	8,20	7,67	8,71	7,61	8,34	7,15	8,29	7,81
Jours fériés et congés mobiles	4,73	4,94	4,51	5,08	4,41	4,96	4,23	4,61	4,50	4,80	4,47	4,92
Autres congés chômés payés ^{2,5}												
Total des heures chômées payées⁴	15,19	14,87	14,98 *	14,55 *	14,49 *	14,47 *	14,75	13,82	15,07	13,47	14,81	14,40
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées⁴	38,25	40,79	42,29	39,75	43,95	40,66	46,42	35,39	43,13	37,77	42,91	39,45

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 5 %).

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 réalisée à partir de données historiques. 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.

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 2023

(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	7,76	4,82	7,71	4,53	7,69	3,70	7,70	3,81	7,69	5,19	7,71	4,20
Assurances ^{1,2}												
Assurance parentale du Québec	0,65	0,60	0,69	0,68	0,69	0,69	0,69 *	0,69 *	0,69	0,68	0,68	0,67
Régime de rentes du Québec	4,45	3,98	5,76	5,26	5,67	5,62	5,67	5,60	5,74	5,17	5,46	5,19
Assurance emploi	0,92	0,88	1,27 *	1,24 *	1,29	1,37	1,29	1,59	1,29 *	1,31 *	1,21	1,27
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	1,04	0,60	1,57	1,10	1,77	1,27	2,31 *	2,90 *	1,72 *	1,71 *	1,66	1,36
Autres avantages ^{2,3}												
Total des avantages sociaux⁴	22,95	19,93	27,36	21,53	29,45	21,28	31,62	21,23	28,12	23,34	27,94	21,15
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,17	7,37	8,24	7,04	8,20	6,97	8,70	5,94	8,33 *	7,59 *	8,29	6,93
Jours fériés et congés mobiles	4,75 *	4,72 *	4,50	4,79	4,41	4,68	4,23 *	4,48 *	4,50	4,93	4,48	4,70
Autres congés chômés payés ^{2,5}												
Total des heures chômées payées⁴	15,24	13,30	14,97	12,97	14,50	12,75	14,75	11,52	15,20	13,45	14,83	12,75
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées⁴	38,20	33,23	42,33	34,50	43,95	34,03	46,37	32,75	43,32	36,79	42,76	33,90

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 5 %).

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 réalisée à partir de données historiques. 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.

Annexe C-1

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2023

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

Emplois repères ^{1/} catégorie	Effectif adm. québ. ²	Rémunération directe (C)							Rémunération indirecte (D)		
		Salaires (A)		Écarts	Autre rémunération directe (B)		Total rémunération directe (A + B) = (C)			Adm. québ.	Marché québ.
		Adm. québ.	Marché		Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts		
		\$		%	\$		\$		%	\$	
Professionnels											
Professionnel communic. 1	94	55 101	62 582	-13,6	848	57	55 949	62 639	-12,0	13 342	14 809
Professionnel communic. 2	972	78 575	87 063	-10,8	1 169	306	79 744	87 369	-9,6	17 525	21 084
Professionnel communic. 3	152	96 345	106 533	-10,6	1 233	68	97 578	106 602	-9,2	18 923	23 495
Professionnel gest. fin. 1	92	54 663	59 719	-9,2 *	901	42	55 564	59 760	-7,6 *	13 287	12 638
Professionnel gest. fin. 2	427	74 078	88 929	-20,0	1 175	195	75 254	89 124	-18,4	17 255	18 259
Professionnel gest. fin. 3	36	91 856	112 069	-22,0	1 176	293	93 032	112 362	-20,8	18 249	22 762
Analyste proc. adm./inform. 1	518	54 553	70 221	-28,7	896	60	55 449	70 282	-26,8	13 452	14 565
Analyste proc. adm./inform. 2	6 024	79 736	91 446	-14,7	1 187	176	80 922	91 621	-13,2	17 465	18 587
Analyste proc. adm./inform. 3	1 952	95 480	114 376	-19,8	1 440	136	96 920	114 511	-18,2	19 607	21 750
Ingénieur 1	143	61 787	71 814	-16,2	782	21	62 569	71 835	-14,8	13 546	14 130
Ingénieur 2	859	95 936	101 894	-6,2	1 184	203	97 120	102 097	-5,1	18 938	21 757
Ingénieur 3	427	120 971	127 974	-5,8	1 548	111	122 520	128 085	-4,5 *	22 357	25 047
Professionnel sc. phys. 1	79	57 612	59 272	-2,9 *	1 122	229	58 734	59 501	-1,3 *	14 930	13 731
Professionnel sc. phys. 2	658	88 630	87 490	1,3 *	1 732	159	90 361	87 648	3,0 *	20 026	20 862
Professionnel sc. phys. 3	121	102 066	120 764	-18,3	1 306	129	103 372	120 893	-16,9	19 713	23 472
Avocat et notaire 1	108	68 686	88 845	-29,4	1 224	158	69 910	89 004	-27,3	16 569	23 010
Avocat et notaire 2	774	100 273	124 137	-23,8	1 702	372	101 976	124 509	-22,1 *	20 962	22 227
Biologiste 2	248	86 004	87 352	-1,6 *	1 101	74	87 105	87 425	-0,4 *	17 397	20 422
Biologiste 3	43	100 940	114 888	-13,8	1 292	12	102 232	114 900	-12,4	19 548	22 841
Moyenne	...	85 658	97 893	-14,3	1 272	178	86 930	98 070	-12,8	18 207	20 080
Techniciens											
Technicien en administration 1-2	10 663	54 959	63 245	-15,1	788	171	55 747	63 417	-13,8	14 118	15 236
Technicien en administration 3	183	61 792	72 619	-17,5	618	182	62 410	72 802	-16,7	14 268	14 827
Techn. documentation 1-2	668	54 080	62 161	-14,9	478	507	54 559	62 668	-14,9	13 695	17 513
Techn. laboratoire 1-2	2 148	62 145	61 752	0,6 *	1 312	312	63 457	62 064	2,2 *	17 370	14 741
Techn. laboratoire 3	573	67 161	71 083	-5,8 *	1 426	193	68 587	71 276	-3,9 *	18 365	16 498
Technicien en droit 1-2	678	50 205	72 219	-43,8	517	229	50 722	72 447	-42,8	11 656	17 469
Technicien génie 1-2	1 550	56 311	78 844	-40,0	669	229	56 980	79 073	-38,8	13 978	19 271
Technicien génie 3	271	63 597	96 331	-51,5	636	96	64 233	96 427	-50,1	14 613	18 148
Techn. informatique 1-2	1 574	54 465	60 544	-11,2	640	140	55 105	60 684	-10,1	14 033	13 070
Techn. informatique 3	1 322	62 911	86 734	-37,9	1 018	135	63 929	86 870	-35,9	16 729	17 043
Technicien en loisir 1-2	531	53 803	65 937	-22,6	657	940	54 460	66 877	-22,8	14 345	18 481
Techn. hygiène du trav. 1-2	153	61 311	81 591	-33,1	1 330	109	62 641	81 701	-30,4	17 318	19 906
Moyenne	...	56 683	67 242	-18,6	839	222	57 522	67 464	-17,3	14 704	15 910
Employés de bureau											
Magasinier 1	150	40 729	51 927	-27,5	546	120	41 275	52 046	-26,1	11 502	11 654
Magasinier 2	1 081	43 552	57 377	-31,7	690	268	44 241	57 645	-30,3	12 651	13 699
Magasinier 3	29	48 498	55 724	-14,9 *	286	169	48 784	55 893	-14,6 *	12 419	12 706
Op. duplicateur 1-2	43	42 377	56 907	-34,3	342	132	42 720	57 039	-33,5	11 771	11 788
Personnel soutien adm. 1	5 212	41 954	47 170	-12,4	769	304	42 723	47 474	-11,1	12 712	12 001
Personnel soutien adm. 2	6 605	45 113	52 933	-17,3	586	165	45 699	53 098	-16,2	12 447	12 732
Personnel soutien adm. 3	3 128	47 563	60 144	-26,4	703	101	48 267	60 245	-24,8	13 442	15 273
Personnel secrétariat 1	1 369	43 307	53 707	-24,0	421	189	43 728	53 896	-23,3	11 869	14 610
Personnel secrétariat 2	7 964	46 920	58 943	-25,6	575	284	47 495	59 227	-24,7	12 842	14 531
Préposé aux renseign. 2	1 044	47 450	49 851	-5,1	351	231	47 802	50 082	-4,8	11 530	11 773
Préposé aux renseign. 3	33	55 030	62 031	-12,7	407	247	55 437	62 278	-12,3 *	13 405	14 780
Préposé télécomm. 1-2	192	50 631	59 397	-17,3	476	304	51 107	59 702	-16,8	12 117	13 507
Préposé télécomm. 3	48	56 287	73 374	-30,4	529	883	56 816	74 257	-30,7	13 491	22 292
Téléphoniste-récept. 2	96	40 191	42 535	-5,8 *	776	106	40 967	42 641	-4,1 *	12 460	8 567
Acheteur 2	271	46 762	57 197	-22,3	749	111	47 511	57 308	-20,6	13 538	12 143
Moyenne	...	45 327	54 654	-20,6	622	224	45 950	54 879	-19,4	12 700	13 453

Rémunération annuelle (C+D)=(E)			Heures de présence au travail ³ (F)			Rémunération globale ⁴ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écart	Adm. québ.	Marché	Écart	Adm. québ.	Marché	Écart	
\$		%	n		%	\$/heure		%	
69 292	77 449	-11,8	1 550,7	1 592,7	-2,7	44,68	48,63	-8,8	Professionnels
97 269	108 453	-11,5	1 551,3	1 605,9	-3,5	62,70	67,53	-7,7	Professionnel communic. 1
116 502	130 097	-11,7	1 537,6	1 615,4	-5,1	75,77	80,53	-6,3 *	Professionnel communic. 2
68 851	72 398	-5,2 *	1 551,4	1 732,9	-11,7	44,38	41,78	5,9 *	Professionnel communic. 3
92 509	107 383	-16,1	1 556,5	1 682,0	-8,1	59,43	63,84	-7,4	Professionnel gest. fin. 1
111 281	135 124	-21,4	1 537,6	1 616,8	-5,2	72,37	83,58	-15,5	Professionnel gest. fin. 2
68 901	84 847	-23,1	1 554,4	1 646,0	-5,9	44,33	51,55	-16,3	Professionnel gest. fin. 3
98 387	110 209	-12,0	1 549,4	1 658,8	-7,1	63,50	66,44	-4,6	Analyste proc. adm./inform. 1
116 527	136 262	-16,9	1 546,7	1 631,8	-5,5	75,34	83,51	-10,8	Analyste proc. adm./inform. 2
76 115	85 965	-12,9	1 633,0	1 778,0	-8,9	46,61	48,35	-3,7	Analyste proc. adm./inform. 3
116 058	123 853	-6,7	1 630,5	1 720,9	-5,5	71,18	71,97	-1,1 *	Ingénieur 1
144 877	153 131	-5,7 *	1 637,4	1 707,2	-4,3	88,48	89,70	-1,4 *	Ingénieur 2
73 665	73 232	0,6 *	1 562,2	1 700,3	-8,8	47,15	43,07	8,7	Ingénieur 3
110 387	108 510	1,7 *	1 561,1	1 646,9	-5,5	70,71	65,89	6,8	Professionnel sc. phys. 1
123 086	144 365	-17,3	1 537,6	1 620,3	-5,4	80,05	89,10	-11,3	Professionnel sc. phys. 2
86 480	112 014	-29,5	1 556,6	1 598,7	-2,7	55,56	70,06	-26,1	Professionnel sc. phys. 3
122 938	146 736	-19,4	1 552,5	1 606,8	-3,5	79,19	91,32	-15,3 *	Avocat et notaire 1
104 502	107 847	-3,2 *	1 537,6	1 661,0	-8,0	67,97	64,93	4,5 *	Avocat et notaire 2
121 780	137 741	-13,1	1 537,6	1 643,8	-6,9	79,20	83,79	-5,8 *	Biologiste 2
105 136	118 151	-12,4	1 556,9	1 653,2	-6,2	67,51	71,57	-6,0	Biologiste 3
									Moyenne
69 865	78 652	-12,6	1 550,4	1 662,0	-7,2	45,06	47,32	-5,0	Techniciens
76 678	87 628	-14,3	1 536,6	1 690,0	-10,0	49,90	51,85	-3,9 *	Technicien en administration 1-2
68 253	80 180	-17,5	1 553,1	1 539,8	0,9 *	43,95	52,07	-18,5	Technicien en administration 3
80 826	76 805	5,0	1 564,1	1 704,6	-9,0	51,68	45,06	12,8	Techn. documentation 1-2
86 952	87 773	-0,9 *	1 564,5	1 646,6	-5,2	55,58	53,31	4,1 *	Techn. laboratoire 1-2
62 379	89 916	-44,1	1 537,4	1 615,1	-5,1	40,57	55,67	-37,2	Techn. laboratoire 3
70 958	98 344	-38,6	1 561,9	1 730,9	-10,8	45,43	56,82	-25,1	Technicien en droit 1-2
78 846	114 576	-45,3	1 536,6	1 627,5	-5,9	51,31	70,40	-37,2	Technicien génie 1-2
69 138	73 754	-6,7 *	1 554,2	1 699,8	-9,4	44,49	43,39	2,5 *	Technicien génie 3
80 658	103 912	-28,8	1 560,4	1 700,3	-9,0	51,69	61,11	-18,2	Techn. informatique 1-2
68 806	85 358	-24,1	1 558,9	1 554,6	0,3 *	44,14	54,91	-24,4	Techn. informatique 3
79 959	101 606	-27,1	1 565,7	1 739,8	-11,1	51,07	58,40	-14,4	Technicien en loisir 1-2
72 226	83 374	-15,4	1 553,9	1 668,6	-7,4	46,47	49,97	-7,5	Techn. hygiène du trav. 1-2
									Moyenne
52 777	63 700	-20,7	1 583,3	1 787,4	-12,9	33,33	35,64	-6,9 *	Employés de bureau
56 892	71 345	-25,4	1 566,1	1 749,0	-11,7	36,33	40,79	-12,3	Magasinier 1
61 203	68 599	-12,1 *	1 566,2	1 817,6	-16,1	39,08	37,74	3,4 *	Magasinier 2
54 490	68 827	-26,3	1 555,0	1 727,6	-11,1	35,04	39,84	-13,7	Magasinier 3
55 435	59 475	-7,3	1 566,3	1 681,6	-7,4	35,39	35,37	0,1 *	Op. duplicateur 1-2
58 146	65 830	-13,2	1 559,6	1 661,6	-6,5	37,28	39,62	-6,3	Personnel soutien adm. 1
61 709	75 518	-22,4	1 564,3	1 642,5	-5,0	39,45	45,98	-16,6	Personnel soutien adm. 2
55 597	68 505	-23,2	1 566,5	1 574,1	-0,5 *	35,49	43,52	-22,6	Personnel soutien adm. 3
60 337	73 757	-22,2	1 560,9	1 596,2	-2,3	38,66	46,21	-19,5	Personnel secrétariat 1
59 332	61 856	-4,3 *	1 540,1	1 730,3	-12,3	38,52	35,75	7,2	Personnel secrétariat 2
68 842	77 058	-11,9 *	1 540,1	1 659,9	-7,8	44,70	46,42	-3,9 *	Préposé aux renseign. 2
63 224	73 209	-15,8	1 629,0	1 820,3	-11,7	38,81	40,22	-3,6 *	Préposé aux renseign. 3
70 307	96 550	-37,3	1 623,3	1 678,8	-3,4 *	43,31	57,51	-32,8	Préposé télécomm. 1-2
53 427	51 209	4,2 *	1 567,1	1 695,3	-8,2	34,09	30,21	11,4 *	Préposé télécomm. 3
61 050	69 452	-13,8	1 566,9	1 755,9	-12,1	38,96	39,55	-1,5 *	Téléphoniste-récept. 2
58 649	68 332	-16,5	1 562,6	1 652,0	-5,7	37,53	41,46	-10,5	Acheteur 2
									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 2023

[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	2 170	45 832	51 919	-13,3	321	257	46 152	52 176	-13,1	12 574	13 925
Cuisinier 1	13	48 487	41 944	13,5 *	339	39	48 826	41 983	14,0 *	13 158	9 033
Cuisinier 2	898	53 393	60 248	-12,8	951	216	54 344	60 464	-11,3	15 568	13 078
Journalier/préposé terr. 2	123	44 308	59 544	-34,4	824	305	45 132	59 849	-32,6	13 634	15 338
Préposé cuisine/café. 2	2 531	43 709	40 259	7,9 *	804	87	44 513	40 347	9,4 *	13 441	9 230
Préposé entretien lourd 2	4 923	43 658	41 339	5,3 *	812	172	44 470	41 511	6,7 *	13 483	8 772
Ouvrier entret. mainten. 2	305	46 991	55 596	-18,3	874	332	47 865	55 928	-16,8	14 275	12 839
Préposé entretien léger 2	493	43 892	40 788	7,1	814	150	44 707	40 938	8,4	13 532	7 632
Moyenne	...	44 942	45 707	-1,7 *	734	179	45 676	45 886	-0,5 *	13 482	10 373
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	114	46 347	46 511	-0,4 *	726	162	47 073	46 673	0,8 *	13 690	15 297
Conducteur véh. lourds 2	123	46 991	57 970	-23,4	595	178	47 586	58 148	-22,2	13 522	12 974
Electricien entretien 2	355	54 647	82 851	-51,6	531	356	55 178	83 208	-50,8	14 380	22 912
Électricien entretien 3	51	57 867	85 384	-47,6	1 048	204	58 915	85 588	-45,3	16 704	20 144
Mécanicien véh. motor. 1	33	52 373	60 208	-15,0	447	218	52 820	60 426	-14,4	12 751	15 340
Mécanicien véh. motor. 2	201	56 140	68 386	-21,8	529	341	56 669	68 727	-21,3	13 580	17 014
Mécanicien entret. Millwright 2	239	54 204	78 059	-44,0	992	277	55 197	78 336	-41,9	15 917	20 383
Menuisier entretien 2	246	52 024	67 036	-28,9	764	325	52 788	67 361	-27,6	14 733	17 212
Ouvrier de voirie 2	167	44 079	62 522	-41,8	458	1 011	44 537	63 533	-42,7	10 573	20 968
Ouvrier cert. entretien 2	1 107	51 804	74 106	-43,1	546	439	52 349	74 545	-42,4	13 933	17 615
Peintre entretien 2	104	46 973	68 661	-46,2	664	404	47 637	69 065	-45,0	13 533	19 819
Machiniste 2	59	55 774	69 441	-24,5	703	364	56 476	69 805	-23,6	15 286	16 684
Conducteur d'équip. lourds 2	402	49 094	65 838	-34,1	511	506	49 605	66 344	-33,7	11 799	18 129
Moyenne	...	52 326	71 074	-35,8	622	436	52 949	71 510	-35,1	13 903	18 195
Ensemble des emplois repères											
Moyenne	...	56 096	65 435	-16,6	817	219	56 913	65 654	-15,4	14 431	15 090

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 5 %).

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

Rémunération annuelle (C+D)=(E)			Heures de présence au travail ³ (F)			Rémunération globale ⁴ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	n		%	\$/heure		%	
58 726	66 101	-12,6	1 727,2	1 706,3	1,2 *	34,00	38,74	-13,9	Employés de service
61 984	51 016	17,7 *	1 727,4	1 896,2	-9,8	35,88	26,90	25,0	Concierge 2
69 912	73 542	-5,2 *	1 721,3	1 889,0	-9,7	40,61	38,93	4,1	Cuisinier 1
58 766	75 187	-27,9	1 711,3	1 747,9	-2,1	34,34	43,01	-25,3	Cuisinier 2
57 954	49 576	14,5 *	1 723,0	1 785,2	-3,6	33,64	27,77	17,4 *	Journalier/préposé terr. 2
57 953	50 283	13,2	1 723,5	1 710,9	0,7 *	33,62	29,39	12,6	Préposé cuisine/café. 2
62 140	68 767	-10,7	1 723,5	1 738,7	-0,9 *	36,05	39,55	-9,7	Préposé entretien lourd 2
58 238	48 570	16,6	1 723,5	1 700,6	1,3 *	33,79	28,56	15,5	Ouvrier entret. mainten. 2
59 158	56 259	4,9 *	1 722,6	1 745,5	-1,3 *	34,34	32,22	6,2	Préposé entretien léger 2
									Moyenne
60 763	61 970	-2,0 *	1 723,9	1 802,0	-4,5	35,25	34,39	2,4 *	Ouvriers
61 108	71 122	-16,4	1 725,3	1 923,6	-11,5	35,42	36,97	-4,4 *	Conducteur véh. légers 2
69 557	106 119	-52,6	1 722,8	1 744,7	-1,3 *	40,37	60,82	-50,7	Conducteur véh. lourds 2
75 620	105 732	-39,8	1 721,7	1 700,4	1,2 *	43,92	62,18	-41,6	Electricien entretien 2
65 571	75 766	-15,5	1 702,4	1 838,0	-8,0	38,52	41,22	-7,0 *	Electricien entretien 3
70 249	85 741	-22,1	1 697,4	1 780,5	-4,9	41,39	48,15	-16,4	Mécanicien véh. motor. 1
71 113	98 719	-38,8	1 723,1	1 778,1	-3,2	41,27	55,52	-34,5	Mécanicien véh. motor. 2
67 521	84 573	-25,3	1 722,9	1 777,0	-3,1	39,19	47,59	-21,4 *	Mécanicien entret. Millwright 2
55 111	84 501	-53,3	1 691,8	1 699,1	-0,4 *	32,58	49,73	-52,7	Menuisier entretien 2
66 282	92 160	-39,0	1 723,8	1 672,0	3,0	38,45	55,12	-43,3	Ouvrier de voirie 2
61 170	88 884	-45,3	1 723,9	1 752,8	-1,7 *	35,48	50,71	-42,9	Ouvrier cert. entretien 2
71 762	86 489	-20,5	1 724,4	1 797,4	-4,2	41,62	48,12	-15,6	Peintre entretien 2
61 403	84 473	-37,6	1 691,8	1 735,1	-2,6	36,29	48,68	-34,1	Machiniste 2
66 852	89 705	-34,2	1 714,6	1 739,9	-1,5	38,98	51,69	-32,6	Conducteur d'équip. lourds 2
									Moyenne
71 344	80 744	-13,2	1 592,1	1 675,7	-5,3	45,02	48,37	-7,4	Ensemble des emplois repères
									Moyenne

Annexe C-2

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé, en 2023

[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	94	55 101	62 088	-12,7	848	0	55 949	62 088	-11,0 *	13 342	12 721
Professionnel communic. 2	972	78 575	84 446	-7,5 *	1 169	78	79 744	84 524	-6,0 *	17 525	19 722
Professionnel communic. 3	152	96 345	102 337	-6,2 *	1 233	42	97 578	102 379	-4,9 *	18 923	21 097
Professionnel gest. fin. 1	92	54 663	56 278	-3,0 *	901	17	55 564	56 295	-1,3 *	13 287	10 939
Professionnel gest. fin. 2	427	74 078	88 677	-19,7	1 175	30	75 254	88 706	-17,9	17 255	17 328
Professionnel gest. fin. 3	36	91 856	109 897	-19,6	1 176	61	93 032	109 959	-18,2	18 249	22 540
Analyste proc. adm./inform. 1	518	54 553	71 119	-30,4	896	40	55 449	71 159	-28,3	13 452	14 113
Analyste proc. adm./inform. 2	6 024	79 736	91 386	-14,6	1 187	68	80 922	91 454	-13,0	17 465	18 026
Analyste proc. adm./inform. 3	1 952	95 480	115 503	-21,0	1 440	37	96 920	115 541	-19,2	19 607	22 488
Ingénieur 1	143	61 787	71 683	-16,0	782	18	62 569	71 701	-14,6	13 546	13 910
Ingénieur 2	859	95 936	98 356	-2,5 *	1 184	57	97 120	98 413	-1,3 *	18 938	21 579
Ingénieur 3	427	120 971	126 589	-4,6 *	1 548	28	122 520	126 618	-3,3 *	22 357	25 036
Professionnel sc. phys. 1	79	57 612	59 118	-2,6 *	1 122	231	58 734	59 349	-1,0 *	14 930	13 670
Professionnel sc. phys. 2	658	88 630	79 976	9,8	1 732	213	90 361	80 189	11,3	20 026	18 437
Professionnel sc. phys. 3	121	102 066	104 837	-2,7 *	1 306	395	103 372	105 232	-1,8 *	19 713	22 878
Avocat et notaire 1	108	68 686	77 896	-13,4	1 224	339	69 910	78 235	-11,9	16 569	18 174
Avocat et notaire 2	774	100 273	125 432	-25,1 *	1 702	218	101 976	125 650	-23,2 *	20 962	19 626
Moyenne	...	85 658	97 367	-13,7	1 272	78	86 930	97 444	-12,1	18 207	19 144
Techniciens											
Technicien en administration 1-2	10 663	54 959	60 773	-10,6	788	118	55 747	60 891	-9,2	14 118	12 963
Technicien en administration 3	183	61 792	71 506	-15,7	618	67	62 410	71 573	-14,7	14 268	13 296
Techn. documentation 1-2	668	54 080	63 304	-17,1 *	478	328	54 559	63 632	-16,6 *	13 695	15 554
Techn. laboratoire 1-2	2 148	62 145	60 478	2,7 *	1 312	256	63 457	60 734	4,3 *	17 370	13 932
Techn. laboratoire 3	573	67 161	68 904	-2,6 *	1 426	155	68 587	69 059	-0,7 *	18 365	14 813
Technicien en droit 1-2	678	50 205	71 690	-42,8	517	128	50 722	71 818	-41,6	11 656	14 937
Technicien génie 1-2	1 550	56 311	78 541	-39,5	669	141	56 980	78 682	-38,1	13 978	18 777
Technicien génie 3	271	63 597	93 142	-46,5	636	122	64 233	93 264	-45,2	14 613	18 921
Techn. informatique 1-2	1 574	54 465	59 544	-9,3	640	77	55 105	59 621	-8,2	14 033	12 266
Techn. informatique 3	1 322	62 911	88 241	-40,3	1 018	113	63 929	88 354	-38,2	16 729	16 842
Technicien en loisir 1-2	531	53 803	53 591	0,4 *	657	465	54 460	54 055	0,7 *	14 345	11 655
Techn. hygiène du trav. 1-2	153	61 311	82 955	-35,3	1 330	64	62 641	83 019	-32,5	17 318	19 774
Moyenne	...	56 683	65 383	-15,3	839	148	57 522	65 531	-13,9	14 704	14 125
Employés de bureau											
Magasinier 1	150	40 729	50 132	-23,1	546	84	41 275	50 216	-21,7	11 502	11 200
Magasinier 2	1 081	43 552	54 986	-26,3	690	237	44 241	55 223	-24,8	12 651	11 715
Personnel soutien adm. 1	5 212	41 954	45 446	-8,3	769	92	42 723	45 539	-6,6	12 712	9 826
Personnel soutien adm. 2	6 605	45 113	51 248	-13,6	586	104	45 699	51 352	-12,4	12 447	11 180
Personnel soutien adm. 3	3 128	47 563	57 287	-20,4	703	40	48 267	57 326	-18,8	13 442	12 712
Personnel secrétariat 1	1 369	43 307	50 993	-17,7	421	99	43 728	51 092	-16,8	11 869	11 194
Personnel secrétariat 2	7 964	46 920	58 198	-24,0	575	91	47 495	58 289	-22,7	12 842	12 522
Préposé aux renseign. 2	1 044	47 450	48 713	-2,7 *	351	110	47 802	48 823	-2,1 *	11 530	10 732
Préposé aux renseign. 3	33	55 030	62 860	-14,2 *	407	104	55 437	62 964	-13,6 *	13 405	14 152
Préposé télécomm. 1-2	192	50 631	59 496	-17,5 *	476	245	51 107	59 741	-16,9 *	12 117	12 399
Téléphoniste-récept. 2	96	40 191	41 910	-4,3 *	776	91	40 967	42 001	-2,5 *	12 460	8 025
Acheteur 2	271	46 762	56 513	-20,9	749	100	47 511	56 613	-19,2	13 538	11 204
Moyenne	...	45 327	53 096	-17,1	622	97	45 950	53 193	-15,8	12 700	11 489

Rémunération annuelle (C+D)=(E)			Heures de présence au travail ³ (F)			Rémunération globale ⁴ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écart	Adm. québ.	Marché	Écart	Adm. québ.	Marché	Écart	
\$		%	n		%	\$/heure		%	
69 292	74 809	-8,0 *	1 550,7	1 635,7	-5,5	44,68	45,73	-2,4 *	Professionnels
97 269	104 247	-7,2 *	1 551,3	1 671,0	-7,7	62,70	62,38	0,5 *	Professionnel communic. 1
116 502	123 476	-6,0 *	1 537,6	1 639,3	-6,6	75,77	75,32	0,6 *	Professionnel communic. 2
68 851	67 234	2,3 *	1 551,4	1 769,6	-14,1	44,38	37,99	14,4	Professionnel communic. 3
92 509	106 034	-14,6	1 556,5	1 729,3	-11,1	59,43	61,32	-3,2	Professionnel gest. fin. 1
111 281	132 498	-19,1	1 537,6	1 680,3	-9,3	72,37	78,85	-9,0	Professionnel gest. fin. 2
68 901	85 273	-23,8	1 554,4	1 660,1	-6,8	44,33	51,37	-15,9	Professionnel gest. fin. 3
98 387	109 480	-11,3	1 549,4	1 689,2	-9,0	63,50	64,81	-2,1 *	Analyste proc. adm./inform. 1
116 527	138 028	-18,5	1 546,7	1 679,8	-8,6	75,34	82,17	-9,1	Analyste proc. adm./inform. 2
76 115	85 611	-12,5	1 633,0	1 784,3	-9,3	46,61	47,98	-2,9 *	Analyste proc. adm./inform. 3
116 058	119 992	-3,4	1 630,5	1 769,4	-8,5	71,18	67,81	4,7	Ingénieur 1
144 877	151 654	-4,7 *	1 637,4	1 741,8	-6,4	88,48	87,07	1,6 *	Ingénieur 2
73 665	73 019	0,9 *	1 562,2	1 701,5	-8,9	47,15	42,91	9,0	Ingénieur 3
110 387	98 626	10,7	1 561,1	1 678,2	-7,5	70,71	58,77	16,9	Professionnel sc. phys. 1
123 086	128 110	-4,1 *	1 537,6	1 699,4	-10,5	80,05	75,39	5,8 *	Professionnel sc. phys. 2
86 480	96 410	-11,5	1 556,6	1 576,5	-1,3 *	55,56	61,15	-10,1	Professionnel sc. phys. 3
122 938	145 276	-18,2 *	1 552,5	1 612,7	-3,9	79,19	90,08	-13,8 *	Avocat et notaire 1
105 136	116 588	-10,9	1 556,9	1 690,3	-8,6	67,51	69,10	-2,4 *	Avocat et notaire 2
									Moyenne
69 865	73 854	-5,7	1 550,4	1 723,0	-11,1	45,06	42,86	4,9	Techniciens
76 678	84 869	-10,7	1 536,6	1 735,8	-13,0	49,90	48,89	2,0 *	Technicien en administration 1-2
68 253	79 186	-16,0 *	1 553,1	1 658,5	-6,8	43,95	47,74	-8,6 *	Technicien en administration 3
80 826	74 666	7,6	1 564,1	1 738,0	-11,1	51,68	42,96	16,9	Techn. documentation 1-2
86 952	83 872	3,5 *	1 564,5	1 715,3	-9,6	55,58	48,90	12,0 *	Techn. laboratoire 1-2
62 379	86 755	-39,1	1 537,4	1 638,2	-6,6	40,57	52,96	-30,5	Techn. laboratoire 3
70 958	97 459	-37,3	1 561,9	1 775,2	-13,7	45,43	54,90	-20,8	Technicien en droit 1-2
78 846	112 185	-42,3	1 536,6	1 726,3	-12,3	51,31	64,99	-26,7	Technicien génie 1-2
69 138	71 887	-4,0 *	1 554,2	1 721,3	-10,8	44,49	41,76	6,1 *	Technicien génie 3
80 658	105 197	-30,4	1 560,4	1 723,0	-10,4	51,69	61,05	-18,1	Techn. informatique 1-2
68 806	65 710	4,5 *	1 558,9	1 597,8	-2,5 *	44,14	41,12	6,8 *	Techn. informatique 3
79 959	102 793	-28,6	1 565,7	1 767,4	-12,9	51,07	58,16	-13,9	Technicien en loisir 1-2
72 226	79 656	-10,3	1 553,9	1 719,6	-10,7	46,47	46,31	0,4 *	Techn. hygiène du trav. 1-2
									Moyenne
52 777	61 416	-16,4 *	1 583,3	1 833,1	-15,8	33,33	33,50	-0,5 *	Employés de bureau
56 892	66 938	-17,7	1 566,1	1 786,1	-14,0	36,33	37,48	-3,2 *	Magasinier 1
55 435	55 364	0,1 *	1 566,3	1 765,9	-12,7	35,39	31,35	11,4	Magasinier 2
58 146	62 531	-7,5	1 559,6	1 720,4	-10,3	37,28	36,35	2,5 *	Personnel soutien adm. 1
61 709	70 039	-13,5	1 564,3	1 688,2	-7,9	39,45	41,49	-5,2	Personnel soutien adm. 2
55 597	62 286	-12,0	1 566,5	1 721,8	-9,9	35,49	36,18	-1,9 *	Personnel soutien adm. 3
60 337	70 810	-17,4	1 560,9	1 685,1	-8,0	38,66	42,02	-8,7	Personnel secrétariat 1
59 332	59 555	-0,4 *	1 540,1	1 779,6	-15,6	38,52	33,46	13,1	Personnel secrétariat 2
68 842	77 116	-12,0 *	1 540,1	1 719,4	-11,6	44,70	44,85	-0,3 *	Préposé aux renseign. 2
63 224	72 140	-14,1 *	1 629,0	1 873,4	-15,0	38,81	38,51	0,8 *	Préposé aux renseign. 3
53 427	50 026	6,4 *	1 567,1	1 712,4	-9,3	34,09	29,21	14,3	Préposé télécomm. 1-2
61 050	67 817	-11,1 *	1 566,9	1 783,9	-13,8	38,96	38,02	2,4 *	Téléphoniste-récept. 2
58 649	64 682	-10,3	1 562,6	1 724,4	-10,4	37,53	37,58	-0,1 *	Acheteur 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 2023

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

Emplois repères ^{1/} catégorie	Effectif adm. québ. ²	Rémunération directe (C)									Rémunération indirecte (D)	
		Salaires (A)			Autre rémunération directe (B)		Total rémunération directe (A + B) = (C)					
		Adm.	Marché	Écarts	Adm.	Marché	Adm.	Marché	Écarts	Adm.	Marché	
		québ.			québ.		québ.			québ.		
		\$	%	\$		\$		%	\$			
Employés de service												
Concierge 2	2 170	45 832	46 263	-0,9 *	321	87	46 152	46 351	-0,4 *	12 574	9 925	
Cuisinier 1	13	48 487	40 611	16,2 *	339	41	48 826	40 652	16,7 *	13 158	8 509	
Cuisinier 2	898	53 393	61 131	-14,5	951	223	54 344	61 354	-12,9 *	15 568	12 987	
Journalier/préposé terr. 2	123	44 308	59 193	-33,6	824	111	45 132	59 304	-31,4	13 634	11 994	
Préposé cuisine/café. 2	2 531	43 709	39 343	10,0 *	804	86	44 513	39 429	11,4 *	13 441	8 777	
Préposé entretien lourd 2	4 923	43 658	40 774	6,6 *	812	166	44 470	40 940	7,9 *	13 483	8 385	
Ouvrier entret. mainten. 2	305	46 991	54 608	-16,2	874	262	47 865	54 870	-14,6	14 275	11 373	
Préposé entretien léger 2	493	43 892	40 683	7,3	814	148	44 707	40 831	8,7	13 532	7 561	
Moyenne	...	44 942	44 257	1,5 *	734	143	45 676	44 400	2,8 *	13 482	9 287	
Ouvriers												
Conducteur véh. légers 2	114	46 347	41 390	10,7 *	726	139	47 073	41 528	11,8 *	13 690	13 199	
Conducteur véh. lourds 2	123	46 991	57 488	-22,3	595	165	47 586	57 653	-21,2	13 522	12 599	
Electricien entretien 2	355	54 647	86 892	-59,0	531	270	55 178	87 162	-58,0	14 380	22 751	
Électricien entretien 3	51	57 867	87 500	-51,2	1 048	336	58 915	87 836	-49,1	16 704	20 758	
Mécanicien véh. motor. 1	33	52 373	58 787	-12,2	447	172	52 820	58 958	-11,6 *	12 751	14 437	
Mécanicien véh. motor. 2	201	56 140	64 693	-15,2	529	234	56 669	64 927	-14,6	13 580	14 469	
Mécanicien entret. Millwright 2	239	54 204	77 995	-43,9	992	259	55 197	78 253	-41,8	15 917	20 240	
Menuisier entretien 2	246	52 024	65 657	-26,2 *	764	205	52 788	65 862	-24,8 *	14 733	14 796	
Ouvrier cert. entretien 2	1 107	51 804	76 894	-48,4	546	596	52 349	77 490	-48,0	13 933	16 363	
Machiniste 2	59	55 774	68 917	-23,6	703	371	56 476	69 288	-22,7	15 286	16 529	
Conducteur d'équip. lourds 2	402	49 094	66 146	-34,7	511	299	49 605	66 445	-33,9	11 799	14 946	
Moyenne	...	52 550	71 908	-36,8	634	365	53 183	72 273	-35,9	14 111	16 825	
Ensemble des emplois repères												
Moyenne	...	56 127	64 089	-14,2	819	126	56 946	64 215	-12,8	14 443	13 514	

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 5 %).

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

Rémunération annuelle (C+D)=(E)			Heures de présence au travail ³ (F)			Rémunération globale ⁴ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	n		%	\$/heure		%	
58 726	56 276	4,2 *	1 727,2	1 756,8	-1,7 *	34,00	32,03	5,8 *	Employés de service
61 984	49 162	20,7 *	1 727,4	1 907,9	-10,4	35,88	25,77	28,2	Concierge 2
69 912	74 341	-6,3 *	1 721,3	1 929,3	-12,1	40,61	38,53	5,1	Cuisinier 1
58 766	71 299	-21,3	1 711,3	1 815,8	-6,1	34,34	39,27	-14,3	Cuisinier 2
57 954	48 206	16,8 *	1 723,0	1 790,8	-3,9	33,64	26,92	20,0 *	Journalier/préposé terr. 2
57 953	49 324	14,9	1 723,5	1 713,7	0,6 *	33,62	28,78	14,4	Préposé cuisine/café. 2
62 140	66 243	-6,6	1 723,5	1 766,3	-2,5 *	36,05	37,50	-4,0 *	Préposé entretien lourd 2
58 238	48 392	16,9	1 723,5	1 702,4	1,2 *	33,79	28,42	15,9	Ouvrier entret. mainten. 2
									Préposé entretien léger 2
59 158	53 688	9,2	1 722,6	1 761,9	-2,3 *	34,34	30,41	11,5	Moyenne
									Ouvriers
60 763	54 727	9,9 *	1 723,9	1 859,6	-7,9	35,25	29,43	16,5 *	Conducteur véh. légers 2
61 108	70 252	-15,0	1 725,3	1 930,9	-11,9	35,42	36,38	-2,7 *	Conducteur véh. lourds 2
69 557	109 913	-58,0	1 722,8	1 793,0	-4,1	40,37	61,30	-51,8	Électricien entretien 2
75 620	108 594	-43,6	1 721,7	1 719,1	0,1 *	43,92	63,17	-43,8	Électricien entretien 3
65 571	73 395	-11,9 *	1 702,4	1 851,2	-8,7	38,52	39,65	-2,9 *	Mécanicien véh. motor. 1
70 249	79 396	-13,0 *	1 697,4	1 826,5	-7,6	41,39	43,47	-5,0 *	Mécanicien véh. motor. 2
71 113	98 493	-38,5	1 723,1	1 781,3	-3,4	41,27	55,29	-34,0	Mécanicien entret. Millwright 2
67 521	80 658	-19,5 *	1 722,9	1 826,1	-6,0	39,19	44,17	-12,7 *	Menuisier entretien 2
66 282	93 853	-41,6	1 723,8	1 805,6	-4,7	38,45	51,98	-35,2	Ouvrier cert. entretien 2
71 762	85 818	-19,6	1 724,4	1 803,5	-4,6	41,62	47,58	-14,3 *	Machiniste 2
61 403	81 391	-32,6	1 691,8	1 823,0	-7,8	36,29	44,65	-23,0	Conducteur d'équip. lourds 2
67 294	89 098	-32,4	1 717,3	1 812,1	-5,5	39,18	49,26	-25,7	Moyenne
									Ensemble des emplois repères
71 389	77 730	-8,9	1 591,5	1 726,7	-8,5	45,06	45,18	-0,3 *	Moyenne

Annexe C-3

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur « autre public », en 2023

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Effectif adm. québ. ²	Rémunération directe (C)							Rémunération indirecte (D)		
		Salaires (A)			Autre rémunération directe (B)		Total rémunération directe (A + B) = (C)		Adm. québ.	Marché	
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché			Écarts
		\$		%	\$		\$		%	\$	
Professionnels											
Professionnel communic. 1	94	55 101	63 006	-14,3	848	107	55 949	63 113	-12,8	13 342	16 606
Professionnel communic. 2	972	78 575	88 535	-12,7	1 169	434	79 744	88 969	-11,6	17 525	21 850
Professionnel communic. 3	152	96 345	109 031	-13,2	1 233	84	97 578	109 115	-11,8	18 923	24 922
Professionnel gest. fin. 1	92	54 663	73 539	-34,5	901	142	55 564	73 680	-32,6	13 287	19 462
Professionnel gest. fin. 2	427	74 078	89 622	-21,0	1 175	649	75 254	90 271	-20,0	17 255	20 821
Professionnel gest. fin. 3	36	91 856	113 812	-23,9	1 176	479	93 032	114 291	-22,9	18 249	22 941
Analyste proc. adm./inform. 1	518	54 553	66 094	-21,2	896	155	55 449	66 249	-19,5	13 452	16 640
Analyste proc. adm./inform. 2	6 024	79 736	91 655	-14,9	1 187	552	80 922	92 207	-13,9	17 465	20 552
Analyste proc. adm./inform. 3	1 952	95 480	112 702	-18,0	1 440	281	96 920	112 983	-16,6	19 607	20 655
Ingénieur 1	143	61 787	75 321	-21,9	782	89	62 569	75 410	-20,5	13 546	19 994
Ingénieur 2	859	95 936	113 575	-18,4	1 184	684	97 120	114 259	-17,6	18 938	22 344
Ingénieur 3	427	120 971	133 551	-10,4	1 548	443	122 520	133 993	-9,4	22 357	25 090
Professionnel sc. phys. 2	658	88 630	97 134	-9,6	1 732	89	90 361	97 224	-7,6	20 026	23 975
Avocat et notaire 1	108	68 686	93 401	-36,0	1 224	83	69 910	93 484	-33,7	16 569	25 022
Avocat et notaire 2	774	100 273	120 574	-20,2	1 702	797	101 976	121 371	-19,0	20 962	29 383
Avocat et notaire 3	338	131 496	146 637	-11,5	1 683	790	133 179	147 426	-10,7	23 938	30 135
Moyenne	...	85 793	98 926	-15,3	1 275	438	87 068	99 363	-14,1	18 233	21 954
Techniciens											
Technicien en administration 1-2	10 663	54 959	66 597	-21,2	788	244	55 747	66 841	-19,9	14 118	18 317
Technicien en administration 3	183	61 792	76 061	-23,1	618	537	62 410	76 599	-22,7	14 268	19 557
Techn. documentation 1-2	668	54 080	61 780	-14,2	478	566	54 559	62 346	-14,3	13 695	18 165
Techn. laboratoire 1-2	2 148	62 145	68 067	-9,5	1 312	589	63 457	68 655	-8,2	17 370	18 752
Techn. laboratoire 3	573	67 161	73 529	-9,5	1 426	236	68 587	73 766	-7,6	18 365	18 390
Technicien en droit 1-2	678	50 205	72 950	-45,3	517	368	50 722	73 318	-44,5	11 656	20 972
Technicien en droit 3	43	58 783	79 765	-35,7	588	874	59 371	80 639	-35,8	13 592	22 786
Technicien génie 1-2	1 550	56 311	79 871	-41,8	669	526	56 980	80 397	-41,1	13 978	20 947
Techn. informatique 1-2	1 574	54 465	68 182	-25,2	640	623	55 105	68 805	-24,9	14 033	19 210
Techn. informatique 3	1 322	62 911	75 672	-20,3	1 018	297	63 929	75 969	-18,8	16 729	18 514
Technicien en loisir 1-2	531	53 803	70 855	-31,7	657	1 129	54 460	71 984	-32,2	14 345	21 200
Techn. hygiène du trav. 1-2	153	61 311	73 059	-19,2	1 330	395	62 641	73 454	-17,3 *	17 318	20 726
Moyenne	...	56 683	69 535	-22,7	839	382	57 522	69 917	-21,5	14 704	18 906
Employés de bureau											
Magasinier 1	150	40 729	61 679	-51,4	546	312	41 275	61 991	-50,2	11 502	14 124
Magasinier 2	1 081	43 552	63 018	-44,7	690	341	44 241	63 359	-43,2	12 651	18 381
Magasinier 3	29	48 498	73 473	-51,5	286	429	48 784	73 902	-51,5	12 419	19 983
Op. duplicateur 1-2	43	42 377	61 266	-44,6	342	304	42 720	61 570	-44,1	11 771	17 843
Personnel soutien adm. 1	5 212	41 954	50 843	-21,2	769	753	42 723	51 597	-20,8	12 712	16 636
Personnel soutien adm. 2	6 605	45 113	56 044	-24,2	586	278	45 699	56 322	-23,2	12 447	15 598
Personnel soutien adm. 3	3 128	47 563	62 619	-31,7	703	155	48 267	62 774	-30,1	13 442	17 492
Personnel secrétariat 1	1 369	43 307	55 164	-27,4	421	237	43 728	55 400	-26,7	11 869	16 443
Personnel secrétariat 2	7 964	46 920	59 667	-27,2	575	471	47 495	60 138	-26,6	12 842	16 482
Préposé aux renseign. 2	1 044	47 450	53 782	-13,3	351	650	47 802	54 432	-13,9	11 530	15 370
Préposé aux renseign. 3	33	55 030	60 871	-10,6	407	447	55 437	61 317	-10,6	13 405	15 659
Préposé télécomm. 1-2	192	50 631	59 044	-16,6	476	517	51 107	59 562	-16,5	12 117	17 470
Préposé télécomm. 3	48	56 287	75 787	-34,6	529	1 366	56 816	77 153	-35,8	13 491	26 001
Téléphoniste-récept. 2	96	40 191	48 477	-20,6	776	253	40 967	48 731	-19,0	12 460	13 719
Acheteur 2	271	46 762	60 566	-29,5	749	168	47 511	60 734	-27,8	13 538	16 775
Moyenne	...	45 327	57 218	-26,2	622	421	45 950	57 640	-25,4	12 700	16 455

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		%	
69 292	79 720	-15,0	1 550,7	1 555,7	-0,3 *	44,68	51,24	-14,7	Professionnels
97 269	110 819	-13,9	1 551,3	1 569,3	-1,2	62,70	70,62	-12,6	Professionnel communic. 1
116 502	134 037	-15,1	1 537,6	1 601,2	-4,1	75,77	83,71	-10,5	Professionnel communic. 2
68 851	93 142	-35,3	1 551,4	1 585,1	-2,2	44,38	58,76	-32,4	Professionnel communic. 3
92 509	111 092	-20,1	1 556,5	1 552,0	0,3 *	59,43	71,58	-20,4	Professionnel gest. fin. 1
111 281	137 232	-23,3	1 537,6	1 565,8	-1,8	72,37	87,65	-21,1	Professionnel gest. fin. 2
68 901	82 889	-20,3	1 554,4	1 581,3	-1,7	44,33	52,42	-18,3	Professionnel gest. fin. 3
98 387	112 759	-14,6	1 549,4	1 552,8	-0,2	63,50	72,62	-14,4	Analyste proc. adm./inform. 1
116 527	133 638	-14,7	1 546,7	1 560,4	-0,9	75,34	85,64	-13,7	Analyste proc. adm./inform. 2
76 115	95 404	-25,3	1 633,0	1 609,1	1,5	46,61	59,29	-27,2	Analyste proc. adm./inform. 3
116 058	136 603	-17,7	1 630,5	1 560,6	4,3	71,18	87,53	-23,0	Ingénieur 1
144 877	159 083	-9,8	1 637,4	1 567,8	4,3	88,48	101,47	-14,7	Ingénieur 2
110 387	121 198	-9,8	1 561,1	1 606,7	-2,9	70,71	75,43	-6,7	Ingénieur 3
86 480	118 506	-37,0	1 556,6	1 608,0	-3,3	55,56	73,70	-32,7	Professionnel sc. phys. 2
122 938	150 755	-22,6	1 552,5	1 590,8	-2,5	79,19	94,77	-19,7	Avocat et notaire 1
157 118	177 561	-13,0	1 537,6	1 580,4	-2,8	102,19	112,35	-10,0	Avocat et notaire 2
105 301	121 317	-15,2	1 557,0	1 568,1	-0,7	67,61	77,36	-14,4	Avocat et notaire 3
									Moyenne
69 865	85 158	-21,9	1 550,4	1 579,3	-1,9	45,06	53,92	-19,7	Techniciens
76 678	96 156	-25,4	1 536,6	1 548,4	-0,8 *	49,90	62,10	-24,5	Technicien en administration 1-2
68 253	80 511	-18,0	1 553,1	1 500,3	3,4	43,95	53,66	-22,1	Technicien en administration 3
80 826	87 408	-8,1	1 564,1	1 539,2	1,6	51,68	56,79	-9,9	Techn. documentation 1-2
86 952	92 155	-6,0	1 564,5	1 569,4	-0,3 *	55,58	58,72	-5,7	Techn. laboratoire 1-2
62 379	94 290	-51,2	1 537,4	1 583,2	-3,0	40,57	59,56	-46,8	Techn. laboratoire 3
72 962	103 425	-41,8	1 536,6	1 554,1	-1,1	47,48	66,55	-40,2	Technicien en droit 1-2
70 958	101 344	-42,8	1 561,9	1 580,6	-1,2	45,43	64,12	-41,1	Technicien en droit 3
69 138	88 015	-27,3	1 554,2	1 535,9	1,2	44,49	57,30	-28,8	Technicien génie 1-2
80 658	94 483	-17,1	1 560,4	1 533,9	1,7	51,69	61,60	-19,2	Techn. informatique 1-2
68 806	93 183	-35,4	1 558,9	1 537,4	1,4	44,14	60,61	-37,3	Techn. informatique 3
79 959	94 180	-17,8 *	1 565,7	1 567,0	-0,1 *	51,07	60,10	-17,7	Technicien en loisir 1-2
72 226	88 823	-23,0	1 553,9	1 564,0	-0,7	46,47	56,81	-22,2	Techn. hygiène du trav. 1-2
									Moyenne
52 777	76 114	-44,2	1 583,3	1 539,2	2,8	33,33	49,45	-48,4	Employés de bureau
56 892	81 741	-43,7	1 566,1	1 661,5	-6,1	36,33	49,20	-35,4	Magasinier 1
61 203	93 884	-53,4	1 566,2	1 645,5	-5,1	39,08	57,06	-46,0	Magasinier 2
54 490	79 412	-45,7	1 555,0	1 607,3	-3,4	35,04	49,41	-41,0	Magasinier 3
55 435	68 232	-23,1	1 566,3	1 502,0	4,1	35,39	45,43	-28,4	Op. duplicateur 1-2
58 146	71 920	-23,7	1 559,6	1 552,9	0,4	37,28	46,31	-24,2	Personnel soutien adm. 1
61 709	80 266	-30,1	1 564,3	1 602,9	-2,5	39,45	50,07	-26,9	Personnel soutien adm. 2
55 597	71 844	-29,2	1 566,5	1 494,9	4,6	35,49	48,06	-35,4	Personnel soutien adm. 3
60 337	76 619	-27,0	1 560,9	1 509,8	3,3	38,66	50,75	-31,3	Personnel secrétariat 1
59 332	69 803	-17,6	1 540,1	1 559,9	-1,3	38,52	44,75	-16,2	Personnel secrétariat 2
68 842	76 976	-11,8	1 540,1	1 576,7	-2,4	44,70	48,82	-9,2	Préposé aux renseign. 2
63 224	77 032	-21,8	1 629,0	1 630,5	-0,1 *	38,81	47,24	-21,7	Préposé aux renseign. 3
70 307	103 154	-46,7	1 623,3	1 566,0	3,5	43,31	65,87	-52,1	Préposé télécomm. 1-2
53 427	62 450	-16,9	1 567,1	1 532,7	2,2	34,09	40,75	-19,5	Préposé télécomm. 3
61 050	77 509	-27,0	1 566,9	1 617,7	-3,2	38,96	47,91	-23,0	Téléphoniste-récept. 2
58 649	74 094	-26,3	1 562,6	1 541,4	1,4	37,53	48,06	-28,1	Acheteur 2
									Moyenne

Annexe C-3

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur « autre public », en 2023

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

Emplois repères ^{1/} catégorie	Effectif adm. québ. ²	Rémunération directe (C)							Rémunération indirecte (D)		
		Salaires (A)			Autre rémunération directe (B)		Total rémunération directe (A + B) = (C)		Adm. québ.	Marché	
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché			Écarts
		\$		%	\$		\$		%	\$	
Employés de service											
Préposé buanderie 2	568	43 899	65 645	-49,5	815	0	44 714	65 645	-46,8	13 539	19 389
Concierge 2	2 170	45 832	56 838	-24,0	321	405	46 152	57 244	-24,0	12 574	17 404
Cuisinier 2	898	53 393	54 614	-2,3 *	951	172	54 344	54 786	-0,8 *	15 568	13 657
Gardien 2	316	43 943	59 329	-35,0	627	192	44 570	59 522	-33,5	12 383	14 928
Journalier/préposé terr. 2	123	44 308	59 878	-35,1	824	490	45 132	60 368	-33,8	13 634	18 523
Préposé cuisine/café. 2	2 531	43 709	52 707	-20,6	804	101	44 513	52 808	-18,6	13 441	15 382
Préposé entretien lourd 2	4 923	43 658	50 933	-16,7	812	268	44 470	51 201	-15,1	13 483	15 355
Ouvrier entret. mainten. 2	305	46 991	58 973	-25,5	874	571	47 865	59 544	-24,4	14 275	17 848
Moyenne	...	44 942	53 820	-19,8	734	256	45 676	54 076	-18,4	13 482	15 806
Ouvriers											
Conducteur véh. lourds 2	123	46 991	68 402	-45,6	595	451	47 586	68 853	-44,7	13 522	21 097
Electricien entretien 2	355	54 647	74 382	-36,1	531	537	55 178	74 919	-35,8	14 380	23 249
Electricien entretien 3	51	57 867	83 231	-43,8	1 048	70	58 915	83 301	-41,4	16 704	19 520
Mécanicien véh. motor. 1	33	52 373	68 235	-30,3	447	481	52 820	68 716	-30,1	12 751	20 438
Mécanicien véh. motor. 2	201	56 140	75 911	-35,2	529	559	56 669	76 469	-34,9	13 580	22 199
Mécanicien entret. Millwright 2	239	54 204	79 457	-46,6	992	658	55 197	80 115	-45,1	15 917	23 454
Menuisier entretien 2	246	52 024	69 797	-34,2	764	566	52 788	70 363	-33,3	14 733	22 051
Ouvrier de voirie 2	167	44 079	62 522	-41,8	458	1 011	44 537	63 533	-42,7	10 573	20 968
Ouvrier cert. entretien 2	1 107	51 804	72 977	-40,9	546	376	52 349	73 353	-40,1	13 933	18 123
Peintre entretien 2	104	46 973	67 310	-43,3	664	561	47 637	67 870	-42,5	13 533	21 940
Machiniste 2	59	55 774	80 335	-44,0	703	219	56 476	80 554	-42,6	15 286	19 904
Conducteur d'équip. lourds 2	402	49 094	65 427	-33,3	511	782	49 605	66 209	-33,5	11 799	22 367
Moyenne	...	52 326	72 770	-39,1	622	531	52 949	73 301	-38,4	13 903	20 618
Ensemble des emplois repères											
Moyenne	...	56 096	68 437	-22,0	817	394	56 913	68 831	-20,9	14 432	18 226

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 5 %).

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

Rémunération annuelle (C+D)=(E)			Heures de présence au travail ³ (F)			Rémunération globale ⁴ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	n		%	\$/heure		%	
58 253	85 034	-46,0	1 723,5	1 728,9	-0,3	33,80	49,18	-45,5	Employés de service
58 726	74 648	-27,1	1 727,2	1 662,3	3,8	34,00	44,91	-32,1	Préposé buanderie 2
69 912	68 443	2,1 *	1 721,3	1 631,6	5,2	40,61	41,95	-3,3 *	Concierge 2
56 953	74 450	-30,7	1 681,1	1 635,6	2,7	33,88	45,52	-34,4	Cuisinier 2
58 766	78 890	-34,2	1 711,3	1 683,3	1,6	34,34	46,87	-36,5	Gardien 2
57 954	68 190	-17,7	1 723,0	1 710,0	0,8	33,64	39,88	-18,6	Journalier/préposé terr. 2
57 953	66 556	-14,8	1 723,5	1 663,7	3,5	33,62	40,00	-19,0	Préposé cuisine/café. 2
62 140	77 391	-24,5	1 723,5	1 644,4	4,6	36,05	47,06	-30,5	Préposé entretien lourd 2
59 158	69 882	-18,1	1 722,6	1 668,2	3,2	34,34	41,89	-22,0	Ouvrier entret. mainten. 2
									Moyenne
61 108	89 950	-47,2	1 725,3	1 764,7	-2,3	35,42	50,97	-43,9	Ouvriers
69 557	98 168	-41,1	1 722,8	1 643,3	4,6	40,37	59,74	-48,0	Conducteur véh. lourds 2
75 620	102 820	-36,0	1 721,7	1 681,2	2,3	43,92	61,16	-39,2	Electricien entretien 2
65 571	89 154	-36,0	1 702,4	1 763,7	-3,6	38,52	50,55	-31,2	Electricien entretien 3
70 249	98 668	-40,5	1 697,4	1 686,9	0,6	41,39	58,49	-41,3	Mécanicien véh. motor. 1
71 113	103 569	-45,6	1 723,1	1 708,0	0,9	41,27	60,64	-46,9	Mécanicien véh. motor. 2
67 521	92 414	-36,9	1 722,9	1 678,7	2,6	39,19	55,05	-40,5	Mécanicien entret. Millwright 2
55 111	84 501	-53,3	1 691,8	1 699,1	-0,4 *	32,58	49,73	-52,7	Menuisier entretien 2
66 282	91 475	-38,0	1 723,8	1 617,9	6,1	38,45	56,54	-47,0	Ouvrier de voirie 2
61 170	89 811	-46,8	1 723,9	1 670,7	3,1	35,48	53,76	-51,5	Ouvrier cert. entretien 2
71 762	100 458	-40,0	1 724,4	1 669,9	3,2 *	41,62	60,16	-44,6	Peintre entretien 2
61 403	88 576	-44,3	1 691,8	1 618,1	4,4	36,29	54,74	-50,8	Machiniste 2
66 852	93 919	-40,5	1 714,6	1 660,3	3,2	38,98	56,57	-45,1	Conducteur d'équip. lourds 2
									Moyenne
71 345	87 057	-22,0	1 592,1	1 578,2	0,9	45,02	55,25	-22,7	Ensemble des emplois repères
									Moyenne

Annexe C-4

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et administration municipale, en 2023

[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	972	78 575	89 836	-14,3	1 169	1 517	79 744	91 353	-14,6	17 525	24 320
Professionnel communic. 3	152	96 345	109 056	-13,2	1 233	888	97 578	109 944	-12,7	18 923	30 479
Professionnel gest. fin. 2	427	74 078	98 723	-33,3	1 175	1 694	75 254	100 417	-33,4	17 255	25 586
Analyste proc. adm./inform. 2	6 024	79 736	100 333	-25,8	1 187	1 868	80 922	102 201	-26,3	17 465	25 142
Analyste proc. adm./inform. 3	1 952	95 480	120 045	-25,7	1 440	2 676	96 920	122 721	-26,6	19 607	28 909
Ingénieur 1	143	61 787	80 890	-30,9		782	1 540	62 569	-31,7	13 546	27 269
Ingénieur 2	859	95 936	105 984	-10,5	1 184	3 089	97 120	109 073	-12,3	18 938	27 084
Ingénieur 3	427	120 971	115 417	4,6	1 548	3 353	122 520	118 770	3,1	22 357	28 711
Professionnel sc. phys. 2	658	88 630	102 131	-15,2	1 732	2 861	90 361	104 992	-16,2	20 026	25 025
Avocat et notaire 2	774	100 273	118 813	-18,5	1 702	2 024	101 976	120 837	-18,5	20 962	29 665
Avocat et notaire 3	338	131 496	131 060	0,3	1 683	1 321	133 179	132 381	0,6	23 938	37 037
Moyenne	...	85 649	103 580	-20,9	1 275	2 106	86 924	105 686	-21,6	18 226	26 356
Techniciens											
Technicien en administration 1-2	10 663	54 959	69 143	-25,8	788	1 151	55 747	70 294	-26,1	14 118	22 045
Technicien en administration 3	183	61 792	84 931	-37,4	618	1 347	62 410	86 278	-38,2	14 268	23 803
Techn. documentation 1-2	668	54 080	61 437	-13,6	478	991	54 559	62 427	-14,4	13 695	19 216
Techn. laboratoire 1-2	2 148	62 145	67 867	-9,2	1 312	1 499	63 457	69 365	-9,3	17 370	23 190
Technicien en droit 1-2	678	50 205	68 782	-37,0	517	1 157	50 722	69 939	-37,9	11 656	22 486
Technicien génie 1-2	1 550	56 311	79 473	-41,1	669	1 192	56 980	80 665	-41,6	13 978	24 380
Technicien génie 3	271	63 597	91 555	-44,0	636	1 504	64 233	93 059	-44,9	14 613	26 190
Techn. informatique 1-2	1 574	54 465	74 490	-36,8	640	1 271	55 105	75 760	-37,5	14 033	22 480
Techn. informatique 3	1 322	62 911	79 267	-26,0	1 018	1 151	63 929	80 417	-25,8	16 729	21 141
Technicien en loisir 1-2	531	53 803	71 065	-32,1	657	1 154	54 460	72 219	-32,6	14 345	21 233
Techn. hygiène du trav. 1-2	153	61 311	77 008	-25,6	1 330	1 263	62 641	78 271	-25,0	17 318	20 900
Moyenne	...	56 391	71 338	-26,5	823	1 205	57 213	72 543	-26,8	14 601	22 269
Employés de bureau											
Magasinier 1	150	40 729	62 597	-53,7	546	1 041	41 275	63 638	-54,2	11 502	21 287
Magasinier 2	1 081	43 552	65 834	-51,2	690	1 151	44 241	66 985	-51,4	12 651	23 119
Personnel soutien adm. 1	5 212	41 954	51 237	-22,1	769	904	42 723	52 141	-22,0	12 712	17 548
Personnel soutien adm. 2	6 605	45 113	59 470	-31,8	586	940	45 699	60 410	-32,2	12 447	18 914
Personnel soutien adm. 3	3 128	47 563	67 632	-42,2	703	1 214	48 267	68 845	-42,6	13 442	20 735
Personnel secrétariat 1	1 369	43 307	56 997	-31,6	421	666	43 728	57 663	-31,9	11 869	17 996
Personnel secrétariat 2	7 964	46 920	61 682	-31,5	575	1 027	47 495	62 709	-32,0	12 842	19 484
Préposé aux renseign. 2	1 044	47 450	60 210	-26,9	351	1 145	47 802	61 355	-28,4	11 530	19 924
Préposé aux renseign. 3	33	55 030	65 705	-19,4	407	1 054	55 437	66 759	-20,4	13 405	19 907
Préposé télécomm. 1-2	192	50 631	65 739	-29,8	476	751	51 107	66 490	-30,1	12 117	20 653
Préposé télécomm. 3	48	56 287	75 787	-34,6	529	1 366	56 816	77 153	-35,8	13 491	26 001
Téléphoniste-récept. 2	96	40 191	52 407	-30,4	776	514	40 967	52 921	-29,2	12 460	16 514
Acheteur 2	271	46 762	65 895	-40,9	749	1 465	47 511	67 359	-41,8	13 538	17 303
Moyenne	...	45 327	59 961	-32,3	622	1 009	45 950	60 970	-32,7	12 700	19 152

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		%	
97 269	115 673	-18,9	1 551,3	1 514,7	2,4	62,70	76,37	-21,8	Professionnels
116 502	140 422	-20,5	1 537,6	1 532,0	0,4 *	75,77	91,66	-21,0	Professionnel communic. 2
92 509	126 002	-36,2	1 556,5	1 506,7	3,2	59,43	83,63	-40,7	Professionnel communic. 3
98 387	127 343	-29,4	1 549,4	1 517,8	2,0	63,50	83,90	-32,1	Professionnel gest. fin. 2
116 527	151 630	-30,1	1 546,7	1 514,9	2,1	75,34	100,09	-32,9	Analyste proc. adm./inform. 2
76 115	109 699	-44,1	1 633,0	1 670,1	-2,3 *	46,61	65,68	-40,9	Analyste proc. adm./inform. 3
116 058	136 157	-17,3	1 630,5	1 544,3	5,3	71,18	88,17	-23,9	Ingénieur 1
144 877	147 481	-1,8	1 637,4	1 548,1	5,5	88,48	95,27	-7,7	Ingénieur 2
110 387	130 017	-17,8	1 561,1	1 541,7	1,2	70,71	84,33	-19,3	Ingénieur 3
122 938	150 502	-22,4	1 552,5	1 516,2	2,3	79,19	99,26	-25,4	Professionnel sc. phys. 2
157 118	169 418	-7,8	1 537,6	1 544,7	-0,5	102,19	109,68	-7,3	Avocat et notaire 2
									Avocat et notaire 3
105 150	132 042	-25,6	1 557,4	1 521,4	2,3	67,49	86,78	-28,6	Moyenne
69 865	92 340	-32,2	1 550,4	1 501,1	3,2	45,06	61,51	-36,5	Techniciens
76 678	110 081	-43,6	1 536,6	1 536,8	0,0 *	49,90	71,63	-43,6	Technicien en administration 1-2
68 253	81 644	-19,6	1 553,1	1 464,6	5,7	43,95	55,75	-26,8	Technicien en administration 3
80 826	92 555	-14,5	1 564,1	1 533,0	2,0	51,68	60,37	-16,8	Techn. documentation 1-2
62 379	92 425	-48,2	1 537,4	1 518,9	1,2	40,57	60,85	-50,0	Techn. laboratoire 1-2
70 958	105 045	-48,0	1 561,9	1 587,1	-1,6	45,43	66,19	-45,7	Technicien en droit 1-2
78 846	119 249	-51,2	1 536,6	1 555,7	-1,2	51,31	76,65	-49,4	Technicien génie 3
69 138	98 240	-42,1	1 554,2	1 512,7	2,7	44,49	64,95	-46,0	Technicien génie 1
80 658	101 558	-25,9	1 560,4	1 486,8	4,7	51,69	68,31	-32,1	Techn. informatique 1-2
68 806	93 452	-35,8	1 558,9	1 537,5	1,4	44,14	60,78	-37,7	Techn. informatique 3
79 959	99 171	-24,0	1 565,7	1 544,6	1,3	51,07	64,20	-25,7	Technicien en loisir 1-2
71 815	94 812	-32,0	1 553,6	1 513,9	2,6	46,22	62,61	-35,5	Moyenne
52 777	84 925	-60,9	1 583,3	1 586,8	-0,2 *	33,33	53,52	-60,6	Employés de bureau
56 892	90 104	-58,4	1 566,1	1 571,1	-0,3 *	36,33	57,35	-57,9	Magasinier 1
55 435	69 689	-25,7	1 566,3	1 492,4	4,7	35,39	46,69	-31,9	Magasinier 2
58 146	79 325	-36,4	1 559,6	1 500,2	3,8	37,28	52,87	-41,8	Personnel soutien adm. 1
61 709	89 581	-45,2	1 564,3	1 515,3	3,1	39,45	59,12	-49,9	Personnel soutien adm. 2
55 597	75 658	-36,1	1 566,5	1 486,5	5,1	35,49	50,90	-43,4	Personnel soutien adm. 3
60 337	82 193	-36,2	1 560,9	1 492,1	4,4	38,66	55,09	-42,5	Personnel secrétariat 1
59 332	81 279	-37,0	1 540,1	1 540,7	0,0 *	38,52	52,76	-36,9	Personnel secrétariat 2
68 842	86 667	-25,9	1 540,1	1 515,9	1,6	44,70	57,17	-27,9	Préposé aux renseign. 2
63 224	87 143	-37,8	1 629,0	1 656,9	-1,7	38,81	52,59	-35,5	Préposé aux renseign. 3
70 307	103 154	-46,7	1 623,3	1 566,0	3,5	43,31	65,87	-52,1	Préposé télécomm. 1-2
53 427	69 435	-30,0	1 567,1	1 476,0	5,8	34,09	47,04	-38,0	Préposé télécomm. 3
61 050	84 662	-38,7	1 566,9	1 710,1	-9,1	38,96	49,51	-27,1	Téléphoniste-récept. 2
58 649	80 122	-36,6	1 562,6	1 511,1	3,3	37,53	53,02	-41,3	Acheteur 2
									Moyenne

Annexe C-4

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et administration municipale, en 2023

[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	2 170	45 832	59 786	-30,4	321	563	46 152	60 349	-30,8	12 574	18 671
Journalier/préposé terr. 2	123	44 308	62 028	-40,0	824	651	45 132	62 679	-38,9	13 634	20 030
Préposé entretien lourd 2	4 923	43 658	56 506	-29,4	812	476	44 470	56 982	-28,1	13 483	18 050
Ouvrier entret. mainten. 2	305	46 991	63 573	-35,3	874	731	47 865	64 304	-34,3	14 275	20 214
Moyenne	...	44 469	58 347	-31,2	686	502	45 155	58 848	-30,3	13 274	18 622
Ouvriers											
Conducteur véh. lourds 2	123	46 991	65 724	-39,9	595	606	47 586	66 330	-39,4	13 522	19 571
Électricien entretien 2	355	54 647	76 035	-39,1	531	676	55 178	76 712	-39,0	14 380	26 798
Mécanicien véh. motor. 2	201	56 140	73 288	-30,5	529	827	56 669	74 116	-30,8	13 580	23 880
Mécanicien entret. Millwright 2	239	54 204	76 019	-40,2	992	919	55 197	76 939	-39,4	15 917	25 717
Menuisier entretien 2	246	52 024	71 122	-36,7	764	763	52 788	71 885	-36,2	14 733	23 825
Ouvrier de voirie 2	167	44 079	62 595	-42,0	458	1 015	44 537	63 610	-42,8	10 573	20 995
Ouvrier cert. entretien 2	1 107	51 804	72 401	-39,8	546	734	52 349	73 135	-39,7	13 933	24 048
Peintre entretien 2	104	46 973	66 369	-41,3	664	643	47 637	67 012	-40,7	13 533	23 439
Machiniste 2	59	55 774	76 924	-37,9	703	468	56 476	77 392	-37,0	15 286	25 165
Conducteur d'équip. lourds 2	402	49 094	65 105	-32,6	511	805	49 605	65 910	-32,9	11 799	22 506
Moyenne	...	52 326	71 719	-37,1	622	755	52 949	72 475	-36,9	13 903	23 558
Ensemble des emplois repères											
Moyenne	...	56 364	71 892	-27,6	809	1 202	57 173	73 094	-27,8	14 408	21 562

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 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).
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.

Rémunération annuelle (C+D)=(E)			Heures de présence au travail ³ (F)			Rémunération globale ⁴ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	n		%	\$/heure		%	
58 726	79 020	-34,6	1 727,2	1 671,1	3,3	34,00	47,29	-39,1	Employés de service
58 766	82 709	-40,7	1 711,3	1 673,7	2,2	34,34	49,42	-43,9	Concierge 2
57 953	75 031	-29,5	1 723,5	1 683,0	2,4 *	33,62	44,58	-32,6	Journalier/préposé terr. 2
62 140	84 517	-36,0	1 723,5	1 626,1	5,7	36,05	51,98	-44,2	Préposé entretien lourd 2
58 429	77 471	-32,6	1 722,7	1 674,8	2,8 *	33,92	46,28	-36,5	Ouvrier entret. mainten. 2
									Moyenne
61 108	85 900	-40,6	1 725,3	1 683,6	2,4	35,42	51,02	-44,1	Ouvriers
69 557	103 510	-48,8	1 722,8	1 605,6	6,8	40,37	64,47	-59,7	Conducteur véh. lourds 2
70 249	97 996	-39,5	1 697,4	1 664,6	1,9	41,39	58,87	-42,2	Électricien entretien 2
71 113	102 656	-44,4	1 723,1	1 696,0	1,6	41,27	60,53	-46,7	Mécanicien véh. motor. 2
67 521	95 709	-41,7	1 722,9	1 664,2	3,4	39,19	57,51	-46,7	Mécanicien entret. Millwright 2
55 111	84 605	-53,5	1 691,8	1 699,2	-0,4 *	32,58	49,79	-52,9	Menuisier entretien 2
66 282	97 184	-46,6	1 723,8	1 651,7	4,2	38,45	58,84	-53,0	Ouvrier de voirie 2
61 170	90 451	-47,9	1 723,9	1 649,3	4,3	35,48	54,84	-54,6	Ouvrier cert. entretien 2
71 762	102 557	-42,9	1 724,4	1 644,8	4,6	41,62	62,35	-49,8	Peintre entretien 2
61 403	88 416	-44,0	1 691,8	1 615,6	4,5	36,29	54,73	-50,8	Machiniste 2
66 852	96 033	-43,6	1 714,6	1 654,0	3,5	38,98	58,08	-49,0	Conducteur d'équip. lourds 2
									Moyenne
									Ensemble des emplois repères
71 581	94 656	-32,2	1 585,7	1 540,3	2,9	45,32	61,62	-36,0	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 2023

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Effectif adm. québ. ²	Rémunération directe (C)									Rémunération indirecte (D)	
		Salaires (A)			Autre rémunération directe (B)		Total rémunération directe (A + B) = (C)					
		Adm.	Marché	Écarts	Adm.	Marché	Adm.	Marché	Écarts	Adm.	Marché	
		québ.			québ.		québ.			québ.		
		\$		%	\$		\$		%		\$	
Professionnels												
Professionnel communic. 2	972	78 575	87 772	-11,7	1 169	502	79 744	88 274	-10,7	17 525	18 463	
Professionnel communic. 3	152	96 345	115 711	-20,1	1 233	234	97 578	115 946	-18,8	18 923	20 806	
Professionnel gest. fin. 1	92	54 663	66 712	-22,0	901	423	55 564	67 135	-20,8	13 287	15 427	
Professionnel gest. fin. 2	427	74 078	87 782	-18,5	1 175	757	75 254	88 539	-17,7	17 255	18 953	
Professionnel gest. fin. 3	36	91 856	111 905	-21,8	1 176	655	93 032	112 559	-21,0	18 249	17 916	
Analyste proc. adm./inform. 1	518	54 553	60 155	-10,3	896	413	55 449	60 568	-9,2	13 452	12 231	
Analyste proc. adm./inform. 2	6 024	79 736	92 334	-15,8	1 187	628	80 922	92 962	-14,9	17 465	18 336	
Analyste proc. adm./inform. 3	1 952	95 480	118 092	-23,7	1 440	348	96 920	118 440	-22,2	19 607	16 235	
Ingénieur 2	859	95 936	117 468	-22,4	1 184	60	97 120	117 529	-21,0	18 938	17 386	
Avocat et notaire 1	108	68 686	75 217	-9,5	1 224	203	69 910	75 420	-7,9	16 569	21 678	
Avocat et notaire 2	774	100 273	108 055	-7,8	1 702	578	101 976	108 633	-6,5	20 962	26 264	
Avocat et notaire 3	338	131 496	140 267	-6,7	1 683	1 030	133 179	141 297	-6,1	23 938	27 089	
Moyenne	...	85 976	100 133	-16,5	1 276	481	87 251	100 614	-15,3	18 255	18 160	
Techniciens												
Technicien en administration 1-2	10 663	54 959	67 170	-22,2	788	300	55 747	67 470	-21,0	14 118	16 361	
Technicien en administration 3	183	61 792	73 205	-18,5	618	334	62 410	73 539	-17,8	14 268	17 979	
Techn. documentation 1-2	668	54 080	58 819	-8,8	478	296	54 559	59 115	-8,4	13 695	16 110	
Techn. laboratoire 1-2	2 148	62 145	67 069	-7,9	1 312	826	63 457	67 895	-7,0	17 370	17 337	
Techn. laboratoire 3	573	67 161	73 333	-9,2 *	1 426	543	68 587	73 876	-7,7 *	18 365	16 431	
Technicien en droit 1-2	678	50 205	70 756	-40,9	517	215	50 722	70 971	-39,9	11 656	18 538	
Technicien génie 1-2	1 550	56 311	81 813	-45,3	669	194	56 980	82 006	-43,9	13 978	16 908	
Techn. informatique 1-2	1 574	54 465	64 210	-17,9	640	435	55 105	64 646	-17,3	14 033	16 749	
Techn. informatique 3	1 322	62 911	75 692	-20,3	1 018	291	63 929	75 983	-18,9	16 729	18 413	
Techn. hygiène du trav. 1-2	153	61 311	96 048	-56,7	1 330	329	62 641	96 378	-53,9	17 318	30 734	
Moyenne	...	56 785	69 964	-23,2	846	358	57 631	70 323	-22,0	14 716	17 123	
Employés de bureau												
Magasinier 1	150	40 729	61 958	-52,1	546	119	41 275	62 077	-50,4	11 502	11 995	
Magasinier 2	1 081	43 552	65 809	-51,1	690	368	44 241	66 178	-49,6	12 651	18 121	
Magasinier 3	29	48 498	78 152	-61,1	286	138	48 784	78 290	-60,5	12 419	19 044	
Personnel soutien adm. 1	5 212	41 954	50 139	-19,5	769	292	42 723	50 430	-18,0	12 712	13 458	
Personnel soutien adm. 2	6 605	45 113	54 323	-20,4	586	250	45 699	54 572	-19,4	12 447	12 716	
Personnel soutien adm. 3	3 128	47 563	57 000	-19,8	703	362	48 267	57 363	-18,8	13 442	14 759	
Personnel secrétariat 1	1 369	43 307	57 233	-32,2	421	302	43 728	57 535	-31,6	11 869	16 300	
Personnel secrétariat 2	7 964	46 920	58 402	-24,5	575	283	47 495	58 685	-23,6	12 842	13 456	
Préposé aux renseign. 2	1 044	47 450	49 892	-5,1 *	351	387	47 802	50 279	-5,2 *	11 530	12 271	
Préposé aux renseign. 3	33	55 030	59 820	-8,7	407	306	55 437	60 126	-8,5	13 405	14 567	
Préposé télécomm. 1-2	192	50 631	50 473	0,3 *	476	239	51 107	50 713	0,8 *	12 117	12 999	
Moyenne	...	45 313	55 977	-23,5	623	288	45 936	56 264	-22,5	12 700	13 801	

Rémunération annuelle (C+D)=(E)			Heures de présence au travail ³ (F)			Rémunération globale ⁴ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écart	Adm. québ.	Marché	Écart	Adm. québ.	Marché	Écart	
\$		%	n		%	\$/heure		%	
97 269	106 738	-9,7	1 551,3	1 558,6	-0,5 *	62,70	68,48	-9,2	Professionnels
116 502	136 752	-17,4	1 537,6	1 576,2	-2,5 *	75,77	86,76	-14,5	Professionnel communic. 2
68 851	82 562	-19,9	1 551,4	1 532,6	1,2	44,38	53,87	-21,4	Professionnel communic. 3
92 509	107 491	-16,2	1 556,5	1 543,3	0,8	59,43	69,65	-17,2	Professionnel gest. fin. 1
111 281	130 475	-17,2	1 537,6	1 541,3	-0,2 *	72,37	84,65	-17,0	Professionnel gest. fin. 2
68 901	72 799	-5,7	1 554,4	1 544,7	0,6	44,33	47,13	-6,3	Professionnel gest. fin. 3
98 387	111 298	-13,1	1 549,4	1 543,6	0,4	63,50	72,10	-13,5	Analyste proc. adm./inform. 1
116 527	134 675	-15,6	1 546,7	1 535,4	0,7	75,34	87,71	-16,4	Analyste proc. adm./inform. 2
116 058	134 914	-16,2	1 630,5	1 539,3	5,6	71,18	87,65	-23,1	Analyste proc. adm./inform. 3
86 480	97 098	-12,3	1 556,6	1 620,2	-4,1	55,56	59,93	-7,9	Ingénieur 2
122 938	134 896	-9,7	1 552,5	1 625,8	-4,7	79,19	82,97	-4,8	Avocat et notaire 1
157 118	168 386	-7,2	1 537,6	1 576,5	-2,5	102,19	106,81	-4,5	Avocat et notaire 2
									Avocat et notaire 3
105 506	118 774	-12,6	1 557,0	1 547,8	0,6	67,74	76,73	-13,3	Moyenne
									Techniciens
69 865	83 832	-20,0	1 550,4	1 553,2	-0,2 *	45,06	53,97	-19,8	Technicien en administration 1-2
76 678	91 518	-19,4	1 536,6	1 579,5	-2,8	49,90	57,94	-16,1	Technicien en administration 3
68 253	75 225	-10,2	1 553,1	1 559,6	-0,4 *	43,95	48,23	-9,8	Techn. documentation 1-2
80 826	85 232	-5,5	1 564,1	1 509,5	3,5	51,68	56,46	-9,3	Techn. laboratoire 1-2
86 952	90 307	-3,9 *	1 564,5	1 525,8	2,5	55,58	59,19	-6,5 *	Techn. laboratoire 3
62 379	89 510	-43,5	1 537,4	1 563,4	-1,7	40,57	57,25	-41,1	Technicien en droit 1-2
70 958	98 914	-39,4	1 561,9	1 561,7	0,0 *	45,43	63,34	-39,4	Technicien génie 1-2
69 138	81 395	-17,7	1 554,2	1 564,8	-0,7 *	44,49	52,02	-16,9	Techn. informatique 1-2
80 658	94 396	-17,0	1 560,4	1 560,9	0,0 *	51,69	60,48	-17,0	Techn. informatique 3
79 959	127 112	-59,0	1 565,7	1 684,7	-7,6	51,07	75,45	-47,7	Techn. hygiène du trav. 1-2
72 347	87 446	-20,9	1 553,7	1 553,8	0,0 *	46,55	56,24	-20,8	Moyenne
									Employés de bureau
52 777	74 072	-40,3	1 583,3	1 514,6	4,3	33,33	48,91	-46,7	Magasinier 1
56 892	84 299	-48,2	1 566,1	1 647,2	-5,2	36,33	51,18	-40,9	Magasinier 2
61 203	97 334	-59,0	1 566,2	1 646,1	-5,1	39,08	59,13	-51,3	Magasinier 3
55 435	63 888	-15,2	1 566,3	1 539,6	1,7	35,39	41,50	-17,2	Personnel soutien adm. 1
58 146	67 288	-15,7	1 559,6	1 529,2	1,9	37,28	44,00	-18,0	Personnel soutien adm. 2
61 709	72 121	-16,9	1 564,3	1 584,3	-1,3 *	39,45	45,52	-15,4	Personnel soutien adm. 3
55 597	73 835	-32,8	1 566,5	1 537,7	1,8	35,49	48,02	-35,3	Personnel secrétariat 1
60 337	72 141	-19,6	1 560,9	1 512,8	3,1	38,66	47,69	-23,4	Personnel secrétariat 2
59 332	62 550	-5,4 *	1 540,1	1 580,3	-2,6	38,52	39,58	-2,7 *	Préposé aux renseign. 2
68 842	74 693	-8,5	1 540,1	1 595,7	-3,6	44,70	46,81	-4,7 *	Préposé aux renseign. 3
63 224	63 712	-0,8 *	1 629,0	1 606,7	1,4 *	38,81	39,65	-2,2 *	Préposé télécomm. 1-2
58 636	70 065	-19,5	1 562,5	1 542,1	1,3	37,53	45,43	-21,0	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 2023

[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	898	53 393	50 042	6,3	951	247	54 344	50 289	7,5	15 568	11 875	
Gardien 2	316	43 943	62 379	-42,0	627	184	44 570	62 564	-40,4	12 383	12 611	
Journalier/préposé terr. 2	123	44 308	55 784	-25,9	824	125	45 132	55 910	-23,9	13 634	13 825	
Préposé entretien lourd 2	4 923	43 658	51 399	-17,7	812	345	44 470	51 744	-16,4	13 483	12 756	
Ouvrier entret. mainten. 2	305	46 991	52 614	-12,0	874	475	47 865	53 089	-10,9	14 275	14 391	
Moyenne	...	44 988	51 911	-15,4	730	379	45 718	52 290	-14,4	13 479	14 114	
Ouvriers												
Conducteur véh. lourds 2	123	46 991	70 157	-49,3	595	409	47 586	70 566	-48,3	13 522	22 047	
Électricien entretien 2	355	54 647	74 013	-35,4	531	499	55 178	74 511	-35,0	14 380	19 774	
Mécanicien véh. motor. 1	33	52 373	67 074	-28,1	447	232	52 820	67 306	-27,4	12 751	19 716	
Mécanicien véh. motor. 2	201	56 140	77 428	-37,9	529	432	56 669	77 859	-37,4	13 580	21 276	
Mécanicien entret. Millwright 2	239	54 204	82 221	-51,7	992	644	55 197	82 865	-50,1	15 917	23 179	
Ouvrier cert. entretien 2	1 107	51 804	74 496	-43,8	546	187	52 349	74 683	-42,7	13 933	14 476	
Moyenne	...	52 550	75 930	-44,5	634	335	53 183	76 265	-43,4	14 111	18 674	
Ensemble des emplois repères												
Moyenne	...	56 242	68 243	-21,3	820	358	57 062	68 602	-20,2	14 454	15 758	

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 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).
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.

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		%	
69 912	62 164	11,1	1 721,3	1 593,5	7,4	40,61	39,01	4,0	Employés de service
56 953	75 174	-32,0	1 681,1	1 624,2	3,4	33,88	46,29	-36,6	Cuisinier 2
58 766	69 734	-18,7	1 711,3	1 716,6	-0,3	34,34	40,62	-18,3	Gardien 2
57 953	64 500	-11,3	1 723,5	1 653,3	4,1	33,62	39,01	-16,0	Journalier/préposé terr. 2
62 140	67 480	-8,6	1 723,5	1 679,4	2,6	36,05	40,18	-11,4	Préposé entretien lourd 2
59 197	66 404	-12,2	1 722,6	1 615,7	6,2	34,37	41,11	-19,6	Ouvrier entret. mainten. 2
									Moyenne
61 108	92 613	-51,6	1 725,3	1 798,1	-4,2	35,42	51,50	-45,4	Ouvriers
69 557	94 285	-35,6	1 722,8	1 676,3	2,7	40,37	56,25	-39,3	Conducteur véh. lourds 2
65 571	87 022	-32,7	1 702,4	1 777,4	-4,4	38,52	48,96	-27,1	Électricien entretien 2
70 249	99 136	-41,1	1 697,4	1 697,9	0,0 *	41,39	58,39	-41,1	Mécanicien véh. motor. 1
71 113	106 044	-49,1	1 723,1	1 713,7	0,5	41,27	61,88	-49,9	Mécanicien véh. motor. 2
66 282	89 159	-34,5	1 723,8	1 590,8	7,7	38,45	56,05	-45,8	Mécanicien entret. Millwright 2
67 294	94 939	-41,1	1 717,3	1 663,0	3,2	39,18	57,10	-45,7	Ouvrier cert. entretien 2
									Moyenne
71 517	84 359	-18,0	1 590,9	1 563,1	1,7	45,16	54,02	-19,6	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 2023

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Effectif adm. québ. ²	Rémunération directe (C)									Rémunération indirecte (D)	
		Salaires (A)			Autre rémunération directe (B)		Total rémunération directe (A + B) = (C)					
		Adm.	Marché	Écarts	Adm.	Marché	Adm.	Marché	Écarts			
		québ.			québ.		québ.					
		\$		%	\$		\$		%	\$		
Professionnels												
Professionnel communic. 2	972	78 575	83 298	-6,0	1 169	17	79 744	83 315	-4,5	17 525	20 403	
Professionnel communic. 3	152	96 345	97 614	-1,3 *	1 233	0	97 578	97 614	0,0 *	18 923	22 413	
Professionnel gest. fin. 2	427	74 078	86 074	-16,2	1 175	8	75 254	86 082	-14,4	17 255	20 620	
Professionnel gest. fin. 3	36	91 856	103 130	-12,3	1 176	0	93 032	103 130	-10,9	18 249	23 359	
Analyste proc. adm./inform. 1	518	54 553	71 107	-30,3	896	16	55 449	71 123	-28,3	13 452	17 382	
Analyste proc. adm./inform. 2	6 024	79 736	91 056	-14,2	1 187	15	80 922	91 071	-12,5	17 465	21 320	
Analyste proc. adm./inform. 3	1 952	95 480	110 728	-16,0	1 440	0	96 920	110 728	-14,2	19 607	25 198	
Ingénieur 2	859	95 936	96 469	-0,6	1 184	39	97 120	96 508	0,6	18 938	23 020	
Avocat et notaire 2	774	100 273	119 263	-18,9	1 702	0	101 976	119 263	-17,0	20 962	24 946	
Avocat et notaire 3	338	131 496	142 362	-8,3	1 683	0	133 179	142 362	-6,9	23 938	31 548	
Moyenne	...	85 696	94 071	-9,8	1 279	10	86 975	94 081	-8,2	18 250	21 992	
Techniciens												
Technicien en administration 1-2	10 663	54 959	62 246	-13,3	788	78	55 747	62 323	-11,8	14 118	17 074	
Technicien en administration 3	183	61 792	73 153	-18,4	618	141	62 410	73 293	-17,4	14 268	18 647	
Techn. documentation 1-2	668	54 080	62 137	-14,9	478	70	54 559	62 207	-14,0	13 695	16 887	
Techn. laboratoire 1-2	2 148	62 145	68 461	-10,2	1 312	93	63 457	68 554	-8,0	17 370	18 493	
Techn. laboratoire 3	573	67 161	73 645	-9,7	1 426	55	68 587	73 700	-7,5	18 365	19 546	
Technicien en droit 1-2	678	50 205	66 963	-33,4	517	61	50 722	67 025	-32,1	11 656	17 774	
Technicien génie 1-2	1 550	56 311	67 125	-19,2	669	103	56 980	67 228	-18,0	13 978	20 964	
Technicien génie 3	271	63 597	76 262	-19,9	636	132	64 233	76 393	-18,9	14 613	20 635	
Techn. informatique 1-2	1 574	54 465	64 832	-19,0	640	66	55 105	64 898	-17,8	14 033	17 863	
Moyenne	...	56 678	64 855	-14,4	840	79	57 518	64 934	-12,9	14 706	17 809	
Employés de bureau												
Magasinier 2	1 081	43 552	53 615	-23,1	690	10	44 241	53 624	-21,2	12 651	15 936	
Op. duplicateur 1-2	43	42 377	57 425	-35,5	342	59	42 720	57 483	-34,6	11 771	17 526	
Personnel soutien adm. 1	5 212	41 954	47 680	-13,6	769	57	42 723	47 737	-11,7	12 712	13 415	
Personnel soutien adm. 2	6 605	45 113	53 571	-18,7	586	44	45 699	53 615	-17,3	12 447	15 741	
Personnel soutien adm. 3	3 128	47 563	60 637	-27,5	703	9	48 267	60 646	-25,6	13 442	16 672	
Personnel secrétariat 1	1 369	43 307	53 894	-24,4	421	17	43 728	53 912	-23,3	11 869	15 719	
Personnel secrétariat 2	7 964	46 920	58 669	-25,0	575	59	47 495	58 728	-23,7	12 842	15 963	
Préposé aux renseignements 2	1 044	47 450	49 173	-3,6	351	88	47 802	49 261	-3,1	11 530	14 072	
Téléphoniste-récept. 2	96	40 191	52 703	-31,1	776	40	40 967	52 743	-28,7	12 460	13 257	
Moyenne	...	45 308	55 063	-21,5	622	44	45 931	55 107	-20,0	12 698	15 397	

Rémunération annuelle (C+D)=(E)			Heures de présence au travail ³ (F)			Rémunération globale ⁴ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écart	Adm. québ.	Marché	Écart	Adm. québ.	Marché	Écart	
\$		%	n		%	\$/heure		%	
97 269	103 718	-6,6	1 551,3	1 515,4	2,3	62,70	68,44	-9,2	Professionnels
116 502	120 027	-3,0 *	1 537,6	1 483,6	3,5	75,77	80,90	-6,8	Professionnel communic. 2
92 509	106 702	-15,3	1 556,5	1 513,0	2,8	59,43	70,53	-18,7	Professionnel communic. 3
111 281	126 489	-13,7	1 537,6	1 507,8	1,9	72,37	83,89	-15,9	Professionnel gest. fin. 2
68 901	88 505	-28,5	1 554,4	1 500,0	3,5	44,33	59,00	-33,1	Professionnel gest. fin. 3
98 387	112 391	-14,2	1 549,4	1 517,2	2,1	63,50	74,08	-16,7	Analyste proc. adm./inform. 1
116 527	135 926	-16,6	1 546,7	1 487,5	3,8	75,34	91,38	-21,3	Analyste proc. adm./inform. 2
116 058	119 528	-3,0	1 630,5	1 518,9	6,8	71,18	78,69	-10,6	Analyste proc. adm./inform. 3
122 938	144 209	-17,3	1 552,5	1 542,5	0,6	79,19	93,49	-18,1	Ingénieur 2
157 118	173 911	-10,7	1 537,6	1 503,7	2,2	102,19	115,65	-13,2	Avocat et notaire 2
105 225	116 072	-10,3	1 556,7	1 514,8	2,7	67,56	76,65	-13,5	Avocat et notaire 3
									Moyenne
69 865	79 397	-13,6	1 550,4	1 517,8	2,1	45,06	52,31	-16,1	Techniciens
76 678	91 941	-19,9	1 536,6	1 489,5	3,1	49,90	61,72	-23,7	Technicien en administration 1-2
68 253	79 095	-15,9	1 553,1	1 523,9	1,9	43,95	51,90	-18,1	Technicien en administration 3
80 826	87 047	-7,7	1 564,1	1 538,1	1,7	51,68	56,59	-9,5	Techn. documentation 1-2
86 952	93 246	-7,2	1 564,5	1 595,1	-2,0	55,58	58,46	-5,2	Techn. laboratoire 1-2
62 379	84 799	-35,9	1 537,4	1 521,8	1,0 *	40,57	55,72	-37,3	Techn. laboratoire 3
70 958	88 192	-24,3	1 561,9	1 565,1	-0,2	45,43	56,35	-24,0	Technicien en droit 1-2
78 846	97 029	-23,1	1 536,6	1 550,4	-0,9	51,31	62,58	-22,0	Technicien génie 1-2
69 138	82 761	-19,7	1 554,2	1 534,5	1,3	44,49	53,93	-21,2	Technicien génie 3
72 224	82 743	-14,6	1 553,9	1 526,3	1,8	46,47	54,20	-16,6	Techn. informatique 1-2
									Moyenne
56 892	69 561	-22,3	1 566,1	1 590,7	-1,6 *	36,33	43,73	-20,4	Employés de bureau
54 490	75 009	-37,7	1 555,0	1 620,5	-4,2	35,04	46,29	-32,1	Magasinier 2
55 435	61 152	-10,3	1 566,3	1 525,0	2,6	35,39	40,10	-13,3	Op. duplicateur 1-2
58 146	69 356	-19,3	1 559,6	1 508,7	3,3	37,28	45,97	-23,3	Personnel soutien adm. 1
61 709	77 318	-25,3	1 564,3	1 484,3	5,1	39,45	52,09	-32,1	Personnel soutien adm. 2
55 597	69 630	-25,2	1 566,5	1 491,0	4,8	35,49	46,70	-31,6	Personnel soutien adm. 3
60 337	74 691	-23,8	1 560,9	1 525,6	2,3	38,66	48,96	-26,7	Personnel secrétariat 1
59 332	63 332	-6,7	1 540,1	1 523,7	1,1	38,52	41,57	-7,9	Personnel secrétariat 2
53 427	66 000	-23,5	1 567,1	1 556,4	0,7 *	34,09	42,41	-24,4	Préposé aux renseignements 2
58 629	70 504	-20,3	1 562,5	1 518,4	2,8	37,52	46,46	-23,8	Téléphoniste-récept. 2
									Moyenne

Annexe C-6

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur universitaire, en 2023

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Effectif adm. québ. ²	Rémunération directe (C)							Rémunération indirecte (D)		
		Salaires (A)			Autre rémunération directe (B)		Total rémunération directe (A + B) = (C)			Adm. québ.	Marché
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts		
		\$		%	\$		\$		%	\$	
Employés de service											
Gardien 2	316	43 943	53 557	-21,9	627	62	44 570	53 619	-20,3	12 383	17 116
Journalier/préposé terr. 2	123	44 308	53 296	-20,3	824	35	45 132	53 331	-18,2	13 634	15 532
Préposé entretien lourd 2	4 923	43 658	47 152	-8,0	812	105	44 470	47 258	-6,3	13 483	14 557
Ouvrier entret. mainten. 2	305	46 991	51 321	-9,2	874	55	47 865	51 376	-7,3	14 275	14 280
Moyenne	...	45 023	51 727	-14,9	727	54	45 750	51 781	-13,2	13 476	14 761
Ouvriers											
Électricien entretien 2	355	54 647	65 983	-20,7	531	71	55 178	66 054	-19,7	14 380	18 950
Électricien entretien 3	51	57 867	74 535	-28,8	1 048	153	58 915	74 689	-26,8	16 704	20 322
Mécanicien entret. Millwright 2	239	54 204	64 333	-18,7	992	18	55 197	64 350	-16,6	15 917	19 306
Menuisier entretien 2	246	52 024	61 135	-17,5	764	25	52 788	61 160	-15,9	14 733	17 255
Ouvrier cert. entretien 2	1 107	51 804	61 889	-19,5	546	78	52 349	61 967	-18,4	13 933	18 186
Peintre entretien 2	104	46 973	58 076	-23,6	664	158	47 637	58 234	-22,2	13 533	15 732
Moyenne	...	51 747	59 825	-15,6	620	52	52 367	59 877	-14,3	13 819	17 838
Ensemble des emplois repères											
Moyenne	...	56 080	64 635	-15,3	818	49	56 898	64 684	-13,7	14 428	17 278

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 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).
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.

Rémunération annuelle (C+D)=(E)			Heures de présence au travail ³ (F)			Rémunération globale ⁴ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	n		%	\$/heure		%	
56 953	70 735	-24,2	1 681,1	1 714,0	-2,0	33,88	41,27	-21,8	Employés de service
58 766	68 864	-17,2	1 711,3	1 694,1	1,0	34,34	40,65	-18,4	Gardien 2
57 953	61 814	-6,7	1 723,5	1 655,0	4,0	33,62	37,35	-11,1	Journalier/préposé terr. 2
62 140	65 657	-5,7	1 723,5	1 656,0	3,9	36,05	39,65	-10,0	Préposé entretien lourd 2
59 226	66 542	-12,4	1 722,6	1 667,0	3,2	34,38	39,89	-16,0	Ouvrier entret. mainten. 2
									Moyenne
69 557	85 004	-22,2	1 722,8	1 692,6	1,8	40,37	50,22	-24,4	Ouvriers
75 620	95 011	-25,6	1 721,7	1 652,7	4,0	43,92	57,49	-30,9	Électricien entretien 2
71 113	83 657	-17,6	1 723,1	1 691,8	1,8	41,27	49,45	-19,8	Électricien entretien 3
67 521	78 415	-16,1	1 722,9	1 699,2	1,4	39,19	46,15	-17,8	Mécanicien entret. Millwright 2
66 282	80 153	-20,9	1 723,8	1 678,8	2,6	38,45	47,74	-24,2	Menuisier entretien 2
61 170	73 966	-20,9	1 723,9	1 722,5	0,1	35,48	42,94	-21,0	Ouvrier cert. entretien 2
66 186	77 715	-17,4	1 715,4	1 686,7	1,7	38,58	46,08	-19,5	Peintre entretien 2
									Moyenne
71 326	81 962	-14,9	1 589,3	1 549,0	2,5	45,07	53,15	-17,9	Ensemble des emplois repères
									Moyenne

Annexe C-7

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et administration fédérale¹, en 2023

[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.	Marché	Écarts	Adm.	Marché	Adm.	Marché	Écarts	Adm.	Marché	
		québ.			québ.		québ.			québ.		
		\$	%	\$		\$		%	\$			
Professionnels												
Professionnel communic. 1	94	55 101	69 200	-25,6	848	0	55 949	69 200	-23,7	13 342	18 664	
Professionnel communic. 2	972	78 575	90 567	-15,3	1 169	0	79 744	90 567	-13,6	17 525	23 104	
Professionnel communic. 3	152	96 345	107 852	-11,9	1 233	0	97 578	107 852	-10,5	18 923	26 540	
Professionnel gest. fin. 1	92	54 663	77 056	-41,0	901	0	55 564	77 056	-38,7	13 287	21 559	
Professionnel gest. fin. 2	427	74 078	92 540	-24,9	1 175	0	75 254	92 540	-23,0	17 255	24 849	
Professionnel gest. fin. 3	36	91 856	116 756	-27,1	1 176	0	93 032	116 756	-25,5	18 249	29 990	
Analyste proc. adm./inform. 1	518	54 553	69 355	-27,1	896	0	55 449	69 355	-25,1	13 452	19 373	
Analyste proc. adm./inform. 2	6 024	79 736	85 883	-7,7	1 187	0	80 922	85 883	-6,1	17 465	23 000	
Analyste proc. adm./inform. 3	1 952	95 480	103 497	-8,4	1 440	0	96 920	103 497	-6,8	19 607	26 656	
Ingénieur 1	143	61 787	76 476	-23,8	782	0	62 569	76 476	-22,2	13 546	21 006	
Ingénieur 2	859	95 936	112 922	-17,7	1 184	0	97 120	112 922	-16,3	18 938	28 445	
Ingénieur 3	427	120 971	135 544	-12,0	1 548	0	122 520	135 544	-10,6	22 357	32 952	
Professionnel sc. phys. 2	658	88 630	94 341	-6,4	1 732	0	90 361	94 341	-4,4	20 026	24 923	
Professionnel sc. phys. 3	121	102 066	117 669	-15,3	1 306	0	103 372	117 669	-13,8	19 713	29 681	
Avocat et notaire 1	108	68 686	100 617	-46,5	1 224	0	69 910	100 617	-43,9	16 569	26 159	
Avocat et notaire 2	774	100 273	146 795	-46,4	1 702	0	101 976	146 795	-44,0	20 962	35 604	
Avocat et notaire 3	338	131 496	171 567	-30,5	1 683	0	133 179	171 567	-28,8	23 938	40 754	
Biologiste 2	248	86 004	91 168	-6,0	1 101	0	87 105	91 168	-4,7	17 397	24 335	
Biologiste 3	43	100 940	116 086	-15,0	1 292	0	102 232	116 086	-13,6	19 548	29 588	
Moyenne	...	85 793	97 566	-13,7	1 275	0	87 068	97 566	-12,1	18 233	25 369	
Techniciens												
Technicien en administration 1-2	10 663	54 959	66 750	-21,5	788	0	55 747	66 750	-19,7	14 118	18 320	
Techn. documentation 1-2	668	54 080	66 342	-22,7	478	0	54 559	66 342	-21,6	13 695	18 744	
Techn. laboratoire 1-2	2 148	62 145	70 268	-13,1	1 312	0	63 457	70 268	-10,7	17 370	19 927	
Technicien en droit 1-2	678	50 205	75 729	-50,8	517	0	50 722	75 729	-49,3	11 656	20 783	
Technicien génie 1-2	1 550	56 311	83 674	-48,6	669	0	56 980	83 674	-46,8	13 978	22 485	
Technicien génie 3	271	63 597	97 709	-53,6	636	0	64 233	97 709	-52,1	14 613	24 630	
Moyenne	...	55 919	69 800	-24,8	817	0	56 737	69 800	-23,0	14 406	19 182	
Employés de bureau												
Magasinier 1	150	40 729	54 484	-33,8	546	0	41 275	54 484	-32,0	11 502	15 271	
Magasinier 2	1 081	43 552	60 718	-39,4	690	0	44 241	60 718	-37,2	12 651	16 864	
Magasinier 3	29	48 498	69 094	-42,5	286	0	48 784	69 094	-41,6	12 419	18 887	
Personnel soutien adm. 2	6 605	45 113	56 480	-25,2	586	0	45 699	56 480	-23,6	12 447	15 627	
Personnel soutien adm. 3	3 128	47 563	62 479	-31,4	703	0	48 267	62 479	-29,4	13 442	17 293	
Acheteur 2	271	46 762	58 432	-25,0	749	0	47 511	58 432	-23,0	13 538	16 776	
Moyenne	...	45 706	58 595	-28,2	638	0	46 344	58 595	-26,4	12 807	16 274	

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		%	
69 292	87 863	-26,8	1 550,7	1 628,1	-5,0	44,68	53,97	-20,8	Professionnels
97 269	113 671	-16,9	1 551,3	1 628,1	-5,0	62,70	69,82	-11,3	Professionnel communic. 1
116 502	134 392	-15,4	1 537,6	1 628,1	-5,9	75,77	82,54	-8,9	Professionnel communic. 2
68 851	98 614	-43,2	1 551,4	1 612,7	-3,9	44,38	61,15	-37,8	Professionnel communic. 3
92 509	117 390	-26,9	1 556,5	1 612,7	-3,6	59,43	72,79	-22,5	Professionnel gest. fin. 1
111 281	146 746	-31,9	1 537,6	1 612,7	-4,9	72,37	90,99	-25,7	Professionnel gest. fin. 2
68 901	88 728	-28,8	1 554,4	1 613,4	-3,8	44,33	54,99	-24,1	Professionnel gest. fin. 3
98 387	108 882	-10,7	1 549,4	1 613,4	-4,1	63,50	67,48	-6,3	Analyste proc. adm./inform. 1
116 527	130 153	-11,7	1 546,7	1 613,4	-4,3	75,34	80,67	-7,1	Analyste proc. adm./inform. 2
76 115	97 482	-28,1	1 633,0	1 619,5	0,8	46,61	60,19	-29,1	Analyste proc. adm./inform. 3
116 058	141 367	-21,8	1 630,5	1 619,5	0,7	71,18	87,29	-22,6	Ingénieur 1
144 877	168 496	-16,3	1 637,4	1 619,5	1,1	88,48	104,04	-17,6	Ingénieur 2
110 387	119 264	-8,0	1 561,1	1 617,3	-3,6	70,71	73,74	-4,3	Ingénieur 3
123 086	147 350	-19,7	1 537,6	1 617,3	-5,2	80,05	91,11	-13,8	Professionnel sc. phys. 2
86 480	126 776	-46,6	1 556,6	1 608,3	-3,3	55,56	78,83	-41,9	Professionnel sc. phys. 3
122 938	182 399	-48,4	1 552,5	1 608,3	-3,6	79,19	113,41	-43,2	Avocat et notaire 1
157 118	212 321	-35,1	1 537,6	1 608,3	-4,6	102,19	132,02	-29,2	Avocat et notaire 2
104 502	115 504	-10,5	1 537,6	1 617,3	-5,2	67,97	71,42	-5,1	Avocat et notaire 3
121 780	145 674	-19,6	1 537,6	1 617,3	-5,2	79,20	90,07	-13,7	Biologiste 2
105 301	122 935	-16,7	1 557,0	1 615,3	-3,7	67,61	76,12	-12,6	Biologiste 3
69 865	85 070	-21,8	1 550,4	1 628,1	-5,0	45,06	52,25	-16,0	Moyenne
68 253	85 086	-24,7	1 553,1	1 622,2	-4,5	43,95	52,45	-19,3	Techniciens
80 826	90 195	-11,6	1 564,1	1 619,4	-3,5	51,68	55,70	-7,8	Technicien en administration 1-2
62 379	96 512	-54,7	1 537,4	1 622,2	-5,5	40,57	59,49	-46,6	Techn. documentation 1-2
70 958	106 158	-49,6	1 561,9	1 619,7	-3,7	45,43	65,54	-44,3	Techn. laboratoire 1-2
78 846	122 339	-55,2	1 536,6	1 620,6	-5,5	51,31	75,49	-47,1	Technicien en droit 1-2
71 143	88 982	-25,1	1 552,6	1 625,5	-4,7	45,81	54,75	-19,5	Technicien génie 1-2
52 777	69 755	-32,2	1 583,3	1 728,9	-9,2	33,33	40,35	-21,0	Technicien génie 3
56 892	77 582	-36,4	1 566,1	1 728,9	-10,4	36,33	44,88	-23,5	Moyenne
61 203	87 981	-43,8	1 566,2	1 728,9	-10,4	39,08	50,89	-30,2	Employés de bureau
58 146	72 107	-24,0	1 559,6	1 628,1	-4,4	37,28	44,29	-18,8	Magasinier 1
61 709	79 772	-29,3	1 564,3	1 628,1	-4,1	39,45	49,00	-24,2	Magasinier 2
61 050	75 207	-23,2	1 566,9	1 614,2	-3,0	38,96	46,59	-19,6	Magasinier 3
59 151	74 869	-26,6	1 562,4	1 637,5	-4,8	37,86	45,73	-20,8	Personnel soutien adm. 2
									Personnel soutien adm. 3
									Acheteur 2
									Moyenne

Annexe C-7

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et administration fédérale¹, en 2023

[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	568	43 899	65 645	-49,5	815	0	44 714	65 645	-46,8	13 539	19 389	
Cuisinier 1	13	48 487	64 769	-33,6	339	0	48 826	64 769	-32,7	13 158	18 115	
Cuisinier 2	898	53 393	66 188	-24,0	951	0	54 344	66 188	-21,8	15 568	18 728	
Cuisinier 3	17	55 183	70 727	-28,2	462	0	55 645	70 727	-27,1	13 922	18 808	
Journalier/préposé terr. 2	123	44 308	52 392	-18,2	824	0	45 132	52 392	-16,1	13 634	14 484	
Préposé cuisine/café. 2	2 531	43 709	50 624	-15,8	804	0	44 513	50 624	-13,7	13 441	15 283	
Préposé entretien léger 2	493	43 892	47 352	-7,9	814	0	44 707	47 352	-5,9	13 532	14 392	
Moyenne	...	45 696	55 284	-21,0	833	0	46 529	55 284	-18,8	13 880	16 357	
Ouvriers												
Conducteur véh. légers 2	114	46 347	55 550	-19,9	726	0	47 073	55 550	-18,0	13 690	15 280	
Conducteur véh. lourds 2	123	46 991	58 230	-23,9	595	0	47 586	58 230	-22,4	13 522	15 613	
Électricien entretien 2	355	54 647	79 245	-45,0	531	0	55 178	79 245	-43,6	14 380	20 167	
Électricien entretien 3	51	57 867	83 146	-43,7	1 048	0	58 915	83 146	-41,1	16 704	20 931	
Mécanicien véh. motor. 1	33	52 373	76 373	-45,8	447	0	52 820	76 373	-44,6	12 751	19 605	
Mécanicien véh. motor. 2	201	56 140	78 885	-40,5	529	0	56 669	78 885	-39,2	13 580	20 210	
Menuisier entretien 2	246	52 024	73 386	-41,1	764	0	52 788	73 386	-39,0	14 733	19 020	
Machiniste 2	59	55 774	71 241	-27,7	703	0	56 476	71 241	-26,1	15 286	18 600	
Conducteur d'équip. lourds 2	402	49 094	60 119	-22,5	511	0	49 605	60 119	-21,2	11 799	16 124	
Moyenne	...	52 628	70 798	-34,5	614	0	53 242	70 798	-33,0	13 881	18 442	
Ensemble des emplois repères												
Moyenne	...	61 352	74 154	-20,9	904	0	62 256	74 154	-19,1	15 100	20 048	

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		%	
58 253	85 034	-46,0	1 723,5	1 728,9	-0,3	33,80	49,18	-45,5	Employés de service
61 984	82 885	-33,7	1 727,4	1 728,9	-0,1	35,88	47,94	-33,6	Préposé buanderie 2
69 912	84 916	-21,5	1 721,3	1 728,9	-0,4	40,61	49,12	-20,9	Cuisinier 1
69 567	89 534	-28,7	1 711,6	1 728,9	-1,0	40,65	51,79	-27,4	Cuisinier 2
58 766	66 875	-13,8	1 711,3	1 728,9	-1,0	34,34	38,68	-12,6	Cuisinier 3
57 954	65 907	-13,7	1 723,0	1 728,9	-0,3	33,64	38,12	-13,3	Journalier/préposé terr. 2
58 238	61 744	-6,0	1 723,5	1 728,9	-0,3	33,79	35,71	-5,7	Préposé cuisine/café. 2
60 409	71 641	-18,6	1 722,5	1 728,9	-0,4	35,07	41,44	-18,2	Préposé entretien léger 2
									Moyenne
60 763	70 829	-16,6	1 723,9	1 728,9	-0,3	35,25	40,97	-16,2	Ouvriers
61 108	73 843	-20,8	1 725,3	1 728,9	-0,2	35,42	42,71	-20,6	Conducteur véh. légers 2
69 557	99 412	-42,9	1 722,8	1 728,9	-0,3	40,37	57,50	-42,4	Conducteur véh. lourds 2
75 620	104 077	-37,6	1 721,7	1 728,9	-0,4	43,92	60,20	-37,1	Électricien entretien 2
65 571	95 978	-46,4	1 702,4	1 728,9	-1,6	38,52	55,52	-44,1	Électricien entretien 3
70 249	99 095	-41,1	1 697,4	1 728,9	-1,9	41,39	57,32	-38,5	Mécanicien véh. motor. 1
67 521	92 406	-36,9	1 722,9	1 728,9	-0,3	39,19	53,45	-36,4	Mécanicien véh. motor. 2
71 762	89 841	-25,2	1 724,4	1 728,9	-0,3	41,62	51,97	-24,9	Menuisier entretien 2
61 403	76 243	-24,2	1 691,8	1 728,9	-2,2	36,29	44,10	-21,5	Machiniste 2
67 123	89 240	-32,9	1 713,1	1 728,9	-0,9	39,18	51,62	-31,7	Conducteur d'équip. lourds 2
									Moyenne
77 356	94 203	-21,8	1 579,2	1 639,5	-3,8	49,16	57,63	-17,2	Ensemble des emplois repères
									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 2023

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

Emplois repères ^{1/} catégorie	Effectif adm. québ. ²	Rémunération directe (C)									Rémunération indirecte (D)	
		Salaires (A)			Autre rémunération directe (B)			Total rémunération directe (A + B) = (C)			Adm. québ.	Marché
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts			
		\$		%	\$		\$		%	\$		
Professionnels												
Professionnel communic. 2	972	78 575	89 447	-13,8	1 169	508	79 744	89 955	-12,8	17 525	22 208	
Professionnel communic. 3	152	96 345	108 938	-13,1	1 233	72	97 578	109 010	-11,7	18 923	25 020	
Professionnel gest. fin. 1	92	54 663	72 430	-32,5	901	158	55 564	72 588	-30,6	13 287	19 281	
Professionnel gest. fin. 2	427	74 078	86 317	-16,5	1 175	764	75 254	87 081	-15,7	17 255	20 059	
Professionnel gest. fin. 3	36	91 856	113 367	-23,4	1 176	533	93 032	113 900	-22,4	18 249	23 262	
Analyste proc. adm./inform. 1	518	54 553	66 125	-21,2	896	158	55 449	66 283	-19,5	13 452	16 508	
Analyste proc. adm./inform. 2	6 024	79 736	91 183	-14,4	1 187	577	80 922	91 760	-13,4	17 465	20 466	
Analyste proc. adm./inform. 3	1 952	95 480	111 921	-17,2	1 440	298	96 920	112 219	-15,8	19 607	20 280	
Ingénieur 1	143	61 787	75 321	-21,9	782	89	62 569	75 410	-20,5	13 546	19 994	
Ingénieur 2	859	95 936	113 995	-18,8	1 184	671	97 120	114 666	-18,1	18 938	22 132	
Ingénieur 3	427	120 971	133 767	-10,6	1 548	447	122 520	134 214	-9,5	22 357	24 923	
Professionnel sc. phys. 2	658	88 630	97 383	-9,9	1 732	106	90 361	97 489	-7,9	20 026	24 017	
Avocat et notaire 1	108	68 686	94 087	-37,0	1 224	64	69 910	94 151	-34,7	16 569	25 078	
Avocat et notaire 2	774	100 273	122 526	-22,2	1 702	834	101 976	123 360	-21,0	20 962	29 911	
Avocat et notaire 3	338	131 496	150 158	-14,2	1 683	990	133 179	151 148	-13,5	23 938	33 335	
Moyenne	...	85 793	98 871	-15,2	1 275	464	87 068	99 336	-14,1	18 233	21 976	
Techniciens												
Technicien en administration 1-2	10 663	54 959	66 560	-21,1	788	263	55 747	66 824	-19,9	14 118	18 226	
Technicien en administration 3	183	61 792	73 139	-18,4	618	609	62 410	73 748	-18,2	14 268	18 325	
Techn. documentation 1-2	668	54 080	63 017	-16,5	478	558	54 559	63 576	-16,5	13 695	18 278	
Techn. laboratoire 1-2	2 148	62 145	67 591	-8,8	1 312	577	63 457	68 168	-7,4	17 370	17 045	
Techn. laboratoire 3	573	67 161	73 680	-9,7	1 426	254	68 587	73 934	-7,8	18 365	18 292	
Technicien en droit 1-2	678	50 205	73 024	-45,5	517	400	50 722	73 424	-44,8	11 656	21 201	
Technicien en droit 3	43	58 783	76 995	-31,0	588	1 099	59 371	78 094	-31,5	13 592	22 128	
Technicien génie 1-2	1 550	56 311	82 578	-46,6	669	412	56 980	82 990	-45,6	13 978	22 040	
Techn. informatique 1-2	1 574	54 465	67 648	-24,2	640	443	55 105	68 091	-23,6	14 033	18 831	
Techn. informatique 3	1 322	62 911	75 704	-20,3	1 018	334	63 929	76 038	-18,9	16 729	18 537	
Technicien en loisir 1-2	531	53 803	65 887	-22,5	657	904	54 460	66 790	-22,6	14 345	18 683	
Techn. hygiène du trav. 1-2	153	61 311	74 473	-21,5 *	1 330	332	62 641	74 806	-19,4 *	17 318	20 368	
Moyenne	...	56 683	69 510	-22,6	839	365	57 522	69 875	-21,5	14 704	18 642	
Employés de bureau												
Magasinier 1	150	40 729	61 498	-51,0	546	234	41 275	61 731	-49,6	11 502	15 425	
Magasinier 2	1 081	43 552	62 026	-42,4	690	363	44 241	62 388	-41,0	12 651	16 202	
Magasinier 3	29	48 498	69 613	-43,5	286	493	48 784	70 106	-43,7	12 419	18 268	
Op. duplicateur 1-2	43	42 377	51 389	-21,3	342	423	42 720	51 812	-21,3	11 771	12 604	
Personnel soutien adm. 1	5 212	41 954	50 658	-20,7	769	659	42 723	51 318	-20,1	12 712	15 439	
Personnel soutien adm. 2	6 605	45 113	56 621	-25,5	586	267	45 699	56 887	-24,5	12 447	15 538	
Personnel soutien adm. 3	3 128	47 563	62 837	-32,1	703	153	48 267	62 990	-30,5	13 442	17 592	
Personnel secrétariat 1	1 369	43 307	54 963	-26,9	421	241	43 728	55 204	-26,2	11 869	16 350	
Personnel secrétariat 2	7 964	46 920	58 684	-25,1	575	498	47 495	59 182	-24,6	12 842	16 249	
Préposé aux renseign. 2	1 044	47 450	54 974	-15,9	351	482	47 802	55 456	-16,0	11 530	16 271	
Préposé aux renseign. 3	33	55 030	64 470	-17,2	407	446	55 437	64 916	-17,1	13 405	17 647	
Préposé télécomm. 1-2	192	50 631	57 140	-12,9	476	529	51 107	57 669	-12,8	12 117	15 868	
Préposé télécomm. 3	48	56 287	75 787	-34,6	529	1 366	56 816	77 153	-35,8	13 491	26 001	
Téléphoniste-récept. 2	96	40 191	48 453	-20,6	776	268	40 967	48 721	-18,9	12 460	12 273	
Acheteur 2	271	46 762	61 522	-31,6	749	156	47 511	61 678	-29,8	13 538	17 718	
Moyenne	...	45 327	57 068	-25,9	622	403	45 950	57 471	-25,1	12 700	16 124	

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		%	
97 269	112 164	-15,3	1 551,3	1 575,4	-1,6	62,70	71,20	-13,5	Professionnels
116 502	134 030	-15,0	1 537,6	1 609,6	-4,7	75,77	83,27	-9,9	Professionnel communic. 2
68 851	91 869	-33,4	1 551,4	1 592,1	-2,6	44,38	57,70	-30,0	Professionnel communic. 3
92 509	107 140	-15,8	1 556,5	1 556,2	0,0 *	59,43	68,85	-15,8	Professionnel gest. fin. 1
111 281	137 161	-23,3	1 537,6	1 565,2	-1,8	72,37	87,63	-21,1	Professionnel gest. fin. 2
68 901	82 792	-20,2	1 554,4	1 582,8	-1,8	44,33	52,31	-18,0	Professionnel gest. fin. 3
98 387	112 226	-14,1	1 549,4	1 556,7	-0,5	63,50	72,09	-13,5	Analyste proc. adm./inform. 1
116 527	132 499	-13,7	1 546,7	1 563,7	-1,1	75,34	84,73	-12,5	Analyste proc. adm./inform. 2
76 115	95 404	-25,3	1 633,0	1 609,1	1,5	46,61	59,29	-27,2	Analyste proc. adm./inform. 3
116 058	136 798	-17,9	1 630,5	1 559,2	4,4	71,18	87,74	-23,3	Ingénieur 1
144 877	159 137	-9,8	1 637,4	1 566,9	4,3	88,48	101,56	-14,8	Ingénieur 2
110 387	121 506	-10,1	1 561,1	1 612,3	-3,3	70,71	75,36	-6,6	Ingénieur 3
86 480	119 229	-37,9	1 556,6	1 611,8	-3,5	55,56	73,97	-33,1	Professionnel sc. phys. 2
122 938	153 271	-24,7	1 552,5	1 597,2	-2,9	79,19	95,96	-21,2	Avocat et notaire 1
157 118	184 484	-17,4	1 537,6	1 589,4	-3,4	102,19	116,07	-13,6	Avocat et notaire 2
105 301	121 311	-15,2	1 557,0	1 572,0	-1,0	67,61	77,16	-14,1	Avocat et notaire 3
									Moyenne
69 865	85 050	-21,7	1 550,4	1 588,8	-2,5	45,06	53,53	-18,8	Techniciens
76 678	92 072	-20,1	1 536,6	1 518,9	1,2	49,90	60,62	-21,5	Technicien en administration 1-2
68 253	81 853	-19,9	1 553,1	1 514,0	2,5	43,95	54,06	-23,0	Technicien en administration 3
80 826	85 214	-5,4 *	1 564,1	1 651,0	-5,6	51,68	51,61	0,1 *	Techn. documentation 1-2
86 952	92 226	-6,1	1 564,5	1 575,5	-0,7 *	55,58	58,54	-5,3	Techn. laboratoire 1-2
62 379	94 625	-51,7	1 537,4	1 583,3	-3,0	40,57	59,76	-47,3	Techn. laboratoire 3
72 962	100 222	-37,4	1 536,6	1 525,2	0,7	47,48	65,71	-38,4	Technicien en droit 1-2
70 958	105 030	-48,0	1 561,9	1 681,7	-7,7	45,43	62,46	-37,5	Technicien en droit 3
69 138	86 922	-25,7	1 554,2	1 590,4	-2,3	44,49	54,65	-22,9	Technicien génie 1-2
80 658	94 574	-17,3	1 560,4	1 549,2	0,7 *	51,69	61,05	-18,1	Techn. informatique 1-2
68 806	85 473	-24,2	1 558,9	1 543,9	1,0 *	44,14	55,36	-25,4	Techn. informatique 3
79 959	95 174	-19,0 *	1 565,7	1 547,8	1,1 *	51,07	61,49	-20,4 *	Technicien en loisir 1-2
72 226	88 517	-22,6	1 553,9	1 592,8	-2,5	46,47	55,58	-19,6	Techn. hygiène du trav. 1-2
									Moyenne
52 777	77 157	-46,2	1 583,3	1 716,6	-8,4	33,33	44,95	-34,8	Employés de bureau
56 892	78 591	-38,1	1 566,1	1 721,3	-9,9	36,33	45,66	-25,7	Magasinier 1
61 203	88 374	-44,4	1 566,2	1 723,7	-10,1	39,08	51,27	-31,2	Magasinier 2
54 490	64 415	-18,2	1 555,0	1 562,0	-0,5 *	35,04	41,24	-17,7	Magasinier 3
55 435	66 757	-20,4	1 566,3	1 550,0	1,0 *	35,39	43,07	-21,7	Op. duplicateur 1-2
58 146	72 425	-24,6	1 559,6	1 577,0	-1,1	37,28	45,93	-23,2	Personnel soutien adm. 1
61 709	80 582	-30,6	1 564,3	1 605,0	-2,6	39,45	50,21	-27,3	Personnel soutien adm. 2
55 597	71 554	-28,7	1 566,5	1 493,8	4,6	35,49	47,90	-35,0	Personnel soutien adm. 3
60 337	75 431	-25,0	1 560,9	1 510,7	3,2	38,66	49,93	-29,2	Personnel secrétariat 1
59 332	71 726	-20,9	1 540,1	1 604,2	-4,2	38,52	44,71	-16,1	Personnel secrétariat 2
68 842	82 564	-19,9	1 540,1	1 626,4	-5,6	44,70	50,77	-13,6	Préposé aux renseign. 2
63 224	73 537	-16,3	1 629,0	1 703,0	-4,5 *	38,81	43,18	-11,3 *	Préposé aux renseign. 3
70 307	103 154	-46,7	1 623,3	1 566,0	3,5	43,31	65,87	-52,1	Préposé télécomm. 1-2
53 427	60 994	-14,2	1 567,1	1 634,6	-4,3 *	34,09	37,31	-9,4	Préposé télécomm. 3
61 050	79 396	-30,1	1 566,9	1 620,1	-3,4	38,96	49,01	-25,8	Téléphoniste-récept. 2
58 649	73 595	-25,5	1 562,6	1 562,5	0,0 *	37,53	47,13	-25,6	Acheteur 2
									Moyenne

Annexe C-8

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2023

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

Emplois repères ^{1/} catégorie	Effectif adm. québ. ²	Rémunération directe (C)							Rémunération indirecte (D)		
		Salaires (A)			Autre rémunération directe (B)		Total rémunération directe (A + B) = (C)			Adm. québ.	Marché
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts		
		\$		%	\$		\$		%	\$	
Employés de service											
Concierge 2	2 170	45 832	56 746	-23,8	321	385	46 152	57 132	-23,8	12 574	17 065
Cuisinier 2	898	53 393	61 394	-15,0	951	228	54 344	61 622	-13,4 *	15 568	13 719
Journalier/préposé terr. 2	123	44 308	61 463	-38,7	824	337	45 132	61 800	-36,9	13 634	15 729
Préposé cuisine/café. 2	2 531	43 709	46 479	-6,3 *	804	211	44 513	46 690	-4,9 *	13 441	10 842
Préposé entretien lourd 2	4 923	43 658	44 554	-2,1 *	812	207	44 470	44 762	-0,7 *	13 483	9 376
Ouvrier entret. mainten. 2	305	46 991	58 570	-24,6	874	479	47 865	59 048	-23,4	14 275	14 659
Préposé entretien léger 2	493	43 892	41 915	4,5 *	814	145	44 707	42 061	5,9 *	13 532	7 967
Moyenne	...	44 942	49 344	-9,8	734	248	45 676	49 592	-8,6	13 482	11 623
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	114	46 347	58 635	-26,5	726	224	47 073	58 859	-25,0	13 690	19 804
Conducteur véh. lourds 2	123	46 991	60 412	-28,6	595	244	47 586	60 657	-27,5	13 522	13 605
Electricien entretien 2	355	54 647	83 258	-52,4	531	374	55 178	83 632	-51,6	14 380	23 355
Electricien entretien 3	51	57 867	83 719	-44,7	1 048	275	58 915	83 994	-42,6	16 704	20 406
Mécanicien véh. motor. 1	33	52 373	56 603	-8,1 *	447	259	52 820	56 862	-7,7 *	12 751	13 846
Mécanicien véh. motor. 2	201	56 140	74 280	-32,3	529	471	56 669	74 752	-31,9	13 580	20 469
Mécanicien entret. Millwright 2	239	54 204	77 867	-43,7	992	347	55 197	78 213	-41,7	15 917	20 008
Menuisier entretien 2	246	52 024	74 849	-43,9	764	480	52 788	75 329	-42,7	14 733	20 553
Ouvrier de voirie 2	167	44 079	62 267	-41,3	458	1 039	44 537	63 306	-42,1	10 573	20 968
Ouvrier cert. entretien 2	1 107	51 804	74 124	-43,1	546	439	52 349	74 563	-42,4	13 933	17 614
Peintre entretien 2	104	46 973	68 869	-46,6	664	406	47 637	69 276	-45,4	13 533	19 910
Machiniste 2	59	55 774	80 432	-44,2	703	492	56 476	80 924	-43,3	15 286	21 325
Conducteur d'équip. lourds 2	402	49 094	64 837	-32,1	511	543	49 605	65 380	-31,8	11 799	18 470
Moyenne	...	52 326	73 402	-40,3	622	487	52 949	73 889	-39,5	13 903	19 320
Ensemble des emplois repères											
Moyenne	...	56 096	67 702	-20,7	817	385	56 913	68 087	-19,6	14 432	17 328

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 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).
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.

Rémunération annuelle (C+D)=(E)			Heures de présence au travail ³ (F)			Rémunération globale ⁴ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	n		%	\$/heure		%	
58 726	74 197	-26,3	1 727,2	1 661,2	3,8	34,00	44,67	-31,4	Employés de service
69 912	75 341	-7,8 *	1 721,3	1 905,6	-10,7	40,61	39,54	2,7 *	Concierge 2
58 766	77 530	-31,9	1 711,3	1 730,2	-1,1 *	34,34	44,81	-30,5	Cuisinier 2
57 954	57 532	0,7 *	1 723,0	1 732,0	-0,5 *	33,64	33,22	1,2 *	Journalier/préposé terr. 2
57 953	54 138	6,6 *	1 723,5	1 749,0	-1,5 *	33,62	30,95	7,9	Préposé cuisine/café. 2
62 140	73 708	-18,6	1 723,5	1 708,8	0,9 *	36,05	43,13	-19,6	Préposé entretien lourd 2
58 238	50 028	14,1	1 723,5	1 716,4	0,4 *	33,79	29,15	13,7	Ouvrier entret. mainten. 2
59 158	61 216	-3,5 *	1 722,6	1 742,3	-1,1 *	34,34	35,20	-2,5 *	Préposé entretien léger 2
									Moyenne
60 763	78 663	-29,5	1 723,9	1 669,4	3,2	35,25	47,12	-33,7	Ouvriers
61 108	74 262	-21,5	1 725,3	1 912,6	-10,9	35,42	38,83	-9,6 *	Conducteur véh. légers 2
69 557	106 987	-53,8	1 722,8	1 760,4	-2,2 *	40,37	60,77	-50,5	Conducteur véh. lourds 2
75 620	104 400	-38,1	1 721,7	1 718,6	0,2 *	43,92	60,75	-38,3	Electricien entretien 2
65 571	70 709	-7,8 *	1 702,4	1 834,1	-7,7	38,52	38,55	-0,1 *	Electricien entretien 3
70 249	95 220	-35,5	1 697,4	1 734,9	-2,2	41,39	54,89	-32,6	Mécanicien véh. motor. 1
71 113	98 222	-38,1	1 723,1	1 798,9	-4,4	41,27	54,60	-32,3	Mécanicien véh. motor. 2
67 521	95 882	-42,0	1 722,9	1 750,4	-1,6 *	39,19	54,78	-39,8	Mécanicien entret. Millwright 2
55 111	84 273	-52,9	1 691,8	1 699,1	-0,4 *	32,58	49,60	-52,3	Menuisier entretien 2
66 282	92 177	-39,1	1 723,8	1 672,0	3,0	38,45	55,13	-43,4	Ouvrier de voirie 2
61 170	89 186	-45,8	1 723,9	1 753,9	-1,7	35,48	50,85	-43,3	Ouvrier cert. entretien 2
71 762	102 249	-42,5	1 724,4	1 779,7	-3,2	41,62	57,45	-38,1	Peintre entretien 2
61 403	83 850	-36,6	1 691,8	1 720,9	-1,7 *	36,29	48,73	-34,2	Machiniste 2
66 852	93 208	-39,4	1 714,6	1 730,7	-0,9	38,98	53,89	-38,2	Conducteur d'équip. lourds 2
									Moyenne
71 345	85 414	-19,7	1 592,1	1 608,9	-1,1	45,02	53,39	-18,6	Ensemble des emplois repères
									Moyenne

Annexe C-9

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2023

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Effectif adm. québ. ²	Rémunération directe (C)									Rémunération indirecte (D)	
		Salaires (A)			Autre rémunération directe (B)		Total rémunération directe (A + B) = (C)			Adm. québ.	Marché	
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts			
		\$		%	\$		\$		%	\$		
Professionnels												
Professionnel communic. 1	94	55 101	59 645	-8,2	848	8	55 949	59 653	-6,6	13 342	13 289	
Professionnel communic. 2	972	78 575	84 364	-7,4 *	1 169	76	79 744	84 441	-5,9 *	17 525	19 811	
Professionnel communic. 3	152	96 345	104 055	-8,0 *	1 233	64	97 578	104 119	-6,7 *	18 923	21 923	
Professionnel gest. fin. 1	92	54 663	56 941	-4,2 *	901	16	55 564	56 958	-2,5 *	13 287	11 186	
Professionnel gest. fin. 2	427	74 078	89 641	-21,0	1 175	40	75 254	89 680	-19,2	17 255	17 769	
Professionnel gest. fin. 3	36	91 856	110 703	-20,5	1 176	41	93 032	110 744	-19,0	18 249	22 236	
Analyste proc. adm./inform. 1	518	54 553	71 065	-30,3	896	40	55 449	71 105	-28,2	13 452	14 165	
Analyste proc. adm./inform. 2	6 024	79 736	91 515	-14,8	1 187	71	80 922	91 585	-13,2	17 465	18 095	
Analyste proc. adm./inform. 3	1 952	95 480	115 907	-21,4	1 440	34	96 920	115 941	-19,6	19 607	22 668	
Ingénieur 1	143	61 787	71 683	-16,0	782	18	62 569	71 701	-14,6	13 546	13 910	
Ingénieur 2	859	95 936	98 417	-2,6	1 184	68	97 120	98 486	-1,4 *	18 938	21 649	
Ingénieur 3	427	120 971	126 564	-4,6 *	1 548	29	122 520	126 593	-3,3 *	22 357	25 077	
Professionnel sc. phys. 1	79	57 612	59 177	-2,7 *	1 122	230	58 734	59 408	-1,1 *	14 930	13 681	
Professionnel sc. phys. 2	658	88 630	79 695	10,1	1 732	200	90 361	79 896	11,6	20 026	18 376	
Professionnel sc. phys. 3	121	102 066	105 370	-3,2 *	1 306	379	103 372	105 749	-2,3 *	19 713	23 096	
Avocat et notaire 1	108	68 686	78 180	-13,8	1 224	350	69 910	78 530	-12,3	16 569	18 803	
Avocat et notaire 2	774	100 273	124 599	-24,3 *	1 702	240	101 976	124 839	-22,4 *	20 962	20 022	
Moyenne	...	85 658	97 184	-13,5	1 272	80	86 930	97 265	-11,9	18 207	19 213	
Techniciens												
Technicien en administration 1-2	10 663	54 959	60 777	-10,6	788	103	55 747	60 880	-9,2	14 118	13 009	
Technicien en administration 3	183	61 792	72 528	-17,4	618	107	62 410	72 635	-16,4	14 268	14 210	
Techn. documentation 1-2	668	54 080	58 337	-7,9 *	478	277	54 559	58 614	-7,4 *	13 695	14 098	
Techn. laboratoire 1-2	2 148	62 145	58 788	5,4 *	1 312	177	63 457	58 965	7,1	17 370	13 571	
Techn. laboratoire 3	573	67 161	68 767	-2,4 *	1 426	139	68 587	68 905	-0,5 *	18 365	14 897	
Technicien en droit 1-2	678	50 205	71 694	-42,8	517	117	50 722	71 811	-41,6	11 656	15 039	
Technicien génie 1-2	1 550	56 311	75 944	-34,9	669	87	56 980	76 030	-33,4	13 978	17 120	
Technicien génie 3	271	63 597	93 135	-46,4	636	107	64 233	93 242	-45,2	14 613	18 839	
Techn. informatique 1-2	1 574	54 465	58 717	-7,8	640	62	55 105	58 779	-6,7 *	14 033	11 587	
Techn. informatique 3	1 322	62 911	88 331	-40,4	1 018	106	63 929	88 438	-38,3	16 729	16 827	
Techn. hygiène du trav. 1-2	153	61 311	82 376	-34,4	1 330	85	62 641	82 460	-31,6	17 318	19 855	
Moyenne	...	56 683	65 234	-15,1	839	152	57 522	65 386	-13,7	14 704	14 082	
Employés de bureau												
Magasinier 1	150	40 729	42 674	-4,8 *	546	9	41 275	42 684	-3,4 *	11 502	8 008	
Magasinier 2	1 081	43 552	49 341	-13,3	690	105	44 241	49 446	-11,8 *	12 651	9 372	
Personnel soutien adm. 1	5 212	41 954	44 938	-7,1	769	76	42 723	45 014	-5,4	12 712	9 801	
Personnel soutien adm. 2	6 605	45 113	50 179	-11,2	586	89	45 699	50 268	-10,0	12 447	10 636	
Personnel soutien adm. 3	3 128	47 563	56 944	-19,7	703	40	48 267	56 984	-18,1	13 442	12 517	
Personnel secrétariat 1	1 369	43 307	51 540	-19,0	421	98	43 728	51 638	-18,1	11 869	11 606	
Personnel secrétariat 2	7 964	46 920	59 188	-26,1	575	81	47 495	59 269	-24,8	12 842	12 906	
Préposé aux renseign. 2	1 044	47 450	47 574	-0,3 *	351	120	47 802	47 694	0,2 *	11 530	9 774	
Préposé aux renseign. 3	33	55 030	60 330	-9,6 *	407	108	55 437	60 438	-9,0 *	13 405	12 780	
Préposé télécomm. 1-2	192	50 631	60 204	-18,9 *	476	224	51 107	60 428	-18,2 *	12 117	12 663	
Téléphoniste-récept. 2	96	40 191	41 253	-2,6 *	776	71	40 967	41 324	-0,9 *	12 460	7 764	
Acheteur 2	271	46 762	56 243	-20,3	749	101	47 511	56 344	-18,6	13 538	10 913	
Moyenne	...	45 327	52 711	-16,3	622	82	45 950	52 794	-14,9	12 700	11 309	

Rémunération annuelle (C+D)=(E)			Heures de présence au travail ³ (F)			Rémunération globale ⁴ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écart	Adm. québ.	Marché	Écart	Adm. québ.	Marché	Écart	
\$		%	n		%	\$/heure		%	
Professionnels									
69 292	72 942	-5,3 *	1 550,7	1 584,3	-2,2 *	44,68	46,04	-3,0 *	Professionnel communic. 1
97 269	104 252	-7,2 *	1 551,3	1 640,6	-5,8	62,70	63,55	-1,3 *	Professionnel communic. 2
116 502	126 042	-8,2 *	1 537,6	1 621,4	-5,5	75,77	77,73	-2,6 *	Professionnel communic. 3
68 851	68 144	1,0 *	1 551,4	1 763,6	-13,7	44,38	38,64	12,9 *	Professionnel gest. fin. 1
92 509	107 449	-16,2	1 556,5	1 716,3	-10,3	59,43	62,60	-5,3	Professionnel gest. fin. 2
111 281	132 980	-19,5	1 537,6	1 671,0	-8,7	72,37	79,58	-10,0	Professionnel gest. fin. 3
68 901	85 270	-23,8	1 554,4	1 659,1	-6,7	44,33	51,40	-15,9	Analyste proc. adm./inform. 1
98 387	109 680	-11,5	1 549,4	1 685,6	-8,8	63,50	65,07	-2,5 *	Analyste proc. adm./inform. 2
116 527	138 609	-18,9	1 546,7	1 674,2	-8,2	75,34	82,79	-9,9	Analyste proc. adm./inform. 3
76 115	85 611	-12,5	1 633,0	1 784,3	-9,3	46,61	47,98	-2,9 *	Ingénieur 1
116 058	120 134	-3,5	1 630,5	1 767,3	-8,4	71,18	67,98	4,5	Ingénieur 2
144 877	151 670	-4,7 *	1 637,4	1 741,4	-6,4	88,48	87,10	1,6 *	Ingénieur 3
73 665	73 088	0,8 *	1 562,2	1 701,0	-8,9	47,15	42,97	8,9	Professionnel sc. phys. 1
110 387	98 272	11,0	1 561,1	1 674,2	-7,2	70,71	58,70	17,0	Professionnel sc. phys. 2
123 086	128 845	-4,7 *	1 537,6	1 692,3	-10,1	80,05	76,13	4,9 *	Professionnel sc. phys. 3
86 480	97 333	-12,6	1 556,6	1 572,1	-1,0 *	55,56	61,91	-11,4	Avocat et notaire 1
122 938	144 862	-17,8 *	1 552,5	1 609,6	-3,7	79,19	90,00	-13,7 *	Avocat et notaire 2
105 136	116 478	-10,8	1 556,9	1 684,1	-8,2	67,51	69,28	-2,6 *	Moyenne
Techniciens									
69 865	73 888	-5,8	1 550,4	1 716,5	-10,7	45,06	43,05	4,5	Technicien en administration 1-2
76 678	86 845	-13,3	1 536,6	1 720,1	-11,9	49,90	50,49	-1,2 *	Technicien en administration 3
68 253	72 713	-6,5 *	1 553,1	1 654,9	-6,6	43,95	43,94	0,0 *	Techn. documentation 1-2
80 826	72 536	10,3	1 564,1	1 731,9	-10,7	51,68	41,88	19,0	Techn. laboratoire 1-2
86 952	83 803	3,6 *	1 564,5	1 710,0	-9,3	55,58	49,01	11,8 *	Techn. laboratoire 3
62 379	86 850	-39,2	1 537,4	1 635,9	-6,4	40,57	53,09	-30,8	Technicien en droit 1-2
70 958	93 150	-31,3	1 561,9	1 769,2	-13,3	45,43	52,65	-15,9	Technicien génie 1-2
78 846	112 081	-42,2	1 536,6	1 725,0	-12,3	51,31	64,97	-26,6	Technicien génie 3
69 138	70 366	-1,8 *	1 554,2	1 728,0	-11,2	44,49	40,72	8,5 *	Techn. informatique 1-2
80 658	105 264	-30,5	1 560,4	1 722,2	-10,4	51,69	61,12	-18,2	Techn. informatique 3
79 959	102 315	-28,0	1 565,7	1 760,9	-12,5	51,07	58,10	-13,8	Techn. hygiène du trav. 1-2
72 226	79 468	-10,0	1 553,9	1 716,6	-10,5	46,47	46,30	0,4 *	Moyenne
Employés de bureau									
52 777	50 692	4,0 *	1 583,3	1 855,9	-17,2	33,33	27,31	18,1	Magasinier 1
56 892	58 818	-3,4 *	1 566,1	1 796,8	-14,7	36,33	32,73	9,9	Magasinier 2
55 435	54 816	1,1 *	1 566,3	1 765,8	-12,7	35,39	31,04	12,3	Personnel soutien adm. 1
58 146	60 904	-4,7	1 559,6	1 724,8	-10,6	37,28	35,31	5,3	Personnel soutien adm. 2
61 709	69 501	-12,6	1 564,3	1 687,1	-7,8	39,45	41,19	-4,4	Personnel soutien adm. 3
55 597	63 244	-13,8	1 566,5	1 712,7	-9,3	35,49	36,93	-4,0 *	Personnel secrétariat 1
60 337	72 174	-19,6	1 560,9	1 677,1	-7,4	38,66	43,04	-11,3	Personnel secrétariat 2
59 332	57 468	3,1 *	1 540,1	1 786,4	-16,0	38,52	32,17	16,5	Préposé aux renseign. 2
68 842	73 218	-6,4 *	1 540,1	1 683,4	-9,3	44,70	43,50	2,7 *	Préposé aux renseign. 3
63 224	73 091	-15,6 *	1 629,0	1 862,3	-14,3	38,81	39,25	-1,1 *	Préposé télécomm. 1-2
53 427	49 089	8,1 *	1 567,1	1 708,4	-9,0	34,09	28,73	15,7	Téléphoniste-récept. 2
61 050	67 257	-10,2 *	1 566,9	1 785,8	-14,0	38,96	37,66	3,3 *	Acheteur 2
58 649	64 103	-9,3	1 562,6	1 723,3	-10,3	37,53	37,29	0,6 *	Moyenne

Annexe C-9

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2023

[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	2 170	45 832	43 895	4,2 *	321	45	46 152	43 940	4,8	12 574	8 706	
Cuisinier 2	898	53 393	55 297	-3,6 *	951	164	54 344	55 461	-2,1 *	15 568	10 305	
Cuisinier 3	17	55 183	61 354	-11,2 *	462	60	55 645	61 415	-10,4 *	13 922	14 958	
Gardien 2	316	43 943	44 450	-1,2 *	627	165	44 570	44 615	-0,1 *	12 383	9 225	
Journalier/préposé terr. 2	123	44 308	53 805	-21,4	824	210	45 132	54 015	-19,7	13 634	14 168	
Préposé cuisine/café. 2	2 531	43 709	38 635	11,6 *	804	55	44 513	38 690	13,1 *	13 441	8 809	
Préposé entretien lourd 2	4 923	43 658	38 667	11,4	812	142	44 470	38 810	12,7	13 483	8 271	
Ouvrier entret. mainten. 2	305	46 991	51 888	-10,4	874	150	47 865	52 038	-8,7	14 275	10 569	
Moyenne	...	44 991	41 731	7,2	730	110	45 721	41 841	8,5	13 479	8 739	
Ouvriers												
Conducteur véh. légers 2	114	46 347	41 125	11,3 *	726	134	47 073	41 260	12,3 *	13 690	13 295	
Conducteur véh. lourds 2	123	46 991	53 883	-14,7	595	66	47 586	53 949	-13,4	13 522	11 918	
Électricien entretien 2	355	54 647	80 550	-47,4	531	255	55 178	80 805	-46,4	14 380	20 401	
Mécanicien véh. motor. 1	33	52 373	66 357	-26,7	447	148	52 820	66 505	-25,9	12 751	17 887	
Mécanicien véh. motor. 2	201	56 140	60 997	-8,7 *	529	177	56 669	61 174	-8,0 *	13 580	12 683	
Mécanicien entret. Millwright 2	239	54 204	78 474	-44,8	992	126	55 197	78 600	-42,4	15 917	21 186	
Machiniste 2	59	55 774	56 173	-0,7 *	703	209	56 476	56 383	0,2 *	15 286	11 082	
Conducteur d'équip. lourds 2	402	49 094	72 618	-47,9	511	259	49 605	72 877	-46,9	11 799	15 819	
Moyenne	...	52 188	66 084	-26,6	626	266	52 814	66 350	-25,6	13 960	16 434	
Ensemble des emplois repères												
Moyenne	...	56 188	63 374	-12,8	818	113	57 006	63 487	-11,4	14 442	13 389	

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 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).
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.

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									
58 726	52 646	10,4	1 727,2	1 781,2	-3,1	34,00	29,56	13,1	Concierge 2
69 912	65 766	5,9 *	1 721,3	1 817,3	-5,6	40,61	36,19	10,9 *	Cuisinier 2
69 567	76 373	-9,8 *	1 711,6	1 839,3	-7,5	40,65	41,52	-2,2 *	Cuisinier 3
56 953	53 840	5,5	1 681,1	1 805,1	-7,4	33,88	29,83	12,0	Gardien 2
58 766	68 183	-16,0	1 711,3	1 800,8	-5,2	34,34	37,86	-10,3 *	Journalier/préposé terr. 2
57 954	47 498	18,0 *	1 723,0	1 799,1	-4,4	33,64	26,40	21,5 *	Préposé cuisine/café. 2
57 953	47 080	18,8	1 723,5	1 679,3	2,6 *	33,62	28,04	16,6	Préposé entretien lourd 2
62 140	62 607	-0,8 *	1 723,5	1 776,0	-3,0	36,05	35,25	2,2 *	Ouvrier entret. mainten. 2
59 200	50 580	14,6	1 722,6	1 741,1	-1,1 *	34,37	29,01	15,6	Moyenne
Ouvriers									
60 763	54 555	10,2 *	1 723,9	1 860,9	-7,9	35,25	29,32	16,8 *	Conducteur véh. légers 2
61 108	65 867	-7,8 *	1 725,3	1 942,0	-12,6	35,42	33,92	4,2 *	Conducteur véh. lourds 2
69 557	101 206	-45,5	1 722,8	1 655,6	3,9 *	40,37	61,13	-51,4	Électricien entretien 2
65 571	84 391	-28,7	1 702,4	1 844,7	-8,4	38,52	45,75	-18,8 *	Mécanicien véh. motor. 1
70 249	73 858	-5,1 *	1 697,4	1 837,7	-8,3	41,39	40,19	2,9 *	Mécanicien véh. motor. 2
71 113	99 786	-40,3	1 723,1	1 733,4	-0,6 *	41,27	57,57	-39,5	Mécanicien entret. Millwright 2
71 762	67 465	6,0	1 724,4	1 818,7	-5,5	41,62	37,10	10,9	Machiniste 2
61 403	88 696	-44,4	1 691,8	1 831,6	-8,3	36,29	48,43	-33,4	Conducteur d'équip. lourds 2
66 773	82 784	-24,0	1 716,2	1 759,1	-2,5	38,90	47,37	-21,8	Moyenne
Ensemble des emplois repères									
71 448	76 876	-7,6	1 590,8	1 718,6	-8,0	45,12	44,93	0,4 *	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 2023

[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												
Analyste proc. adm./inform. 2	6 024	79 736	85 891	-7,7	1 187	173	80 922	86 063	-6,4	17 465	22 236	
Analyste proc. adm./inform. 3	1 952	95 480	102 721	-7,6 *	1 440	304	96 920	103 025	-6,3 *	19 607	25 500	
Moyenne	...	85 896	93 356	-8,7	1 293	401	87 189	93 757	-7,5	18 339	23 933	
Techniciens												
Technicien en administration 1-2	10 663	54 959	64 388	-17,2	788	324	55 747	64 712	-16,1	14 118	15 530	
Techn. laboratoire 1-2	2 148	62 145	67 118	-8,0 *	1 312	566	63 457	67 684	-6,7 *	17 370	15 349	
Technicien génie 1-2	1 550	56 311	85 451	-51,7	669	298	56 980	85 749	-50,5	13 978	23 153	
Technicien génie 3	271	63 597	94 018	-47,8	636	687	64 233	94 705	-47,4	14 613	23 746	
Techn. informatique 1-2	1 574	54 465	66 781	-22,6	640	210	55 105	66 991	-21,6	14 033	18 206	
Moyenne	...	56 504	69 259	-22,6	828	415	57 333	69 674	-21,5	14 638	17 161	
Employés de bureau												
Magasinier 1	150	40 729	61 449	-50,9	546	198	41 275	61 646	-49,4	11 502	16 045	
Magasinier 2	1 081	43 552	61 093	-40,3	690	376	44 241	61 469	-38,9	12 651	14 289	
Personnel soutien adm. 1	5 212	41 954	50 379	-20,1	769	252	42 723	50 630	-18,5	12 712	10 512	
Personnel soutien adm. 2	6 605	45 113	59 089	-31,0	586	213	45 699	59 302	-29,8	12 447	15 339	
Personnel secrétariat 2	7 964	46 920	56 878	-21,2	575	466	47 495	57 344	-20,7	12 842	14 590	
Préposé aux renseign. 2	1 044	47 450	56 981	-20,1	351	34	47 802	57 015	-19,3	11 530	17 910	
Téléphoniste-récept. 2	96	40 191	48 654	-21,1	776	295	40 967	48 949	-19,5	12 460	10 819	
Moyenne	...	45 308	59 338	-31,0	622	285	45 931	59 623	-29,8	12 698	15 462	

Rémunération annuelle (C+D)=(E)			Heures de présence au travail ³ (F)			Rémunération globale ⁴ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écart	Adm. québ.	Marché	Écart	Adm. québ.	Marché	Écart	
\$		%	n		%	\$/heure		%	
98 387	108 299	-10,1	1 549,4	1 628,6	-5,1	63,50	66,50	-4,7 *	Professionnels
116 527	128 524	-10,3 *	1 546,7	1 644,9	-6,3	75,34	78,14	-3,7 *	Analyste proc. adm./inform. 2
105 528	117 691	-11,5	1 558,2	1 628,3	-4,5	67,69	72,39	-6,9	Analyste proc. adm./inform. 3
									Moyenne
69 865	80 242	-14,9	1 550,4	1 634,5	-5,4	45,06	49,09	-8,9	Techniciens
80 826	83 033	-2,7 *	1 564,1	1 762,1	-12,7	51,68	47,12	8,8 *	Technicien en administration 1-2
70 958	108 903	-53,5	1 561,9	1 787,8	-14,5	45,43	60,91	-34,1	Techn. laboratoire 1-2
78 846	118 452	-50,2	1 536,6	1 772,1	-15,3	51,31	66,84	-30,3	Technicien génie 1-2
69 138	85 198	-23,2	1 554,2	1 650,9	-6,2	44,49	51,61	-16,0	Technicien génie 3
71 971	86 835	-20,7	1 553,8	1 666,1	-7,2	46,31	52,10	-12,5	Techn. informatique 1-2
									Moyenne
52 777	77 691	-47,2	1 583,3	1 798,2	-13,6	33,33	43,20	-29,6	Employés de bureau
56 892	75 758	-33,2	1 566,1	1 772,7	-13,2	36,33	42,74	-17,6	Magasinier 1
55 435	61 143	-10,3 *	1 566,3	1 743,4	-11,3	35,39	35,07	0,9 *	Magasinier 2
58 146	74 640	-28,4	1 559,6	1 674,1	-7,3	37,28	44,59	-19,6	Personnel soutien adm. 1
60 337	71 934	-19,2	1 560,9	1 543,6	1,1	38,66	46,60	-20,6	Personnel soutien adm. 2
59 332	74 925	-26,3	1 540,1	1 711,3	-11,1	38,52	43,78	-13,6 *	Personnel secrétariat 2
53 427	59 769	-11,9	1 567,1	1 742,1	-11,2	34,09	34,31	-0,6 *	Préposé aux renseign. 2
58 629	75 085	-28,1	1 562,5	1 655,6	-6,0	37,52	45,48	-21,2	Téléphoniste-récept. 2
									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 2023

[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	2 170	45 832	56 195	-22,6 *	321	268	46 152	56 463	-22,3 *	12 574	15 040	
Préposé cuisine/cafét. 2	2 531	43 709	43 396	0,7 *	804	265	44 513	43 661	1,9 *	13 441	8 595	
Préposé entretien lourd 2	4 923	43 658	43 770	-0,3 *	812	201	44 470	43 971	1,1 *	13 483	8 617	
Ouvrier entret. mainten. 2	305	46 991	58 433	-24,3	874	413	47 865	58 846	-22,9	14 275	12 547	
Préposé entretien léger 2	493	43 892	41 810	4,7 *	814	142	44 707	41 952	6,2 *	13 532	7 887	
Moyenne	...	44 943	48 364	-7,6	734	231	45 677	48 595	-6,4 *	13 483	10 330	
Ouvriers												
Conducteur véh. légers 2	114	46 347	50 260	-8,4	726	286	47 073	50 546	-7,4 *	13 690	10 265	
Conducteur véh. lourds 2	123	46 991	59 816	-27,3	595	228	47 586	60 044	-26,2	13 522	13 044	
Électricien entretien 2	355	54 647	88 553	-62,0	531	275	55 178	88 829	-61,0	14 380	23 417	
Mécanicien véh. motor. 1	33	52 373	52 958	-1,1 *	447	190	52 820	53 148	-0,6 *	12 751	11 781	
Mécanicien véh. motor. 2	201	56 140	71 955	-28,2	529	344	56 669	72 299	-27,6	13 580	17 984	
Mécanicien entret. Millwright 2	239	54 204	77 756	-43,4	992	325	55 197	78 081	-41,5	15 917	19 768	
Menuisier entretien 2	246	52 024	79 992	-53,8	764	391	52 788	80 383	-52,3	14 733	19 080	
Machiniste 2	59	55 774	80 441	-44,2	703	517	56 476	80 958	-43,3	15 286	21 454	
Conducteur d'équip. lourds 2	402	49 094	64 318	-31,0	511	310	49 605	64 627	-30,3	11 799	14 733	
Moyenne	...	52 550	75 007	-42,7	634	425	53 183	75 431	-41,8	14 111	17 896	
Ensemble des emplois repères												
Moyenne	...	55 433	66 695	-20,3	809	336	56 242	67 031	-19,2	14 360	16 634	

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 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).
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.

Rémunération annuelle (C+D)=(E)			Heures de présence au travail ³ (F)			Rémunération globale ⁴ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	n		%	\$/heure		%	
58 726	71 504	-21,8	1 727,2	1 654,1	4,2 *	34,00	43,23	-27,1	Employés de service
57 954	52 255	9,8	1 723,0	1 742,9	-1,2 *	33,64	29,98	10,9	Concierge 2
57 953	52 587	9,3 *	1 723,5	1 760,1	-2,1 *	33,62	29,88	11,1	Préposé cuisine/café. 2
62 140	71 394	-14,9	1 723,5	1 752,5	-1,7 *	36,05	40,74	-13,0	Préposé entretien lourd 2
58 238	49 840	14,4	1 723,5	1 719,1	0,3 *	33,79	28,99	14,2	Ouvrier entret. mainten. 2
59 160	58 925	0,4 *	1 722,7	1 755,4	-1,9 *	34,34	33,62	2,1 *	Préposé entretien léger 2
									Moyenne
60 763	60 811	-0,1 *	1 723,9	1 813,1	-5,2	35,25	33,54	4,8 *	Ouvriers
61 108	73 088	-19,6	1 725,3	1 923,6	-11,5	35,42	38,00	-7,3 *	Conducteur véh. légers 2
69 557	112 246	-61,4	1 722,8	1 828,9	-6,2	40,37	61,37	-52,0	Conducteur véh. lourds 2
65 571	64 929	1,0 *	1 702,4	1 856,1	-9,0	38,52	34,98	9,2 *	Électricien entretien 2
70 249	90 284	-28,5	1 697,4	1 804,2	-6,3	41,39	50,04	-20,9	Mécanicien véh. motor. 1
71 113	97 849	-37,6	1 723,1	1 805,2	-4,8	41,27	54,20	-31,3	Mécanicien véh. motor. 2
67 521	99 463	-47,3	1 722,9	1 822,4	-5,8	39,19	54,58	-39,3	Mécanicien entret. Millwright 2
71 762	102 412	-42,7	1 724,4	1 789,7	-3,8	41,62	57,22	-37,5	Menuisier entretien 2
61 403	79 360	-29,2	1 691,8	1 819,7	-7,6	36,29	43,61	-20,2 *	Machiniste 2
67 294	93 327	-38,7	1 717,3	1 813,2	-5,6	39,18	51,51	-31,5	Conducteur d'équip. lourds 2
									Moyenne
									Ensemble des emplois repères
70 602	83 665	-18,5	1 592,9	1 677,4	-5,3	44,52	50,16	-12,7	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 2023

[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	94	55 101	61 134	-10,9	848	0	55 949	61 134	-9,3 *	13 342	12 406	
Professionnel communic. 2	972	78 575	85 008	-8,2 *	1 169	35	79 744	85 043	-6,6 *	17 525	19 874	
Professionnel gest. fin. 1	92	54 663	56 122	-2,7 *	901	17	55 564	56 139	-1,0 *	13 287	10 898	
Professionnel gest. fin. 2	427	74 078	88 625	-19,6	1 175	26	75 254	88 651	-17,8	17 255	17 254	
Professionnel gest. fin. 3	36	91 856	109 286	-19,0	1 176	39	93 032	109 326	-17,5	18 249	22 311	
Analyste proc. adm./inform. 1	518	54 553	71 061	-30,3	896	40	55 449	71 101	-28,2	13 452	14 083	
Analyste proc. adm./inform. 2	6 024	79 736	91 482	-14,7	1 187	66	80 922	91 548	-13,1	17 465	17 952	
Analyste proc. adm./inform. 3	1 952	95 480	115 797	-21,3	1 440	31	96 920	115 829	-19,5	19 607	22 418	
Ingénieur 2	859	95 936	98 370	-2,5 *	1 184	57	97 120	98 427	-1,3 *	18 938	21 574	
Ingénieur 3	427	120 971	126 606	-4,7 *	1 548	28	122 520	126 634	-3,4 *	22 357	25 035	
Professionnel sc. phys. 2	658	88 630	79 587	10,2	1 732	203	90 361	79 789	11,7	20 026	18 370	
Avocat et notaire 2	774	100 273	125 439	-25,1 *	1 702	216	101 976	125 654	-23,2 *	20 962	19 605	
Moyenne	...	85 658	97 469	-13,8	1 272	71	86 930	97 541	-12,2	18 207	19 095	
Techniciens												
Technicien en administration 1-2	10 663	54 959	60 435	-10,0	788	99	55 747	60 534	-8,6	14 118	12 723	
Techn. documentation 1-2	668	54 080	57 319	-6,0 *	478	276	54 559	57 594	-5,6 *	13 695	13 083	
Techn. laboratoire 1-2	2 148	62 145	58 788	5,4 *	1 312	177	63 457	58 965	7,1	17 370	13 571	
Techn. laboratoire 3	573	67 161	68 428	-1,9 *	1 426	142	68 587	68 570	0,0 *	18 365	14 712	
Technicien en droit 1-2	678	50 205	71 505	-42,4	517	119	50 722	71 625	-41,2	11 656	14 838	
Technicien génie 1-2	1 550	56 311	75 877	-34,7	669	81	56 980	75 958	-33,3	13 978	17 090	
Technicien génie 3	271	63 597	93 120	-46,4	636	107	64 233	93 227	-45,1	14 613	18 797	
Techn. informatique 1-2	1 574	54 465	58 632	-7,7	640	60	55 105	58 692	-6,5 *	14 033	11 517	
Techn. informatique 3	1 322	62 911	88 476	-40,6	1 018	106	63 929	88 582	-38,6	16 729	16 819	
Moyenne	...	56 683	64 900	-14,5	839	124	57 522	65 024	-13,0	14 704	13 818	
Employés de bureau												
Magasinier 1	150	40 729	42 608	-4,6 *	546	9	41 275	42 617	-3,3 *	11 502	7 978	
Magasinier 2	1 081	43 552	49 166	-12,9 *	690	104	44 241	49 270	-11,4 *	12 651	9 260	
Personnel soutien adm. 1	5 212	41 954	44 796	-6,8	769	71	42 723	44 867	-5,0	12 712	9 735	
Personnel soutien adm. 2	6 605	45 113	50 008	-10,9	586	86	45 699	50 095	-9,6	12 447	10 522	
Personnel soutien adm. 3	3 128	47 563	56 911	-19,7	703	39	48 267	56 951	-18,0	13 442	12 491	
Personnel secrétariat 1	1 369	43 307	50 965	-17,7	421	98	43 728	51 063	-16,8	11 869	11 184	
Personnel secrétariat 2	7 964	46 920	58 340	-24,3	575	51	47 495	58 391	-22,9	12 842	12 298	
Préposé aux renseign. 2	1 044	47 450	47 580	-0,3 *	351	120	47 802	47 700	0,2 *	11 530	9 748	
Préposé aux renseign. 3	33	55 030	58 570	-6,4 *	407	114	55 437	58 684	-5,9 *	13 405	11 798	
Préposé télécomm. 1-2	192	50 631	60 616	-19,7	476	231	51 107	60 848	-19,1 *	12 117	12 730	
Téléphoniste-récept. 2	96	40 191	41 196	-2,5 *	776	69	40 967	41 266	-0,7 *	12 460	7 730	
Acheteur 2	271	46 762	56 090	-19,9	749	102	47 511	56 192	-18,3	13 538	10 916	
Moyenne	...	45 327	52 359	-15,5	622	72	45 950	52 431	-14,1	12 700	11 068	

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		%	
69 292	73 540	-6,1 *	1 550,7	1 640,7	-5,8	44,68	44,82	-0,3 *	Professionnels
97 269	104 917	-7,9 *	1 551,3	1 680,1	-8,3	62,70	62,45	0,4 *	Professionnel communic. 1
68 851	67 037	2,6 *	1 551,4	1 771,3	-14,2	44,38	37,85	14,7	Professionnel communic. 2
92 509	105 905	-14,5	1 556,5	1 730,1	-11,2	59,43	61,21	-3,0	Professionnel gest. fin. 1
111 281	131 637	-18,3	1 537,6	1 682,5	-9,4	72,37	78,24	-8,1	Professionnel gest. fin. 2
68 901	85 185	-23,6	1 554,4	1 661,5	-6,9	44,33	51,27	-15,7	Professionnel gest. fin. 3
98 387	109 500	-11,3	1 549,4	1 690,2	-9,1	63,50	64,78	-2,0 *	Analyste proc. adm./inform. 1
116 527	138 247	-18,6	1 546,7	1 680,6	-8,7	75,34	82,26	-9,2	Analyste proc. adm./inform. 2
116 058	120 001	-3,4	1 630,5	1 769,6	-8,5	71,18	67,81	4,7	Analyste proc. adm./inform. 3
144 877	151 669	-4,7 *	1 637,4	1 741,9	-6,4	88,48	87,07	1,6 *	Ingénieur 2
110 387	98 159	11,1	1 561,1	1 675,4	-7,3	70,71	58,59	17,1	Ingénieur 3
122 938	145 260	-18,2 *	1 552,5	1 612,7	-3,9	79,19	90,07	-13,7 *	Professionnel sc. phys. 2
105 136	116 636	-10,9	1 556,9	1 691,5	-8,6	67,51	69,08	-2,3 *	Avocat et notaire 2
									Moyenne
69 865	73 257	-4,9	1 550,4	1 731,3	-11,7	45,06	42,31	6,1	Techniciens
68 253	70 677	-3,6 *	1 553,1	1 681,6	-8,3	43,95	42,03	4,4 *	Technicien en administration 1-2
80 826	72 536	10,3	1 564,1	1 731,9	-10,7	51,68	41,88	19,0	Techn. documentation 1-2
86 952	83 282	4,2 *	1 564,5	1 714,1	-9,6	55,58	48,59	12,6 *	Techn. laboratoire 1-2
62 379	86 463	-38,6	1 537,4	1 638,9	-6,6	40,57	52,76	-30,0	Techn. laboratoire 3
70 958	93 048	-31,1	1 561,9	1 770,4	-13,3	45,43	52,56	-15,7	Technicien en droit 1-2
78 846	112 024	-42,1	1 536,6	1 725,1	-12,3	51,31	64,94	-26,6	Technicien génie 1-2
69 138	70 209	-1,5 *	1 554,2	1 730,2	-11,3	44,49	40,58	8,8 *	Technicien génie 3
80 658	105 401	-30,7	1 560,4	1 723,0	-10,4	51,69	61,17	-18,3	Techn. informatique 1-2
72 226	78 842	-9,2	1 553,9	1 726,3	-11,1	46,47	45,68	1,7 *	Techn. informatique 3
									Moyenne
52 777	50 595	4,1 *	1 583,3	1 856,3	-17,2	33,33	27,26	18,2	Employés de bureau
56 892	58 531	-2,9 *	1 566,1	1 798,8	-14,9	36,33	32,54	10,4	Magasinier 1
55 435	54 602	1,5 *	1 566,3	1 768,9	-12,9	35,39	30,87	12,8	Magasinier 2
58 146	60 617	-4,2 *	1 559,6	1 727,8	-10,8	37,28	35,08	5,9	Personnel soutien adm. 1
61 709	69 441	-12,5	1 564,3	1 688,1	-7,9	39,45	41,14	-4,3	Personnel soutien adm. 2
55 597	62 246	-12,0	1 566,5	1 722,2	-9,9	35,49	36,14	-1,8 *	Personnel soutien adm. 3
60 337	70 689	-17,2	1 560,9	1 700,4	-8,9	38,66	41,57	-7,5	Personnel secrétariat 1
59 332	57 448	3,2 *	1 540,1	1 789,0	-16,2	38,52	32,11	16,6	Personnel secrétariat 2
68 842	70 482	-2,4 *	1 540,1	1 697,9	-10,2	44,70	41,51	7,1 *	Préposé aux renseign. 2
63 224	73 578	-16,4 *	1 629,0	1 867,4	-14,6	38,81	39,40	-1,5 *	Préposé aux renseign. 3
53 427	48 996	8,3 *	1 567,1	1 709,2	-9,1	34,09	28,67	15,9	Préposé télécomm. 1-2
61 050	67 108	-9,9 *	1 566,9	1 786,0	-14,0	38,96	37,57	3,6 *	Téléphoniste-récept. 2
58 649	63 499	-8,3	1 562,6	1 732,0	-10,8	37,53	36,73	2,1 *	Acheteur 2
									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 2023

[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	2 170	45 832	43 895	4,2 *	321	45	46 152	43 940	4,8	12 574	8 706	
Cuisinier 2	898	53 393	55 297	-3,6 *	951	164	54 344	55 461	-2,1 *	15 568	10 305	
Cuisinier 3	17	55 183	61 354	-11,2 *	462	60	55 645	61 415	-10,4 *	13 922	14 958	
Gardien 2	316	43 943	43 836	0,2 *	627	158	44 570	43 994	1,3 *	12 383	8 963	
Préposé cuisine/café. 2	2 531	43 709	38 635	11,6 *	804	55	44 513	38 690	13,1 *	13 441	8 809	
Ouvrier entret. mainten. 2	305	46 991	51 739	-10,1	874	149	47 865	51 888	-8,4	14 275	10 492	
Moyenne	...	44 991	41 641	7,4	730	110	45 721	41 750	8,7	13 479	8 698	
Ouvriers												
Conducteur véh. légers 2	114	46 347	41 106	11,3 *	726	134	47 073	41 240	12,4 *	13 690	13 293	
Conducteur véh. lourds 2	123	46 991	53 860	-14,6	595	66	47 586	53 926	-13,3	13 522	11 905	
Électricien entretien 2	355	54 647	80 707	-47,7	531	251	55 178	80 958	-46,7	14 380	20 269	
Mécanicien véh. motor. 1	33	52 373	66 357	-26,7	447	148	52 820	66 505	-25,9	12 751	17 887	
Mécanicien véh. motor. 2	201	56 140	60 950	-8,6 *	529	177	56 669	61 127	-7,9 *	13 580	12 658	
Mécanicien entret. Millwright 2	239	54 204	78 474	-44,8	992	126	55 197	78 600	-42,4	15 917	21 186	
Machiniste 2	59	55 774	56 173	-0,7 *	703	209	56 476	56 383	0,2 *	15 286	11 082	
Conducteur d'équip. lourds 2	402	49 094	72 605	-47,9	511	260	49 605	72 865	-46,9	11 799	15 699	
Moyenne	...	52 864	65 506	-23,9	671	165	53 534	65 670	-22,7	14 186	15 218	
Ensemble des emplois repères												
Moyenne	...	56 275	63 137	-12,2	823	95	57 098	63 232	-10,7	14 457	13 114	

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 5 %).

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

Rémunération annuelle (C+D)=(E)			Heures de présence au travail ³ (F)			Rémunération globale ⁴ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	n		%	\$/heure		%	
58 726	52 646	10,4	1 727,2	1 781,2	-3,1	34,00	29,56	13,1	Employés de service
69 912	65 766	5,9 *	1 721,3	1 817,3	-5,6	40,61	36,19	10,9 *	Concierge 2
69 567	76 373	-9,8 *	1 711,6	1 839,3	-7,5	40,65	41,52	-2,2 *	Cuisinier 2
56 953	52 957	7,0	1 681,1	1 807,8	-7,5	33,88	29,29	13,5	Cuisinier 3
57 954	47 498	18,0 *	1 723,0	1 799,1	-4,4	33,64	26,40	21,5 *	Gardien 2
62 140	62 380	-0,4 *	1 723,5	1 776,7	-3,1	36,05	35,11	2,6 *	Préposé cuisine/café. 2
59 200	50 448	14,8	1 722,6	1 741,2	-1,1 *	34,37	28,93	15,8	Ouvrier entret. mainten. 2
									Moyenne
60 763	54 533	10,3 *	1 723,9	1 861,1	-8,0	35,25	29,30	16,9 *	Ouvriers
61 108	65 831	-7,7 *	1 725,3	1 942,3	-12,6	35,42	33,89	4,3 *	Conducteur véh. légers 2
69 557	101 227	-45,5	1 722,8	1 659,6	3,7 *	40,37	61,00	-51,1	Conducteur véh. lourds 2
65 571	84 391	-28,7	1 702,4	1 844,7	-8,4	38,52	45,75	-18,8 *	Électricien entretien 2
70 249	73 785	-5,0 *	1 697,4	1 838,0	-8,3	41,39	40,14	3,0 *	Mécanicien véh. motor. 1
71 113	99 786	-40,3	1 723,1	1 733,4	-0,6 *	41,27	57,57	-39,5	Mécanicien véh. motor. 2
71 762	67 465	6,0	1 724,4	1 818,7	-5,5	41,62	37,10	10,9	Mécanicien entret. Millwright 2
61 403	88 564	-44,2	1 691,8	1 834,6	-8,4	36,29	48,27	-33,0	Machiniste 2
67 720	80 888	-19,4	1 714,6	1 792,1	-4,5	39,49	45,50	-15,2	Conducteur d'équip. lourds 2
									Moyenne
71 555	76 346	-6,7	1 588,7	1 726,1	-8,6	45,24	44,41	1,8 *	Ensemble des emplois repères
									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 2023

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
	n							
Ensemble des autres salariés québécois	75	75	1	11	15	23	59	41
Privé	73	73	4	17	26	34	43	22
« Autre public »	74	74	0	0	1	1	73	73
Administration municipale	64	64	2	0	0	0	62	64
« Entreprises publiques »	66	66	2	2	3	5	61	59
Universitaire	63	63	6	5	3	1	54	57
Administration fédérale	49	49	0	0	0	0	49	49
Autres salariés québécois syndiqués	74	74	0	3	6	7	68	64
Autres salariés québécois non syndiqués	73	73	5	21	28	29	40	23
Privé syndiqué	60	60	4	9	11	15	45	36
Privé non syndiqué	71	71	5	22	29	28	37	21

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 2023

Secteur	Effectif utilisé		Distribution de l'effectif 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	1	13	16	20	83	67
Privé	100	100	2	36	25	38	73	26
« Autre public »	100	100	0	0	1	1	99	99
Administration municipale	100	100	1	0	0	0	99	100
« Entreprises publiques »	100	100	2	2	2	3	95	95
Universitaire	100	100	2	3	1	1	97	96
Administration fédérale	100	100	0	0	0	0	100	100
Autres salariés québécois syndiqués	100	100	0	7	11	8	89	85
Autres salariés québécois non syndiqués	100	100	8	48	20	25	72	28
Privé syndiqué	100	100	3	14	21	26	76	59
Privé non syndiqué	100	100	8	49	23	25	69	26

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 2023

[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	94	-13,6	(-20,3 ; -6,9)	-8,8	(-16,3 ; -1,4)
Professionnel communic. 2	PC2	972	-10,8	(-15,2 ; -6,4)	-7,7	(-12,4 ; -3,0)
Professionnel communic. 3	PC3	152	-10,6	(-18,7 ; -2,5)	-6,3 *	(-13,5 ; 0,9)
Professionnel gest. fin. 1	FI1	92	-9,2 *	(-25,3 ; 6,8)	5,9 *	(-13,3 ; 25,0)
Professionnel gest. fin. 2	FI2	427	-20,0	(-23,9 ; -16,2)	-7,4	(-10,3 ; -4,5)
Professionnel gest. fin. 3	FI3	36	-22,0	(-25,4 ; -18,6)	-15,5	(-18,5 ; -12,4)
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	518	-28,7	(-36,5 ; -21,0)	-16,3	(-25,8 ; -6,8)
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	6 024	-14,7	(-18,0 ; -11,3)	-4,6	(-8,0 ; -1,3)
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	1 952	-19,8	(-23,2 ; -16,4)	-10,8	(-14,9 ; -6,8)
Ingénieur 1	IN1	143	-16,2	(-19,1 ; -13,4)	-3,7	(-7,2 ; -0,3)
Ingénieur 2	IN2	859	-6,2	(-8,3 ; -4,1)	-1,1 *	(-4,3 ; 2,1)
Ingénieur 3	IN3	427	-5,8	(-10,5 ; -1,1)	-1,4 *	(-7,9 ; 5,2)
Professionnel sc. phys. 1	SP1	79	-2,9 *	(-8,4 ; 2,6)	8,7	(3,1 ; 14,2)
Professionnel sc. phys. 2	SP2	658	1,3 *	(-4,2 ; 6,7)	6,8	(2,1 ; 11,5)
Professionnel sc. phys. 3	SP3	121	-18,3	(-25,4 ; -11,2)	-11,3	(-17,9 ; -4,7)
Avocat et notaire 1	AN1	108	-29,4	(-36,6 ; -22,1)	-26,1	(-32,6 ; -19,6)
Avocat et notaire 2	AN2	774	-23,8	(-46,7 ; -0,9)	-15,3 *	(-32,9 ; 2,3)
Biologiste 2	BI2	248	-1,6 *	(-5,6 ; 2,4)	4,5 *	(-4,0 ; 12,9)
Biologiste 3	BI3	43	-13,8	(-20,7 ; -6,9)	-5,8 *	(-12,6 ; 1,0)
Moyenne	-14,3	(-17,5 ; -11,0)	-6,0	(-9,0 ; -3,0)
Techniciens						
Technicien en administration 1-2	TA1-2	10 663	-15,1	(-16,7 ; -13,5)	-5,0	(-6,9 ; -3,1)
Technicien en administration 3	TA3	183	-17,5	(-24,0 ; -11,1)	-3,9 *	(-11,6 ; 3,7)
Techn. documentation 1-2	TD1-2	668	-14,9	(-20,1 ; -9,8)	-18,5	(-24,0 ; -13,0)
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	2 148	0,6 *	(-4,6 ; 5,9)	12,8	(8,3 ; 17,3)
Techn. laboratoire 3	TL3	573	-5,8 *	(-13,9 ; 2,2)	4,1 *	(-5,1 ; 13,3)
Technicien en droit 1-2	DR1-2	678	-43,8	(-47,5 ; -40,2)	-37,2	(-41,0 ; -33,4)
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 550	-40,0	(-44,5 ; -35,6)	-25,1	(-29,7 ; -20,5)
Technicien génie 3	TG3	271	-51,5	(-60,4 ; -42,6)	-37,2	(-48,6 ; -25,8)
Techn. informatique 1-2	TI1-2	1 574	-11,2	(-18,0 ; -4,3)	2,5 *	(-6,8 ; 11,7)
Techn. informatique 3	TI3	1 322	-37,9	(-47,9 ; -27,8)	-18,2	(-28,9 ; -7,6)
Technicien en loisir 1-2	LO1-2	531	-22,6	(-30,8 ; -14,3)	-24,4	(-34,9 ; -13,9)
Techn. hygiène du trav. 1-2	TH1-2	153	-33,1	(-43,7 ; -22,4)	-14,4	(-24,3 ; -4,4)
Moyenne	-18,6	(-20,3 ; -17,0)	-7,5	(-9,4 ; -5,6)
Employés de bureau						
Magasinier 1	MG1	150	-27,5	(-46,1 ; -8,9)	-6,9 *	(-27,7 ; 13,9)
Magasinier 2	MG2	1 081	-31,7	(-39,2 ; -24,3)	-12,3	(-18,9 ; -5,7)
Magasinier 3	MG3	29	-14,9 *	(-48,8 ; 19,0)	3,4 *	(-28,0 ; 34,9)
Op. duplicateur 1-2	OD1-2	43	-34,3	(-46,8 ; -21,8)	-13,7	(-17,0 ; -10,3)
Personnel soutien adm. 1	PS1	5 212	-12,4	(-15,7 ; -9,2)	0,1 *	(-4,6 ; 4,7)
Personnel soutien adm. 2	PS2	6 605	-17,3	(-20,5 ; -14,2)	-6,3	(-9,7 ; -2,8)
Personnel soutien adm. 3	PS3	3 128	-26,4	(-28,8 ; -24,1)	-16,6	(-18,3 ; -14,8)
Personnel secrétariat 1	SE1	1 369	-24,0	(-26,6 ; -21,5)	-22,6	(-26,8 ; -18,5)
Personnel secrétariat 2	SE2	7 964	-25,6	(-28,6 ; -22,7)	-19,5	(-22,5 ; -16,6)
Préposé aux renseign. 2	PR2	1 044	-5,1	(-9,1 ; -1,0)	7,2	(2,1 ; 12,3)
Préposé aux renseign. 3	PR3	33	-12,7	(-25,3 ; -0,1)	-3,9 *	(-17,1 ; 9,4)
Préposé télécomm. 1-2	PT1-2	192	-17,3	(-32,3 ; -2,4)	-3,6 *	(-12,1 ; 4,9)
Préposé télécomm. 3	PT3	48	-30,4	(-37,1 ; -23,6)	-32,8	(-48,9 ; -16,6)
Téléphoniste-récept. 2	TR2	96	-5,8 *	(-18,9 ; 7,2)	11,4 *	(-0,4 ; 23,2)
Acheteur 2	AC2	271	-22,3	(-35,0 ; -9,6)	-1,5 *	(-16,2 ; 13,1)
Moyenne	-20,6	(-22,3 ; -18,8)	-10,5	(-12,4 ; -8,5)

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 2023

[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	2 170	-13,3	(-20,9 ; -5,6)	-13,9	(-24,3 ; -3,5)
Cuisinier 1	CU1	13	13,5 *	(-6,7 ; 33,7)	25,0	(2,8 ; 47,2)
Cuisinier 2	CU2	898	-12,8	(-24,1 ; -1,5)	4,1	(0,4 ; 7,9)
Journalier/préposé terr. 2	JP2	123	-34,4	(-41,4 ; -27,4)	-25,3	(-30,9 ; -19,6)
Préposé cuisine/café. 2	CC2	2 531	7,9 *	(-12,7 ; 28,5)	17,4 *	(-3,7 ; 38,5)
Préposé entretien lourd 2	PED2	4 923	5,3 *	(-3,3 ; 13,9)	12,6	(6,8 ; 18,4)
Ouvrier entret. mainten. 2	OM2	305	-18,3	(-23,8 ; -12,8)	-9,7	(-15,2 ; -4,2)
Préposé entretien léger 2	PER2	493	7,1	(0,2 ; 13,9)	15,5	(8,6 ; 22,3)
Moyenne	-1,7 *	(-7,8 ; 4,4)	6,2	(1,0 ; 11,4)
Ouvriers						
Conducteur véh. légers 2	CR2	114	-0,4 *	(-16,2 ; 15,5)	2,4 *	(-20,0 ; 24,8)
Conducteur véh. lourds 2	CD2	123	-23,4	(-30,5 ; -16,2)	-4,4 *	(-10,8 ; 2,1)
Électricien entretien 2	EL2	355	-51,6	(-69,1 ; -34,1)	-50,7	(-67,5 ; -33,8)
Électricien entretien 3	EL3	51	-47,6	(-54,4 ; -40,7)	-41,6	(-50,9 ; -32,3)
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	33	-15,0	(-26,1 ; -3,8)	-7,0 *	(-20,4 ; 6,3)
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	201	-21,8	(-32,7 ; -10,9)	-16,4	(-30,9 ; -1,8)
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	239	-44,0	(-53,2 ; -34,9)	-34,5	(-45,5 ; -23,6)
Menuisier entretien 2	ME2	246	-28,9	(-51,3 ; -6,4)	-21,4 *	(-46,3 ; 3,4)
Ouvrier de voirie 2	VO2	167	-41,8	(-43,9 ; -39,8)	-52,7	(-55,3 ; -50,1)
Ouvrier cert. entretien 2	OCE2	1 107	-43,1	(-48,8 ; -37,3)	-43,3	(-47,9 ; -38,8)
Peintre entretien 2	PE2	104	-46,2	(-56,6 ; -35,7)	-42,9	(-57,5 ; -28,3)
Machiniste 2	MA2	59	-24,5	(-38,2 ; -10,8)	-15,6	(-30,9 ; -0,3)
Conducteur d'équip. lourds 2	CE2	402	-34,1	(-47,7 ; -20,6)	-34,1	(-50,1 ; -18,2)
Moyenne	-35,8	(-40,2 ; -31,5)	-32,6	(-37,1 ; -28,1)
Ensemble des emplois repères						
Moyenne	-16,6	(-18,2 ; -15,1)	-7,4	(-9,0 ; -5,9)

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 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).

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 2023

[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	94	-12,7	(-23,9 ; -1,4)	-2,4 *	(-13,8 ; 9,1)
Professionnel communic. 2	PC2	972	-7,5 *	(-18,9 ; 4,0)	0,5 *	(-10,6 ; 11,6)
Professionnel communic. 3	PC3	152	-6,2 *	(-24,6 ; 12,1)	0,6 *	(-13,6 ; 14,8)
Professionnel gest. fin. 1	FI1	92	-3,0 *	(-14,0 ; 8,1)	14,4	(3,3 ; 25,5)
Professionnel gest. fin. 2	FI2	427	-19,7	(-24,8 ; -14,6)	-3,2	(-5,3 ; -1,0)
Professionnel gest. fin. 3	FI3	36	-19,6	(-26,3 ; -13,0)	-9,0	(-14,6 ; -3,3)
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	518	-30,4	(-38,9 ; -21,8)	-15,9	(-27,5 ; -4,2)
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	6 024	-14,6	(-18,9 ; -10,3)	-2,1 *	(-6,5 ; 2,4)
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	1 952	-21,0	(-26,6 ; -15,4)	-9,1	(-15,4 ; -2,7)
Ingénieur 1	IN1	143	-16,0	(-18,9 ; -13,1)	-2,9 *	(-6,2 ; 0,3)
Ingénieur 2	IN2	859	-2,5 *	(-5,1 ; 0,1)	4,7	(1,3 ; 8,1)
Ingénieur 3	IN3	427	-4,6 *	(-10,4 ; 1,1)	1,6 *	(-5,8 ; 9,0)
Professionnel sc. phys. 1	SP1	79	-2,6 *	(-8,0 ; 2,8)	9,0	(3,6 ; 14,4)
Professionnel sc. phys. 2	SP2	658	9,8	(3,6 ; 15,9)	16,9	(11,9 ; 21,8)
Professionnel sc. phys. 3	SP3	121	-2,7 *	(-14,9 ; 9,5)	5,8 *	(-5,2 ; 16,8)
Avocat et notaire 1	AN1	108	-13,4	(-14,9 ; -11,9)	-10,1	(-11,1 ; -9,1)
Avocat et notaire 2	AN2	774	-25,1 *	(-55,7 ; 5,5)	-13,8 *	(-38,3 ; 10,7)
Moyenne		..	-13,7	(-18,5 ; -8,9)	-2,4 *	(-6,7 ; 2,0)
Techniciens						
Technicien en administration 1-2	TA1-2	10 663	-10,6	(-13,2 ; -7,9)	4,9	(2,2 ; 7,5)
Technicien en administration 3	TA3	183	-15,7	(-23,6 ; -7,8)	2,0 *	(-5,3 ; 9,3)
Techn. documentation 1-2	TD1-2	668	-17,1 *	(-36,9 ; 2,8)	-8,6 *	(-27,7 ; 10,4)
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	2 148	2,7 *	(-3,5 ; 8,8)	16,9	(12,4 ; 21,4)
Techn. laboratoire 3	TL3	573	-2,6 *	(-16,4 ; 11,2)	12,0 *	(-0,6 ; 24,7)
Technicien en droit 1-2	DR1-2	678	-42,8	(-49,0 ; -36,6)	-30,5	(-35,8 ; -25,3)
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 550	-39,5	(-45,2 ; -33,7)	-20,8	(-26,3 ; -15,4)
Technicien génie 3	TG3	271	-46,5	(-61,8 ; -31,1)	-26,7	(-41,6 ; -11,7)
Techn. informatique 1-2	TI1-2	1 574	-9,3	(-16,6 ; -2,1)	6,1 *	(-3,1 ; 15,4)
Techn. informatique 3	TI3	1 322	-40,3	(-51,8 ; -28,7)	-18,1	(-30,0 ; -6,2)
Technicien en loisir 1-2	LO1-2	531	0,4 *	(-13,2 ; 14,0)	6,8 *	(-6,1 ; 19,8)
Techn. hygiène du trav. 1-2	TH1-2	153	-35,3	(-47,2 ; -23,4)	-13,9	(-25,0 ; -2,7)
Moyenne		..	-15,3	(-17,7 ; -13,0)	0,4 *	(-2,0 ; 2,7)
Employés de bureau						
Magasinier 1	MG1	150	-23,1	(-42,2 ; -4,0)	-0,5 *	(-20,2 ; 19,1)
Magasinier 2	MG2	1 081	-26,3	(-36,4 ; -16,1)	-3,2 *	(-11,2 ; 4,9)
Personnel soutien adm. 1	PS1	5 212	-8,3	(-12,6 ; -4,0)	11,4	(7,1 ; 15,8)
Personnel soutien adm. 2	PS2	6 605	-13,6	(-18,3 ; -8,9)	2,5 *	(-2,0 ; 7,0)
Personnel soutien adm. 3	PS3	3 128	-20,4	(-26,3 ; -14,6)	-5,2	(-9,2 ; -1,1)
Personnel secrétariat 1	SE1	1 369	-17,7	(-24,8 ; -10,7)	-1,9 *	(-8,9 ; 5,0)
Personnel secrétariat 2	SE2	7 964	-24,0	(-29,8 ; -18,3)	-8,7	(-13,5 ; -3,9)
Préposé aux renseign. 2	PR2	1 044	-2,7 *	(-7,7 ; 2,4)	13,1	(7,9 ; 18,4)
Préposé aux renseign. 3	PR3	33	-14,2 *	(-35,8 ; 7,3)	-0,3 *	(-21,2 ; 20,6)
Préposé télécomm. 1-2	PT1-2	192	-17,5 *	(-36,4 ; 1,4)	0,8 *	(-10,2 ; 11,8)
Téléphoniste-récept. 2	TR2	96	-4,3 *	(-17,6 ; 9,1)	14,3	(3,5 ; 25,2)
Acheteur 2	AC2	271	-20,9	(-35,7 ; -6,0)	2,4 *	(-13,7 ; 18,5)
Moyenne		..	-17,1	(-20,1 ; -14,2)	-0,1 *	(-2,8 ; 2,5)

Annexe E-2

Écart salarial et de la rémunération globale, intervalles de confiance, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé, en 2023

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif adm. québ. ²	Salaires		Rémunération globale	
			Écart	Intervalles de confiance	Écart	Intervalles de confiance
			%		%	
Employés de service						
Concierge 2	CO2	2 170	-0,9 *	(-10,9 ; 9,1)	5,8 *	(-5,3 ; 16,9)
Cuisinier 1	CU1	13	16,2 *	(-4,4 ; 36,8)	28,2	(5,7 ; 50,7)
Cuisinier 2	CU2	898	-14,5	(-27,7 ; -1,3)	5,1	(0,9 ; 9,4)
Journalier/préposé terr. 2	JP2	123	-33,6	(-47,8 ; -19,4)	-14,3	(-21,9 ; -6,8)
Préposé cuisine/café. 2	CC2	2 531	10,0 *	(-10,7 ; 30,6)	20,0 *	(-0,9 ; 40,8)
Préposé entretien lourd 2	PED2	4 923	6,6 *	(-1,8 ; 15,1)	14,4	(9,2 ; 19,6)
Ouvrier entret. mainten. 2	OM2	305	-16,2	(-23,0 ; -9,4)	-4,0 *	(-10,4 ; 2,4)
Préposé entretien léger 2	PER2	493	7,3	(0,5 ; 14,1)	15,9	(9,2 ; 22,5)
Moyenne		..	1,5 *	(-4,8 ; 7,9)	11,5	(6,0 ; 16,9)
Ouvriers						
Conducteur véh. légers 2	CR2	114	10,7 *	(-7,1 ; 28,5)	16,5 *	(-8,8 ; 41,8)
Conducteur véh. lourds 2	CD2	123	-22,3	(-29,8 ; -14,9)	-2,7 *	(-9,2 ; 3,8)
Électricien entretien 2	EL2	355	-59,0	(-80,6 ; -37,4)	-51,8	(-75,4 ; -28,3)
Électricien entretien 3	EL3	51	-51,2	(-64,7 ; -37,7)	-43,8	(-62,4 ; -25,3)
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	33	-12,2	(-24,3 ; -0,2)	-2,9 *	(-16,9 ; 11,0)
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	201	-15,2	(-27,7 ; -2,8)	-5,0 *	(-19,5 ; 9,5)
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	239	-43,9	(-53,5 ; -34,3)	-34,0	(-45,4 ; -22,5)
Menuisier entretien 2	ME2	246	-26,2 *	(-58,3 ; 5,9)	-12,7 *	(-43,5 ; 18,1)
Ouvrier cert. entretien 2	OCE2	1 107	-48,4	(-65,8 ; -31,0)	-35,2	(-47,9 ; -22,5)
Machiniste 2	MA2	59	-23,6	(-37,6 ; -9,6)	-14,3 *	(-29,8 ; 1,1)
Conducteur d'équip. lourds 2	CE2	402	-34,7	(-58,7 ; -10,8)	-23,0	(-44,3 ; -1,7)
Moyenne		..	-36,8	(-44,9 ; -28,8)	-25,7	(-33,0 ; -18,4)
Ensemble des emplois repères						
Moyenne		..	-14,2	(-16,3 ; -12,0)	-0,3 *	(-2,3 ; 1,7)

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 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).

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 2023

[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	94	-14,3	(-21,8 ; -6,9)	-14,7	(-20,1 ; -9,2)
Professionnel communic. 2	PC2	972	-12,7	(-14,3 ; -11,1)	-12,6	(-14,2 ; -11,0)
Professionnel communic. 3	PC3	152	-13,2	(-14,4 ; -11,9)	-10,5	(-11,3 ; -9,7)
Professionnel gest. fin. 1	FI1	92	-34,5	(-38,5 ; -30,5)	-32,4	(-36,7 ; -28,1)
Professionnel gest. fin. 2	FI2	427	-21,0	(-26,1 ; -15,9)	-20,4	(-25,7 ; -15,2)
Professionnel gest. fin. 3	FI3	36	-23,9	(-26,4 ; -21,4)	-21,1	(-22,9 ; -19,3)
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	518	-21,2	(-23,5 ; -18,8)	-18,3	(-20,5 ; -16,0)
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	6 024	-14,9	(-16,7 ; -13,1)	-14,4	(-16,1 ; -12,6)
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	1 952	-18,0	(-20,4 ; -15,7)	-13,7	(-14,9 ; -12,4)
Ingénieur 1	IN1	143	-21,9	(-23,1 ; -20,7)	-27,2	(-28,5 ; -25,9)
Ingénieur 2	IN2	859	-18,4	(-20,5 ; -16,3)	-23,0	(-24,1 ; -21,8)
Ingénieur 3	IN3	427	-10,4	(-11,8 ; -9,0)	-14,7	(-15,1 ; -14,3)
Professionnel sc. phys. 2	SP2	658	-9,6	(-10,8 ; -8,4)	-6,7	(-7,5 ; -5,9)
Avocat et notaire 1	AN1	108	-36,0	(-38,6 ; -33,4)	-32,7	(-35,1 ; -30,2)
Avocat et notaire 2	AN2	774	-20,2	(-22,5 ; -18,0)	-19,7	(-22,7 ; -16,7)
Avocat et notaire 3	AN3	338	-11,5	(-12,5 ; -10,5)	-10,0	(-11,1 ; -8,8)
Moyenne	-15,3	(-16,6 ; -14,0)	-14,4	(-15,4 ; -13,4)
Techniciens						
Technicien en administration 1-2	TA1-2	10 663	-21,2	(-21,9 ; -20,4)	-19,7	(-20,4 ; -19,0)
Technicien en administration 3	TA3	183	-23,1	(-26,5 ; -19,7)	-24,5	(-26,4 ; -22,6)
Techn. documentation 1-2	TD1-2	668	-14,2	(-16,0 ; -12,4)	-22,1	(-24,3 ; -20,0)
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	2 148	-9,5	(-12,6 ; -6,5)	-9,9	(-12,7 ; -7,1)
Techn. laboratoire 3	TL3	573	-9,5	(-13,2 ; -5,8)	-5,7	(-8,6 ; -2,7)
Technicien en droit 1-2	DR1-2	678	-45,3	(-46,2 ; -44,4)	-46,8	(-47,5 ; -46,1)
Technicien en droit 3	DR3	43	-35,7	(-38,7 ; -32,7)	-40,2	(-44,0 ; -36,3)
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 550	-41,8	(-44,0 ; -39,7)	-41,1	(-43,0 ; -39,3)
Techn. informatique 1-2	TI1-2	1 574	-25,2	(-26,9 ; -23,5)	-28,8	(-30,9 ; -26,7)
Techn. informatique 3	TI3	1 322	-20,3	(-21,7 ; -18,9)	-19,2	(-20,6 ; -17,8)
Technicien en loisir 1-2	LO1-2	531	-31,7	(-33,8 ; -29,5)	-37,3	(-40,2 ; -34,5)
Techn. hygiène du trav. 1-2	TH1-2	153	-19,2	(-37,3 ; -1,0)	-17,7	(-34,3 ; -1,0)
Moyenne	-22,7	(-23,7 ; -21,7)	-22,2	(-23,2 ; -21,3)
Employés de bureau						
Magasinier 1	MG1	150	-51,4	(-55,1 ; -47,7)	-48,4	(-52,7 ; -44,0)
Magasinier 2	MG2	1 081	-44,7	(-46,9 ; -42,5)	-35,4	(-37,3 ; -33,5)
Magasinier 3	MG3	29	-51,5	(-57,8 ; -45,2)	-46,0	(-53,3 ; -38,8)
Op. duplicateur 1-2	OD1-2	43	-44,6	(-44,6 ; -44,6)	-41,0	(-41,0 ; -41,0)
Personnel soutien adm. 1	PS1	5 212	-21,2	(-22,9 ; -19,5)	-28,4	(-30,4 ; -26,3)
Personnel soutien adm. 2	PS2	6 605	-24,2	(-25,2 ; -23,2)	-24,2	(-25,3 ; -23,1)
Personnel soutien adm. 3	PS3	3 128	-31,7	(-32,1 ; -31,3)	-26,9	(-27,3 ; -26,5)
Personnel secrétariat 1	SE1	1 369	-27,4	(-28,4 ; -26,4)	-35,4	(-36,8 ; -34,0)
Personnel secrétariat 2	SE2	7 964	-27,2	(-28,7 ; -25,6)	-31,3	(-33,0 ; -29,5)
Préposé aux renseign. 2	PR2	1 044	-13,3	(-18,1 ; -8,5)	-16,2	(-20,7 ; -11,6)
Préposé aux renseign. 3	PR3	33	-10,6	(-15,8 ; -5,5)	-9,2	(-14,4 ; -4,1)
Préposé télécomm. 1-2	PT1-2	192	-16,6	(-26,5 ; -6,8)	-21,7	(-32,0 ; -11,4)
Préposé télécomm. 3	PT3	48	-34,6	(-36,8 ; -32,5)	-52,1	(-54,4 ; -49,8)
Téléphoniste-récept. 2	TR2	96	-20,6	(-24,9 ; -16,3)	-19,5	(-24,7 ; -14,3)
Acheteur 2	AC2	271	-29,5	(-31,0 ; -28,1)	-23,0	(-24,1 ; -21,8)
Moyenne	-26,2	(-27,2 ; -25,3)	-28,1	(-29,2 ; -26,9)

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 2023

[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	568	-49,5	(.. ; ..)	-45,5	(.. ; ..)
Concierge 2	CO2	2 170	-24,0	(-28,9 ; -19,2)	-32,1	(-37,4 ; -26,7)
Cuisinier 2	CU2	898	-2,3 *	(-5,9 ; 1,3)	-3,3 *	(-6,6 ; 0,0)
Gardien 2	GA2	316	-35,0	(-38,0 ; -32,1)	-34,4	(-37,3 ; -31,4)
Journalier/préposé terr. 2	JP2	123	-35,1	(-38,5 ; -31,8)	-36,5	(-42,1 ; -30,8)
Préposé cuisine/café. 2	CC2	2 531	-20,6	(-23,6 ; -17,5)	-18,6	(-22,2 ; -15,0)
Préposé entretien lourd 2	PED2	4 923	-16,7	(-20,8 ; -12,5)	-19,0	(-25,5 ; -12,5)
Ouvrier entret. mainten. 2	OM2	305	-25,5	(-28,5 ; -22,5)	-30,5	(-35,0 ; -26,0)
Moyenne		..	-19,8	(-21,7 ; -17,8)	-22,0	(-24,7 ; -19,2)
Ouvriers						
Conducteur véh. lourds 2	CD2	123	-45,6	(-47,0 ; -44,1)	-43,9	(-45,6 ; -42,3)
Électricien entretien 2	EL2	355	-36,1	(-38,1 ; -34,1)	-48,0	(-50,6 ; -45,3)
Électricien entretien 3	EL3	51	-43,8	(-44,5 ; -43,1)	-39,2	(-40,5 ; -38,0)
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	33	-30,3	(-31,6 ; -29,0)	-31,2	(-32,7 ; -29,8)
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	201	-35,2	(-36,5 ; -34,0)	-41,3	(-42,3 ; -40,4)
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	239	-46,6	(-47,9 ; -45,3)	-46,9	(-48,7 ; -45,2)
Menuisier entretien 2	ME2	246	-34,2	(-35,3 ; -33,1)	-40,5	(-42,9 ; -38,1)
Ouvrier de voirie 2	VO2	167	-41,8	(-43,9 ; -39,8)	-52,7	(-55,3 ; -50,1)
Ouvrier cert. entretien 2	OCE2	1 107	-40,9	(-43,4 ; -38,3)	-47,0	(-49,6 ; -44,5)
Peintre entretien 2	PE2	104	-43,3	(-45,4 ; -41,2)	-51,5	(-53,5 ; -49,5)
Machiniste 2	MA2	59	-44,0	(-45,0 ; -43,0)	-44,6	(-45,4 ; -43,7)
Conducteur d'équip. lourds 2	CE2	402	-33,3	(-34,3 ; -32,2)	-50,8	(-52,4 ; -49,3)
Moyenne		..	-39,1	(-40,1 ; -38,0)	-45,1	(-46,1 ; -44,1)
Ensemble des emplois repères						
Moyenne		..	-22,0	(-22,9 ; -21,1)	-22,7	(-23,6 ; -21,9)

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 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).

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 2023

[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	972	-14,3	(-16,6 ; -12,0)	-21,8	(-24,7 ; -18,9)
Professionnel communic. 3	PC3	152	-13,2	(-20,6 ; -5,8)	-21,0	(-29,4 ; -12,6)
Professionnel gest. fin. 2	FI2	427	-33,3	(-34,2 ; -32,4)	-40,7	(-41,9 ; -39,5)
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	6 024	-25,8	(-26,4 ; -25,2)	-32,1	(-33,0 ; -31,3)
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	1 952	-25,7	(-29,0 ; -22,4)	-32,9	(-36,1 ; -29,6)
Ingénieur 1	IN1	143	-30,9	(-37,2 ; -24,7)	-40,9	(-43,7 ; -38,2)
Ingénieur 2	IN2	859	-10,5	(-10,8 ; -10,1)	-23,9	(-24,5 ; -23,3)
Ingénieur 3	IN3	427	4,6	(4,3 ; 4,9)	-7,7	(-8,1 ; -7,2)
Professionnel sc. phys. 2	SP2	658	-15,2	(-15,2 ; -15,2)	-19,3	(-19,3 ; -19,3)
Avocat et notaire 2	AN2	774	-18,5	(-19,6 ; -17,3)	-25,4	(-26,6 ; -24,1)
Avocat et notaire 3	AN3	338	0,3	(0,3 ; 0,3)	-7,3	(-7,3 ; -7,3)
Moyenne	-20,9	(-21,5 ; -20,4)	-28,6	(-29,2 ; -28,0)
Techniciens						
Technicien en administration 1-2	TA1-2	10 663	-25,8	(-26,9 ; -24,7)	-36,5	(-37,6 ; -35,4)
Technicien en administration 3	TA3	183	-37,4	(-38,9 ; -36,0)	-43,6	(-44,9 ; -42,2)
Techn. documentation 1-2	TD1-2	668	-13,6	(-16,7 ; -10,6)	-26,8	(-31,3 ; -22,4)
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	2 148	-9,2	(-9,2 ; -9,2)	-16,8	(-16,8 ; -16,8)
Technicien en droit 1-2	DR1-2	678	-37,0	(-38,3 ; -35,7)	-50,0	(-51,5 ; -48,4)
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 550	-41,1	(-41,8 ; -40,5)	-45,7	(-46,9 ; -44,5)
Technicien génie 3	TG3	271	-44,0	(-44,1 ; -43,8)	-49,4	(-49,5 ; -49,3)
Techn. informatique 1-2	TI1-2	1 574	-36,8	(-38,9 ; -34,7)	-46,0	(-48,9 ; -43,0)
Techn. informatique 3	TI3	1 322	-26,0	(-31,9 ; -20,1)	-32,1	(-38,5 ; -25,8)
Technicien en loisir 1-2	LO1-2	531	-32,1	(-34,3 ; -29,9)	-37,7	(-40,7 ; -34,7)
Techn. hygiène du trav. 1-2	TH1-2	153	-25,6	(-27,8 ; -23,4)	-25,7	(-27,9 ; -23,6)
Moyenne	-26,5	(-27,4 ; -25,6)	-35,5	(-36,4 ; -34,5)
Employés de bureau						
Magasinier 1	MG1	150	-53,7	(-55,3 ; -52,1)	-60,6	(-63,7 ; -57,5)
Magasinier 2	MG2	1 081	-51,2	(-52,2 ; -50,2)	-57,9	(-58,6 ; -57,2)
Personnel soutien adm. 1	PS1	5 212	-22,1	(-24,0 ; -20,2)	-31,9	(-34,3 ; -29,6)
Personnel soutien adm. 2	PS2	6 605	-31,8	(-32,9 ; -30,7)	-41,8	(-43,0 ; -40,7)
Personnel soutien adm. 3	PS3	3 128	-42,2	(-42,9 ; -41,5)	-49,9	(-50,9 ; -48,8)
Personnel secrétariat 1	SE1	1 369	-31,6	(-34,3 ; -28,9)	-43,4	(-46,6 ; -40,2)
Personnel secrétariat 2	SE2	7 964	-31,5	(-33,5 ; -29,5)	-42,5	(-44,6 ; -40,4)
Préposé aux renseign. 2	PR2	1 044	-26,9	(-29,6 ; -24,2)	-36,9	(-41,1 ; -32,8)
Préposé aux renseign. 3	PR3	33	-19,4	(-21,5 ; -17,3)	-27,9	(-30,7 ; -25,1)
Préposé télécomm. 1-2	PT1-2	192	-29,8	(-37,4 ; -22,2)	-35,5	(-42,4 ; -28,6)
Préposé télécomm. 3	PT3	48	-34,6	(-36,8 ; -32,5)	-52,1	(-54,4 ; -49,8)
Téléphoniste-récept. 2	TR2	96	-30,4	(-33,9 ; -26,9)	-38,0	(-41,5 ; -34,5)
Acheteur 2	AC2	271	-40,9	(-46,2 ; -35,6)	-27,1	(-31,7 ; -22,4)
Moyenne	-32,3	(-33,2 ; -31,3)	-41,3	(-42,4 ; -40,1)

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 2023

[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	2 170	-30,4	(-34,7 ; -26,2)	-39,1	(-43,4 ; -34,7)
Journalier/préposé terr. 2	JP2	123	-40,0	(-43,7 ; -36,3)	-43,9	(-50,6 ; -37,2)
Préposé entretien lourd 2	PED2	4 923	-29,4	(-36,1 ; -22,7)	-32,6	(-46,7 ; -18,5)
Ouvrier entret. mainten. 2	OM2	305	-35,3	(-40,1 ; -30,4)	-44,2	(-47,6 ; -40,7)
Moyenne	-31,2	(-35,2 ; -27,2)	-36,5	(-44,5 ; -28,4)
Ouvriers						
Conducteur véh. lourds 2	CD2	123	-39,9	(-42,4 ; -37,4)	-44,1	(-49,0 ; -39,1)
Électricien entretien 2	EL2	355	-39,1	(-39,5 ; -38,7)	-59,7	(-60,3 ; -59,1)
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	201	-30,5	(-31,7 ; -29,4)	-42,2	(-44,2 ; -40,3)
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	239	-40,2	(-40,3 ; -40,2)	-46,7	(-46,8 ; -46,5)
Menuisier entretien 2	ME2	246	-36,7	(-37,8 ; -35,7)	-46,7	(-50,1 ; -43,4)
Ouvrier de voirie 2	VO2	167	-42,0	(-44,1 ; -39,9)	-52,9	(-55,5 ; -50,2)
Ouvrier cert. entretien 2	OCE2	1 107	-39,8	(-40,9 ; -38,6)	-53,0	(-55,6 ; -50,5)
Peintre entretien 2	PE2	104	-41,3	(-42,9 ; -39,7)	-54,6	(-57,7 ; -51,5)
Machiniste 2	MA2	59	-37,9	(-37,9 ; -37,9)	-49,8	(-49,8 ; -49,8)
Conducteur d'équip. lourds 2	CE2	402	-32,6	(-33,3 ; -31,9)	-50,8	(-52,3 ; -49,3)
Moyenne	-37,1	(-37,6 ; -36,5)	-49,0	(-50,0 ; -48,0)
Ensemble des emplois repères						
Moyenne	-27,6	(-28,3 ; -26,8)	-36,0	(-37,1 ; -34,9)

1. Le nombre d'emplois dans ce tableau peut être moindre que celui dans l'annexe D-1 en raison de l'application des règles de confidentialité.

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

Écart salarial et de la rémunération globale, intervalles de confiance, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2023

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif adm. québ. ²	Salaires		Rémunération globale	
			Écart	Intervalles de confiance	Écart	Intervalles de confiance
			%		%	
Professionnels						
Professionnel communic. 2	PC2	972	-11,7	(-16,9 ; -6,5)	-9,2	(-14,9 ; -3,5)
Professionnel communic. 3	PC3	152	-20,1	(-23,8 ; -16,4)	-14,5	(-17,5 ; -11,5)
Professionnel gest. fin. 1	FI1	92	-22,0	(-37,7 ; -6,4)	-21,4	(-38,1 ; -4,6)
Professionnel gest. fin. 2	FI2	427	-18,5	(-26,4 ; -10,6)	-17,2	(-25,4 ; -9,0)
Professionnel gest. fin. 3	FI3	36	-21,8	(-26,2 ; -17,5)	-17,0	(-19,9 ; -14,0)
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	518	-10,3	(-15,2 ; -5,3)	-6,3	(-11,1 ; -1,6)
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	6 024	-15,8	(-19,2 ; -12,4)	-13,5	(-16,8 ; -10,3)
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	1 952	-23,7	(-26,4 ; -20,9)	-16,4	(-18,0 ; -14,8)
Ingénieur 2	IN2	859	-22,4	(-25,6 ; -19,3)	-23,1	(-25,3 ; -21,0)
Avocat et notaire 1	AN1	108	-9,5	(-15,3 ; -3,7)	-7,9	(-12,8 ; -2,9)
Avocat et notaire 2	AN2	774	-7,8	(-8,7 ; -6,9)	-4,8	(-6,1 ; -3,5)
Avocat et notaire 3	AN3	338	-6,7	(-7,7 ; -5,6)	-4,5	(-5,8 ; -3,3)
Moyenne	-16,5	(-18,6 ; -14,3)	-13,3	(-15,0 ; -11,5)
Techniciens						
Technicien en administration 1-2	TA1-2	10 663	-22,2	(-25,2 ; -19,3)	-19,8	(-22,8 ; -16,7)
Technicien en administration 3	TA3	183	-18,5	(-26,4 ; -10,6)	-16,1	(-20,7 ; -11,5)
Techn. documentation 1-2	TD1-2	668	-8,8	(-16,4 ; -1,1)	-9,8	(-17,0 ; -2,5)
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	2 148	-7,9	(-13,7 ; -2,1)	-9,3	(-15,0 ; -3,5)
Techn. laboratoire 3	TL3	573	-9,2 *	(-19,0 ; 0,6)	-6,5 *	(-15,2 ; 2,2)
Technicien en droit 1-2	DR1-2	678	-40,9	(-47,2 ; -34,6)	-41,1	(-46,9 ; -35,3)
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 550	-45,3	(-50,9 ; -39,6)	-39,4	(-44,3 ; -34,6)
Techn. informatique 1-2	TI1-2	1 574	-17,9	(-21,7 ; -14,1)	-16,9	(-21,1 ; -12,8)
Techn. informatique 3	TI3	1 322	-20,3	(-22,5 ; -18,2)	-17,0	(-19,2 ; -14,8)
Techn. hygiène du trav. 1-2	TH1-2	153	-56,7	(-88,1 ; -25,2)	-47,7	(-78,8 ; -16,7)
Moyenne	-23,2	(-26,1 ; -20,4)	-20,8	(-23,5 ; -18,1)
Employés de bureau						
Magasinier 1	MG1	150	-52,1	(-57,0 ; -47,2)	-46,7	(-52,8 ; -40,6)
Magasinier 2	MG2	1 081	-51,1	(-56,3 ; -45,9)	-40,9	(-45,5 ; -36,3)
Magasinier 3	MG3	29	-61,1	(-66,1 ; -56,2)	-51,3	(-56,6 ; -46,1)
Personnel soutien adm. 1	PS1	5 212	-19,5	(-23,8 ; -15,2)	-17,2	(-22,1 ; -12,4)
Personnel soutien adm. 2	PS2	6 605	-20,4	(-24,0 ; -16,8)	-18,0	(-21,8 ; -14,3)
Personnel soutien adm. 3	PS3	3 128	-19,8	(-24,4 ; -15,3)	-15,4	(-19,4 ; -11,4)
Personnel secrétariat 1	SE1	1 369	-32,2	(-36,0 ; -28,3)	-35,3	(-40,4 ; -30,2)
Personnel secrétariat 2	SE2	7 964	-24,5	(-29,2 ; -19,7)	-23,4	(-28,1 ; -18,6)
Préposé aux renseign. 2	PR2	1 044	-5,1 *	(-14,3 ; 4,0)	-2,7 *	(-10,9 ; 5,4)
Préposé aux renseign. 3	PR3	33	-8,7	(-15,3 ; -2,2)	-4,7 *	(-10,9 ; 1,5)
Préposé télécomm. 1-2	PT1-2	192	0,3 *	(-1,3 ; 1,9)	-2,2 *	(-5,9 ; 1,5)
Moyenne	-23,5	(-26,8 ; -20,3)	-21,0	(-24,3 ; -17,7)

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 2023

[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	898	6,3	(2,7 ; 9,8)	4,0	(0,2 ; 7,7)
Gardien 2	GA2	316	-42,0	(-46,8 ; -37,1)	-36,6	(-41,6 ; -31,6)
Journalier/préposé terr. 2	JP2	123	-25,9	(-36,6 ; -15,2)	-18,3	(-30,5 ; -6,1)
Préposé entretien lourd 2	PED2	4 923	-17,7	(-25,6 ; -9,9)	-16,0	(-23,0 ; -9,0)
Ouvrier entret. mainten. 2	OM2	305	-12,0	(-14,8 ; -9,1)	-11,4	(-15,7 ; -7,2)
Moyenne	-15,4	(-20,3 ; -10,5)	-19,6	(-24,5 ; -14,8)
Ouvriers						
Conducteur véh. lourds 2	CD2	123	-49,3	(-50,4 ; -48,2)	-45,4	(-46,8 ; -44,0)
Électricien entretien 2	EL2	355	-35,4	(-40,6 ; -30,3)	-39,3	(-44,8 ; -33,8)
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	33	-28,1	(-33,6 ; -22,6)	-27,1	(-32,8 ; -21,4)
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	201	-37,9	(-39,4 ; -36,4)	-41,1	(-42,2 ; -39,9)
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	239	-51,7	(-52,8 ; -50,6)	-49,9	(-52,1 ; -47,8)
Ouvrier cert. entretien 2	OCE2	1 107	-43,8	(-47,8 ; -39,8)	-45,8	(-50,0 ; -41,5)
Moyenne	-44,5	(-46,5 ; -42,5)	-45,7	(-47,8 ; -43,7)
Ensemble des emplois repères						
Moyenne	-21,3	(-23,6 ; -19,1)	-19,6	(-21,7 ; -17,5)

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 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).

Annexe E-6

Écart salarial et de la rémunération globale, intervalles de confiance, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur universitaire, en 2023

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif adm. québ. ²	Salaires		Rémunération globale	
			Écart	Intervalles de confiance	Écart	Intervalles de confiance
			%		%	
Professionnels						
Professionnel communic. 2	PC2	972	-6,0	(-9,5 ; -2,5)	-9,2	(-12,2 ; -6,1)
Professionnel communic. 3	PC3	152	-1,3 *	(-6,1 ; 3,5)	-6,8	(-12,4 ; -1,1)
Professionnel gest. fin. 2	FI2	427	-16,2	(-19,1 ; -13,3)	-18,7	(-21,2 ; -16,2)
Professionnel gest. fin. 3	FI3	36	-12,3	(-13,0 ; -11,5)	-15,9	(-18,0 ; -13,9)
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	518	-30,3	(-30,8 ; -29,9)	-33,1	(-33,6 ; -32,6)
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	6 024	-14,2	(-15,1 ; -13,3)	-16,7	(-17,4 ; -15,9)
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	1 952	-16,0	(-22,7 ; -9,2)	-21,3	(-27,8 ; -14,8)
Ingénieur 2	IN2	859	-0,6	(-0,8 ; -0,3)	-10,6	(-10,7 ; -10,4)
Avocat et notaire 2	AN2	774	-18,9	(-22,6 ; -15,3)	-18,1	(-21,4 ; -14,7)
Avocat et notaire 3	AN3	338	-8,3	(-8,3 ; -8,3)	-13,2	(-13,2 ; -13,2)
Moyenne	-9,8	(-10,9 ; -8,7)	-13,5	(-14,5 ; -12,4)
Techniciens						
Technicien en administration 1-2	TA1-2	10 663	-13,3	(-15,4 ; -11,1)	-16,1	(-18,0 ; -14,2)
Technicien en administration 3	TA3	183	-18,4	(-20,2 ; -16,6)	-23,7	(-25,1 ; -22,3)
Techn. documentation 1-2	TD1-2	668	-14,9	(-16,0 ; -13,8)	-18,1	(-19,2 ; -17,1)
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	2 148	-10,2	(-11,5 ; -8,8)	-9,5	(-10,5 ; -8,5)
Techn. laboratoire 3	TL3	573	-9,7	(-10,1 ; -9,2)	-5,2	(-5,8 ; -4,5)
Technicien en droit 1-2	DR1-2	678	-33,4	(-37,6 ; -29,2)	-37,3	(-40,7 ; -34,0)
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 550	-19,2	(-19,4 ; -19,0)	-24,0	(-24,3 ; -23,8)
Technicien génie 3	TG3	271	-19,9	(-21,4 ; -18,4)	-22,0	(-23,5 ; -20,4)
Techn. informatique 1-2	TI1-2	1 574	-19,0	(-20,9 ; -17,2)	-21,2	(-22,9 ; -19,6)
Moyenne	-14,4	(-15,6 ; -13,3)	-16,6	(-17,6 ; -15,7)
Employés de bureau						
Magasinier 2	MG2	1 081	-23,1	(-29,4 ; -16,8)	-20,4	(-23,7 ; -17,0)
Op. duplicateur 1-2	OD1-2	43	-35,5	(-35,5 ; -35,5)	-32,1	(-32,1 ; -32,1)
Personnel soutien adm. 1	PS1	5 212	-13,6	(-15,3 ; -12,0)	-13,3	(-15,0 ; -11,6)
Personnel soutien adm. 2	PS2	6 605	-18,7	(-19,4 ; -18,1)	-23,3	(-23,8 ; -22,8)
Personnel soutien adm. 3	PS3	3 128	-27,5	(-30,7 ; -24,3)	-32,1	(-34,5 ; -29,6)
Personnel secrétariat 1	SE1	1 369	-24,4	(-24,6 ; -24,3)	-31,6	(-31,9 ; -31,3)
Personnel secrétariat 2	SE2	7 964	-25,0	(-25,3 ; -24,8)	-26,7	(-26,8 ; -26,5)
Préposé aux renseign. 2	PR2	1 044	-3,6	(-6,2 ; -1,1)	-7,9	(-9,6 ; -6,2)
Téléphoniste-récept. 2	TR2	96	-31,1	(-32,3 ; -29,9)	-24,4	(-26,2 ; -22,6)
Moyenne	-21,5	(-22,1 ; -21,0)	-23,8	(-24,2 ; -23,3)

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 2023

[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	316	-21,9	(-21,9 ; -21,9)	-21,8	(-21,8 ; -21,8)
Journalier/préposé terr. 2	JP2	123	-20,3	(-20,6 ; -20,0)	-18,4	(-20,8 ; -15,9)
Préposé entretien lourd 2	PED2	4 923	-8,0	(-9,2 ; -6,8)	-11,1	(-11,3 ; -10,9)
Ouvrier entret. mainten. 2	OM2	305	-9,2	(-9,3 ; -9,2)	-10,0	(-10,6 ; -9,3)
Moyenne		..	-14,9	(-15,9 ; -13,9)	-16,0	(-17,2 ; -14,8)
Ouvriers						
Électricien entretien 2	EL2	355	-20,7	(-21,0 ; -20,5)	-24,4	(-25,0 ; -23,8)
Électricien entretien 3	EL3	51	-28,8	(-28,8 ; -28,8)	-30,9	(-30,9 ; -30,9)
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	239	-18,7	(-21,1 ; -16,3)	-19,8	(-19,9 ; -19,8)
Menusier entretien 2	ME2	246	-17,5	(-19,0 ; -16,0)	-17,8	(-19,6 ; -15,9)
Ouvrier cert. entretien 2	OCE2	1 107	-19,5	(-19,5 ; -19,5)	-24,2	(-24,2 ; -24,2)
Peintre entretien 2	PE2	104	-23,6	(-23,6 ; -23,6)	-21,0	(-21,0 ; -21,0)
Moyenne		..	-15,6	(-15,9 ; -15,3)	-19,5	(-19,6 ; -19,3)
Ensemble des emplois repères						
Moyenne		..	-15,3	(-15,7 ; -14,8)	-17,9	(-18,3 ; -17,5)

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 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).

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 2023

[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	94	-25,6	(.. ; ..)	-20,8	(.. ; ..)
Professionnel communic. 2	PC2	972	-15,3	(.. ; ..)	-11,3	(.. ; ..)
Professionnel communic. 3	PC3	152	-11,9	(.. ; ..)	-8,9	(.. ; ..)
Professionnel gest. fin. 1	FI1	92	-41,0	(.. ; ..)	-37,8	(.. ; ..)
Professionnel gest. fin. 2	FI2	427	-24,9	(.. ; ..)	-22,5	(.. ; ..)
Professionnel gest. fin. 3	FI3	36	-27,1	(.. ; ..)	-25,7	(.. ; ..)
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	518	-27,1	(.. ; ..)	-24,1	(.. ; ..)
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	6 024	-7,7	(.. ; ..)	-6,3	(.. ; ..)
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	1 952	-8,4	(.. ; ..)	-7,1	(.. ; ..)
Ingénieur 1	IN1	143	-23,8	(.. ; ..)	-29,1	(.. ; ..)
Ingénieur 2	IN2	859	-17,7	(.. ; ..)	-22,6	(.. ; ..)
Ingénieur 3	IN3	427	-12,0	(.. ; ..)	-17,6	(.. ; ..)
Professionnel sc. phys. 2	SP2	658	-6,4	(.. ; ..)	-4,3	(.. ; ..)
Professionnel sc. phys. 3	SP3	121	-15,3	(.. ; ..)	-13,8	(.. ; ..)
Avocat et notaire 1	AN1	108	-46,5	(.. ; ..)	-41,9	(.. ; ..)
Avocat et notaire 2	AN2	774	-46,4	(.. ; ..)	-43,2	(.. ; ..)
Avocat et notaire 3	AN3	338	-30,5	(.. ; ..)	-29,2	(.. ; ..)
Biologiste 2	BI2	248	-6,0	(.. ; ..)	-5,1	(.. ; ..)
Biologiste 3	BI3	43	-15,0	(.. ; ..)	-13,7	(.. ; ..)
Moyenne		..	-13,7	(.. ; ..)	-12,6	(.. ; ..)
Techniciens						
Technicien en administration 1-2	TA1-2	10 663	-21,5	(.. ; ..)	-16,0	(.. ; ..)
Techn. documentation 1-2	TD1-2	668	-22,7	(.. ; ..)	-19,3	(.. ; ..)
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	2 148	-13,1	(.. ; ..)	-7,8	(.. ; ..)
Technicien en droit 1-2	DR1-2	678	-50,8	(.. ; ..)	-46,6	(.. ; ..)
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 550	-48,6	(.. ; ..)	-44,3	(.. ; ..)
Technicien génie 3	TG3	271	-53,6	(.. ; ..)	-47,1	(.. ; ..)
Moyenne		..	-24,8	(.. ; ..)	-19,5	(.. ; ..)
Employés de bureau						
Magasinier 1	MG1	150	-33,8	(.. ; ..)	-21,0	(.. ; ..)
Magasinier 2	MG2	1 081	-39,4	(.. ; ..)	-23,5	(.. ; ..)
Magasinier 3	MG3	29	-42,5	(.. ; ..)	-30,2	(.. ; ..)
Personnel soutien adm. 2	PS2	6 605	-25,2	(.. ; ..)	-18,8	(.. ; ..)
Personnel soutien adm. 3	PS3	3 128	-31,4	(.. ; ..)	-24,2	(.. ; ..)
Acheteur 2	AC2	271	-25,0	(.. ; ..)	-19,6	(.. ; ..)
Moyenne		..	-28,2	(.. ; ..)	-20,8	(.. ; ..)

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 2023

[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	568	-49,5	(.. ; ..)	-45,5	(.. ; ..)
Cuisinier 1	CU1	13	-33,6	(.. ; ..)	-33,6	(.. ; ..)
Cuisinier 2	CU2	898	-24,0	(.. ; ..)	-20,9	(.. ; ..)
Cuisinier 3	CU3	17	-28,2	(.. ; ..)	-27,4	(.. ; ..)
Journalier/préposé terr. 2	JP2	123	-18,2	(.. ; ..)	-12,6	(.. ; ..)
Préposé cuisine/café. 2	CC2	2 531	-15,8	(.. ; ..)	-13,3	(.. ; ..)
Préposé entretien léger 2	PER2	493	-7,9	(.. ; ..)	-5,7	(.. ; ..)
Moyenne		..	-21,0	(.. ; ..)	-18,2	(.. ; ..)
Ouvriers						
Conducteur véh. légers 2	CR2	114	-19,9	(.. ; ..)	-16,2	(.. ; ..)
Conducteur véh. lourds 2	CD2	123	-23,9	(.. ; ..)	-20,6	(.. ; ..)
Électricien entretien 2	EL2	355	-45,0	(.. ; ..)	-42,4	(.. ; ..)
Électricien entretien 3	EL3	51	-43,7	(.. ; ..)	-37,1	(.. ; ..)
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	33	-45,8	(.. ; ..)	-44,1	(.. ; ..)
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	201	-40,5	(.. ; ..)	-38,5	(.. ; ..)
Menuisier entretien 2	ME2	246	-41,1	(.. ; ..)	-36,4	(.. ; ..)
Machiniste 2	MA2	59	-27,7	(.. ; ..)	-24,9	(.. ; ..)
Conducteur d'équip. lourds 2	CE2	402	-22,5	(.. ; ..)	-21,5	(.. ; ..)
Moyenne		..	-34,5	(.. ; ..)	-31,7	(.. ; ..)
Ensemble des emplois repères						
Moyenne		..	-20,9	(.. ; ..)	-17,2	(.. ; ..)

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 2023

[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	972	-13,8	(-15,4 ; -12,3)	-13,5	(-14,9 ; -12,2)
Professionnel communic. 3	PC3	152	-13,1	(-13,8 ; -12,4)	-9,9	(-10,3 ; -9,5)
Professionnel gest. fin. 1	FI1	92	-32,5	(-35,4 ; -29,7)	-30,0	(-32,7 ; -27,3)
Professionnel gest. fin. 2	FI2	427	-16,5	(-18,8 ; -14,2)	-15,8	(-18,2 ; -13,5)
Professionnel gest. fin. 3	FI3	36	-23,4	(-25,7 ; -21,1)	-21,1	(-22,7 ; -19,4)
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	518	-21,2	(-24,0 ; -18,5)	-18,0	(-20,5 ; -15,5)
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	6 024	-14,4	(-16,3 ; -12,4)	-13,5	(-15,4 ; -11,6)
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	1 952	-17,2	(-19,8 ; -14,6)	-12,5	(-14,0 ; -10,9)
Ingénieur 1	IN1	143	-21,9	(-23,1 ; -20,7)	-27,2	(-28,5 ; -25,9)
Ingénieur 2	IN2	859	-18,8	(-20,9 ; -16,7)	-23,3	(-24,4 ; -22,1)
Ingénieur 3	IN3	427	-10,6	(-11,9 ; -9,2)	-14,8	(-15,2 ; -14,4)
Professionnel sc. phys. 2	SP2	658	-9,9	(-11,1 ; -8,6)	-6,6	(-7,4 ; -5,7)
Avocat et notaire 1	AN1	108	-37,0	(-39,7 ; -34,2)	-33,1	(-35,7 ; -30,6)
Avocat et notaire 2	AN2	774	-22,2	(-25,3 ; -19,1)	-21,2	(-25,0 ; -17,3)
Avocat et notaire 3	AN3	338	-14,2	(-15,6 ; -12,7)	-13,6	(-15,1 ; -12,0)
Moyenne	-15,2	(-16,6 ; -13,9)	-14,1	(-15,2 ; -13,1)
Techniciens						
Technicien en administration 1-2	TA1-2	10 663	-21,1	(-22,2 ; -20,0)	-18,8	(-19,9 ; -17,6)
Technicien en administration 3	TA3	183	-18,4	(-21,1 ; -15,7)	-21,5	(-24,5 ; -18,5)
Techn. documentation 1-2	TD1-2	668	-16,5	(-22,2 ; -10,8)	-23,0	(-28,5 ; -17,5)
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	2 148	-8,8	(-15,1 ; -2,4)	0,1 *	(-6,7 ; 7,0)
Techn. laboratoire 3	TL3	573	-9,7	(-13,6 ; -5,8)	-5,3	(-8,2 ; -2,5)
Technicien en droit 1-2	DR1-2	678	-45,5	(-46,2 ; -44,7)	-47,3	(-47,9 ; -46,7)
Technicien en droit 3	DR3	43	-31,0	(-32,8 ; -29,2)	-38,4	(-42,8 ; -34,0)
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 550	-46,6	(-49,9 ; -43,4)	-37,5	(-40,4 ; -34,6)
Techn. informatique 1-2	TI1-2	1 574	-24,2	(-27,6 ; -20,8)	-22,9	(-26,8 ; -19,0)
Techn. informatique 3	TI3	1 322	-20,3	(-21,7 ; -19,0)	-18,1	(-20,0 ; -16,2)
Techniciens en loisir 1-2	LO1-2	531	-22,5	(-31,7 ; -13,2)	-25,4	(-37,7 ; -13,2)
Techn. hygiène du trav. 1-2	TH1-2	153	-21,5 *	(-47,2 ; 4,2)	-20,4 *	(-44,2 ; 3,4)
Moyenne	-22,6	(-24,1 ; -21,1)	-19,6	(-21,1 ; -18,1)
Employés de bureau						
Magasinier 1	MG1	150	-51,0	(-62,0 ; -40,0)	-34,8	(-47,5 ; -22,2)
Magasinier 2	MG2	1 081	-42,4	(-47,0 ; -37,9)	-25,7	(-30,9 ; -20,5)
Magasinier 3	MG3	29	-43,5	(-50,6 ; -36,4)	-31,2	(-46,5 ; -15,9)
Op. duplicateur 1-2	OD1-2	43	-21,3	(-35,3 ; -7,2)	-17,7	(-32,0 ; -3,3)
Personnel soutien adm. 1	PS1	5 212	-20,7	(-23,6 ; -17,8)	-21,7	(-25,8 ; -17,6)
Personnel soutien adm. 2	PS2	6 605	-25,5	(-27,3 ; -23,7)	-23,2	(-25,0 ; -21,4)
Personnel soutien adm. 3	PS3	3 128	-32,1	(-33,0 ; -31,2)	-27,3	(-28,0 ; -26,5)
Personnel secrétariat 1	SE1	1 369	-26,9	(-27,8 ; -26,1)	-35,0	(-36,3 ; -33,6)
Personnel secrétariat 2	SE2	7 964	-25,1	(-27,5 ; -22,7)	-29,2	(-32,3 ; -26,0)
Préposé aux renseign. 2	PR2	1 044	-15,9	(-22,2 ; -9,5)	-16,1	(-21,4 ; -10,8)
Préposé aux renseign. 3	PR3	33	-17,2	(-32,5 ; -1,8)	-13,6	(-24,7 ; -2,4)
Préposé télécomm. 1-2	PT1-2	192	-12,9	(-23,0 ; -2,7)	-11,3 *	(-23,5 ; 1,0)
Préposé télécomm. 3	PT3	48	-34,6	(-36,8 ; -32,5)	-52,1	(-54,4 ; -49,8)
Téléphoniste-récept. 2	TR2	96	-20,6	(-25,5 ; -15,6)	-9,4	(-18,3 ; -0,6)
Acheteur 2	AC2	271	-31,6	(-36,6 ; -26,5)	-25,8	(-30,5 ; -21,1)
Moyenne	-25,9	(-27,3 ; -24,5)	-25,6	(-27,2 ; -23,9)

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 2023

[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	2 170	-23,8	(-29,4 ; -18,3)	-31,4	(-36,2 ; -26,5)
Cuisinier 2	CU2	898	-15,0	(-28,7 ; -1,3)	2,7 *	(-2,3 ; 7,6)
Journalier/préposé terr. 2	JP2	123	-38,7	(-44,6 ; -32,9)	-30,5	(-36,8 ; -24,2)
Préposé cuisine/café. 2	CC2	2 531	-6,3 *	(-15,2 ; 2,5)	1,2 *	(-8,3 ; 10,7)
Préposé entretien lourd 2	PED2	4 923	-2,1 *	(-11,6 ; 7,5)	7,9	(2,7 ; 13,2)
Ouvrier entret. mainten. 2	OM2	305	-24,6	(-30,8 ; -18,5)	-19,6	(-24,8 ; -14,5)
Préposé entretien léger 2	PER2	493	4,5 *	(-5,1 ; 14,1)	13,7	(4,1 ; 23,4)
Moyenne	-9,8	(-15,2 ; -4,4)	-2,5 *	(-5,6 ; 0,6)
Ouvriers						
Conducteur véh. légers 2	CR2	114	-26,5	(-27,8 ; -25,2)	-33,7	(-36,0 ; -31,3)
Conducteur véh. lourds 2	CD2	123	-28,6	(-37,9 ; -19,2)	-9,6 *	(-20,0 ; 0,7)
Électricien entretien 2	EL2	355	-52,4	(-72,5 ; -32,2)	-50,5	(-69,9 ; -31,2)
Électricien entretien 3	EL3	51	-44,7	(-53,0 ; -36,4)	-38,3	(-47,8 ; -28,8)
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	33	-8,1 *	(-18,6 ; 2,4)	-0,1 *	(-13,3 ; 13,1)
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	201	-32,3	(-36,9 ; -27,7)	-32,6	(-38,2 ; -27,0)
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	239	-43,7	(-54,0 ; -33,3)	-32,3	(-42,5 ; -22,1)
Menuisier entretien 2	ME2	246	-43,9	(-56,1 ; -31,6)	-39,8	(-51,3 ; -28,2)
Ouvrier de voirie 2	VO2	167	-41,3	(-43,3 ; -39,3)	-52,3	(-54,9 ; -49,6)
Ouvrier cert. entretien 2	OCE2	1 107	-43,1	(-48,9 ; -37,3)	-43,4	(-48,0 ; -38,8)
Peintre entretien 2	PE2	104	-46,6	(-57,2 ; -36,0)	-43,3	(-58,2 ; -28,4)
Machiniste 2	MA2	59	-44,2	(-47,3 ; -41,1)	-38,1	(-46,1 ; -30,0)
Conducteur d'équip. lourds 2	CE2	402	-32,1	(-45,8 ; -18,4)	-34,2	(-51,1 ; -17,4)
Moyenne	-40,3	(-44,5 ; -36,0)	-38,2	(-42,7 ; -33,8)
Ensemble des emplois repères						
Moyenne	-20,7	(-21,9 ; -19,5)	-18,6	(-19,6 ; -17,6)

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 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).

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 2023

[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	94	-8,2	(-14,6 ; -1,9)	-3,0 *	(-10,8 ; 4,7)
Professionnel communic. 2	PC2	972	-7,4 *	(-16,3 ; 1,5)	-1,3 *	(-10,3 ; 7,6)
Professionnel communic. 3	PC3	152	-8,0 *	(-22,9 ; 6,9)	-2,6 *	(-15,1 ; 9,9)
Professionnel gest. fin. 1	FI1	92	-4,2 *	(-16,7 ; 8,4)	12,9 *	(-0,1 ; 26,0)
Professionnel gest. fin. 2	FI2	427	-21,0	(-25,5 ; -16,5)	-5,3	(-8,4 ; -2,3)
Professionnel gest. fin. 3	FI3	36	-20,5	(-26,8 ; -14,2)	-10,0	(-15,3 ; -4,6)
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	518	-30,3	(-38,6 ; -21,9)	-15,9	(-27,2 ; -4,7)
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	6 024	-14,8	(-18,9 ; -10,6)	-2,5 *	(-6,8 ; 1,8)
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	1 952	-21,4	(-26,8 ; -16,0)	-9,9	(-16,1 ; -3,7)
Ingénieur 1	IN1	143	-16,0	(-18,9 ; -13,1)	-2,9 *	(-6,2 ; 0,3)
Ingénieur 2	IN2	859	-2,6	(-5,2 ; 0,0)	4,5	(1,2 ; 7,9)
Ingénieur 3	IN3	427	-4,6 *	(-10,3 ; 1,1)	1,6 *	(-5,8 ; 9,0)
Professionnel sc. phys. 1	SP1	79	-2,7 *	(-8,2 ; 2,7)	8,9	(3,4 ; 14,4)
Professionnel sc. phys. 2	SP2	658	10,1	(4,0 ; 16,2)	17,0	(12,0 ; 22,0)
Professionnel sc. phys. 3	SP3	121	-3,2 *	(-15,2 ; 8,7)	4,9 *	(-6,0 ; 15,8)
Avocat et notaire 1	AN1	108	-13,8	(-16,1 ; -11,5)	-11,4	(-13,2 ; -9,6)
Avocat et notaire 2	AN2	774	-24,3 *	(-53,5 ; 5,0)	-13,7 *	(-36,9 ; 9,6)
Moyenne	-13,5	(-17,9 ; -9,0)	-2,6 *	(-6,7 ; 1,5)
Techniciens						
Technicien en administration 1-2	TA1-2	10 663	-10,6	(-13,2 ; -7,9)	4,5	(1,9 ; 7,1)
Technicien en administration 3	TA3	183	-17,4	(-24,9 ; -9,8)	-1,2 *	(-8,9 ; 6,5)
Techn. documentation 1-2	TD1-2	668	-7,9 *	(-18,4 ; 2,7)	0,0 *	(-9,6 ; 9,6)
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	2 148	5,4 *	(-1,2 ; 12,0)	19,0	(14,3 ; 23,6)
Techn. laboratoire 3	TL3	573	-2,4 *	(-16,1 ; 11,3)	11,8 *	(-0,9 ; 24,6)
Technicien en droit 1-2	DR1-2	678	-42,8	(-48,8 ; -36,8)	-30,8	(-35,8 ; -25,9)
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 550	-34,9	(-42,3 ; -27,5)	-15,9	(-22,4 ; -9,4)
Technicien génie 3	TG3	271	-46,4	(-62,1 ; -30,8)	-26,6	(-41,9 ; -11,4)
Techn. informatique 1-2	TI1-2	1 574	-7,8	(-15,4 ; -0,2)	8,5 *	(-1,0 ; 18,0)
Techn. informatique 3	TI3	1 322	-40,4	(-52,0 ; -28,8)	-18,2	(-30,2 ; -6,2)
Techn. hygiène du trav. 1-2	TH1-2	153	-34,4	(-45,7 ; -23,0)	-13,8	(-24,5 ; -3,1)
Moyenne	-15,1	(-17,5 ; -12,7)	0,4 *	(-2,1 ; 2,8)
Employés de bureau						
Magasinier 1	MG1	150	-4,8 *	(-12,6 ; 3,0)	18,1	(10,4 ; 25,7)
Magasinier 2	MG2	1 081	-13,3	(-26,1 ; -0,5)	9,9	(0,1 ; 19,7)
Personnel soutien adm. 1	PS1	5 212	-7,1	(-11,0 ; -3,2)	12,3	(8,2 ; 16,4)
Personnel soutien adm. 2	PS2	6 605	-11,2	(-16,4 ; -6,1)	5,3	(0,6 ; 10,0)
Personnel soutien adm. 3	PS3	3 128	-19,7	(-25,7 ; -13,7)	-4,4	(-8,5 ; -0,4)
Personnel secrétariat 1	SE1	1 369	-19,0	(-25,8 ; -12,3)	-4,0 *	(-10,9 ; 2,8)
Personnel secrétariat 2	SE2	7 964	-26,1	(-31,4 ; -20,9)	-11,3	(-15,9 ; -6,7)
Préposé aux renseign. 2	PR2	1 044	-0,3 *	(-4,9 ; 4,3)	16,5	(12,5 ; 20,4)
Préposé aux renseign. 3	PR3	33	-9,6 *	(-25,2 ; 6,0)	2,7 *	(-13,5 ; 18,9)
Préposé télécomm. 1-2	PT1-2	192	-18,9 *	(-38,0 ; 0,2)	-1,1 *	(-12,2 ; 10,0)
Téléphoniste-récept. 2	TR2	96	-2,6 *	(-15,9 ; 10,7)	15,7	(4,9 ; 26,5)
Acheteur 2	AC2	271	-20,3	(-35,1 ; -5,4)	3,3 *	(-12,6 ; 19,3)
Moyenne	-16,3	(-19,1 ; -13,5)	0,6 *	(-1,8 ; 3,1)

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 2023

[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	2 170	4,2 *	(-0,5 ; 8,9)	13,1	(9,5 ; 16,6)
Cuisinier 2	CU2	898	-3,6 *	(-18,4 ; 11,3)	10,9 *	(-3,3 ; 25,1)
Cuisinier 3	CU3	17	-11,2 *	(-25,6 ; 3,2)	-2,2 *	(-15,4 ; 11,1)
Gardien 2	GA2	316	-1,2 *	(-5,5 ; 3,2)	12,0	(8,2 ; 15,8)
Journalier/préposé terr. 2	JP2	123	-21,4	(-33,0 ; -9,8)	-10,3 *	(-20,6 ; 0,1)
Préposé cuisine/café. 2	CC2	2 531	11,6 *	(-10,9 ; 34,1)	21,5 *	(-1,4 ; 44,4)
Préposé entretien lourd 2	PED2	4 923	11,4	(4,3 ; 18,6)	16,6	(10,3 ; 22,9)
Ouvrier entret. mainten. 2	OM2	305	-10,4	(-17,9 ; -3,0)	2,2 *	(-4,0 ; 8,5)
Moyenne		..	7,2	(1,4 ; 13,1)	15,6	(9,4 ; 21,7)
Ouvriers						
Conducteur véh. légers 2	CR2	114	11,3 *	(-7,0 ; 29,5)	16,8 *	(-9,2 ; 42,8)
Conducteur véh. lourds 2	CD2	123	-14,7	(-28,1 ; -1,3)	4,2 *	(-4,5 ; 12,9)
Électricien entretien 2	EL2	355	-47,4	(-60,8 ; -34,0)	-51,4	(-72,0 ; -30,9)
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	33	-26,7	(-44,5 ; -8,9)	-18,8 *	(-40,6 ; 3,0)
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	201	-8,7 *	(-21,8 ; 4,5)	2,9 *	(-11,6 ; 17,4)
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	239	-44,8	(-63,6 ; -25,9)	-39,5	(-66,4 ; -12,6)
Machiniste 2	MA2	59	-0,7 *	(-4,0 ; 2,5)	10,9	(7,5 ; 14,2)
Conducteur d'équip. lourds 2	CE2	402	-47,9	(-78,6 ; -17,2)	-33,4	(-59,0 ; -7,9)
Moyenne		..	-26,6	(-31,6 ; -21,7)	-21,8	(-27,0 ; -16,5)
Ensemble des emplois repères						
Moyenne		..	-12,8	(-14,9 ; -10,7)	0,4 *	(-1,5 ; 2,4)

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 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).

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 2023

[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						
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	6 024	-7,7	(-11,9 ; -3,5)	-4,7 *	(-10,8 ; 1,4)
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	1 952	-7,6 *	(-16,4 ; 1,2)	-3,7 *	(-15,3 ; 7,9)
Moyenne		..	-8,7	(-11,7 ; -5,7)	-6,9	(-11,4 ; -2,5)
Techniciens						
Technicien en administration 1-2	TA1-2	10 663	-17,2	(-24,0 ; -10,4)	-8,9	(-13,3 ; -4,6)
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	2 148	-8,0 *	(-20,4 ; 4,4)	8,8 *	(-1,2 ; 18,8)
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 550	-51,7	(-57,7 ; -45,8)	-34,1	(-39,2 ; -29,0)
Technicien génie 3	TG3	271	-47,8	(-61,4 ; -34,3)	-30,3	(-45,8 ; -14,7)
Techn. informatique 1-2	TI1-2	1 574	-22,6	(-29,1 ; -16,1)	-16,0	(-21,6 ; -10,4)
Moyenne		..	-22,6	(-27,4 ; -17,7)	-12,5	(-15,8 ; -9,2)
Employés de bureau						
Magasinier 1	MG1	150	-50,9	(-66,8 ; -35,0)	-29,6	(-44,8 ; -14,4)
Magasinier 2	MG2	1 081	-40,3	(-48,5 ; -32,0)	-17,6	(-24,7 ; -10,6)
Personnel soutien adm. 1	PS1	5 212	-20,1	(-32,9 ; -7,3)	0,9 *	(-11,1 ; 12,9)
Personnel soutien adm. 2	PS2	6 605	-31,0	(-38,5 ; -23,5)	-19,6	(-26,8 ; -12,4)
Personnel secrétariat 2	SE2	7 964	-21,2	(-37,1 ; -5,3)	-20,6	(-39,5 ; -1,6)
Préposé aux renseign. 2	PR2	1 044	-20,1	(-35,3 ; -4,9)	-13,6 *	(-27,9 ; 0,6)
Téléphoniste-récept. 2	TR2	96	-21,1	(-30,1 ; -12,0)	-0,6 *	(-10,2 ; 8,9)
Moyenne		..	-31,0	(-37,6 ; -24,3)	-21,2	(-28,2 ; -14,2)

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 2023

[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	2 170	-22,6 *	(-48,6 ; 3,4)	-27,1	(-40,1 ; -14,2)
Préposé cuisine/café. 2	CC2	2 531	0,7 *	(-7,1 ; 8,6)	10,9	(5,8 ; 15,9)
Préposé entretien lourd 2	PED2	4 923	-0,3 *	(-10,9 ; 10,4)	11,1	(5,6 ; 16,7)
Ouvrier entret. mainten. 2	OM2	305	-24,3	(-34,3 ; -14,4)	-13,0	(-19,7 ; -6,3)
Préposé entretien léger 2	PER2	493	4,7 *	(-4,8 ; 14,3)	14,2	(4,8 ; 23,6)
Moyenne	-7,6	(-15,0 ; -0,2)	2,1 *	(-1,5 ; 5,7)
Ouvriers						
Conducteur véh. légers 2	CR2	114	-8,4	(-16,3 ; -0,6)	4,8 *	(-3,5 ; 13,1)
Conducteur véh. lourds 2	CD2	123	-27,3	(-37,0 ; -17,6)	-7,3 *	(-17,5 ; 2,9)
Électricien entretien 2	EL2	355	-62,0	(-87,0 ; -37,1)	-52,0	(-80,7 ; -23,4)
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	33	-1,1 *	(-10,0 ; 7,7)	9,2 *	(-1,1 ; 19,5)
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	201	-28,2	(-37,7 ; -18,7)	-20,9	(-29,7 ; -12,1)
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	239	-43,4	(-54,6 ; -32,3)	-31,3	(-42,3 ; -20,4)
Menuisier entretien 2	ME2	246	-53,8	(-75,2 ; -32,3)	-39,3	(-61,2 ; -17,3)
Machiniste 2	MA2	59	-44,2	(-47,6 ; -40,8)	-37,5	(-46,1 ; -28,9)
Conducteur d'équip. lourds 2	CE2	402	-31,0	(-57,4 ; -4,6)	-20,2 *	(-44,0 ; 3,7)
Moyenne	-42,7	(-51,4 ; -34,0)	-31,5	(-39,5 ; -23,4)
Ensemble des emplois repères						
Moyenne	-20,3	(-23,7 ; -16,9)	-12,7	(-15,8 ; -9,6)

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 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).

Annexe E-11

Écart salarial et de la rémunération globale, intervalles de confiance, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2023

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif adm. québ. ²	Salaires		Rémunération globale	
			Écart	Intervalles de confiance	Écart	Intervalles de confiance
			%		%	
Professionnels						
Professionnel communic. 1	PC1	94	-10,9	(-21,5 ; -0,4)	-0,3 *	(-10,6 ; 10,0)
Professionnel communic. 2	PC2	972	-8,2 *	(-20,4 ; 4,0)	0,4 *	(-11,3 ; 12,1)
Professionnel gest. fin. 1	FI1	92	-2,7 *	(-13,4 ; 8,0)	14,7	(4,1 ; 25,4)
Professionnel gest. fin. 2	FI2	427	-19,6	(-24,8 ; -14,5)	-3,0	(-5,2 ; -0,8)
Professionnel gest. fin. 3	FI3	36	-19,0	(-25,7 ; -12,3)	-8,1	(-13,7 ; -2,5)
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	518	-30,3	(-38,8 ; -21,7)	-15,7	(-27,3 ; -4,0)
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	6 024	-14,7	(-19,1 ; -10,4)	-2,0 *	(-6,5 ; 2,5)
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	1 952	-21,3	(-27,0 ; -15,6)	-9,2	(-15,7 ; -2,7)
Ingénieur 2	IN2	859	-2,5 *	(-5,2 ; 0,1)	4,7	(1,3 ; 8,1)
Ingénieur 3	IN3	427	-4,7 *	(-10,4 ; 1,1)	1,6 *	(-5,8 ; 9,0)
Professionnel sc. phys. 2	SP2	658	10,2	(4,1 ; 16,3)	17,1	(12,1 ; 22,2)
Avocat et notaire 2	AN2	774	-25,1 *	(-55,8 ; 5,6)	-13,7 *	(-38,3 ; 10,8)
Moyenne		..	-13,8	(-18,6 ; -8,9)	-2,3 *	(-6,8 ; 2,1)
Techniciens						
Technicien en administration 1-2	TA1-2	10 663	-10,0	(-12,8 ; -7,1)	6,1	(3,3 ; 8,9)
Techn. documentation 1-2	TD1-2	668	-6,0 *	(-17,9 ; 5,9)	4,4 *	(-5,7 ; 14,4)
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	2 148	5,4 *	(-1,2 ; 12,0)	19,0	(14,3 ; 23,6)
Techn. laboratoire 3	TL3	573	-1,9 *	(-15,8 ; 12,0)	12,6 *	(-0,2 ; 25,3)
Technicien en droit 1-2	DR1-2	678	-42,4	(-48,7 ; -36,1)	-30,0	(-35,5 ; -24,5)
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 550	-34,7	(-42,2 ; -27,3)	-15,7	(-22,3 ; -9,1)
Technicien génie 3	TG3	271	-46,4	(-62,1 ; -30,7)	-26,6	(-41,8 ; -11,3)
Techn. informatique 1-2	TI1-2	1 574	-7,7	(-15,3 ; 0,0)	8,8 *	(-0,7 ; 18,3)
Techn. informatique 3	TI3	1 322	-40,6	(-52,4 ; -28,9)	-18,3	(-30,5 ; -6,2)
Moyenne		..	-14,5	(-16,9 ; -12,0)	1,7 *	(-0,7 ; 4,1)
Employés de bureau						
Magasinier 1	MG1	150	-4,6 *	(-12,3 ; 3,0)	18,2	(10,7 ; 25,7)
Magasinier 2	MG2	1 081	-12,9 *	(-25,8 ; 0,0)	10,4	(0,5 ; 20,3)
Personnel soutien adm. 1	PS1	5 212	-6,8	(-10,7 ; -2,9)	12,8	(8,7 ; 16,9)
Personnel soutien adm. 2	PS2	6 605	-10,9	(-16,1 ; -5,6)	5,9	(1,1 ; 10,7)
Personnel soutien adm. 3	PS3	3 128	-19,7	(-25,7 ; -13,6)	-4,3	(-8,4 ; -0,2)
Personnel secrétariat 1	SE1	1 369	-17,7	(-24,8 ; -10,6)	-1,8 *	(-8,8 ; 5,1)
Personnel secrétariat 2	SE2	7 964	-24,3	(-30,5 ; -18,2)	-7,5	(-12,7 ; -2,4)
Préposé aux renseign. 2	PR2	1 044	-0,3 *	(-4,9 ; 4,4)	16,6	(12,6 ; 20,6)
Préposé aux renseign. 3	PR3	33	-6,4 *	(-23,9 ; 11,0)	7,1 *	(-10,3 ; 24,5)
Préposé télécomm. 1-2	PT1-2	192	-19,7	(-39,3 ; -0,2)	-1,5 *	(-12,9 ; 9,8)
Téléphoniste-récept. 2	TR2	96	-2,5 *	(-15,8 ; 10,8)	15,9	(5,2 ; 26,6)
Acheteur 2	AC2	271	-19,9	(-34,8 ; -5,1)	3,6 *	(-12,4 ; 19,6)
Moyenne		..	-15,5	(-18,5 ; -12,5)	2,1 *	(-0,5 ; 4,7)

Annexe E-11

Écart salarial et de la rémunération globale, intervalles de confiance, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2023

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif adm. québ. ²	Salaires		Rémunération globale	
			Écart	Intervalles de confiance	Écart	Intervalles de confiance
			%		%	
Employés de service						
Concierge 2	CO2	2 170	4,2 *	(-0,5 ; 8,9)	13,1	(9,5 ; 16,6)
Cuisinier 2	CU2	898	-3,6 *	(-18,4 ; 11,3)	10,9 *	(-3,3 ; 25,1)
Cuisinier 3	CU3	17	-11,2 *	(-25,6 ; 3,2)	-2,2 *	(-15,4 ; 11,1)
Gardien 2	GA2	316	0,2 *	(-4,4 ; 4,9)	13,5	(9,5 ; 17,6)
Préposé cuisine/café. 2	CC2	2 531	11,6 *	(-10,9 ; 34,1)	21,5 *	(-1,4 ; 44,4)
Ouvrier entret. mainten. 2	OM2	305	-10,1	(-17,5 ; -2,7)	2,6 *	(-3,6 ; 8,8)
Moyenne	7,4	(1,7 ; 13,2)	15,8	(9,6 ; 22,0)
Ouvriers						
Conducteur véh. légers 2	CR2	114	11,3 *	(-7,0 ; 29,6)	16,9 *	(-9,2 ; 42,9)
Conducteur véh. lourds 2	CD2	123	-14,6	(-28,0 ; -1,2)	4,3 *	(-4,4 ; 13,0)
Électricien entretien 2	EL2	355	-47,7	(-61,7 ; -33,7)	-51,1	(-72,6 ; -29,6)
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	33	-26,7	(-44,5 ; -8,9)	-18,8 *	(-40,6 ; 3,0)
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	201	-8,6 *	(-21,7 ; 4,5)	3,0 *	(-11,5 ; 17,5)
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	239	-44,8	(-63,6 ; -25,9)	-39,5	(-66,4 ; -12,6)
Machiniste 2	MA2	59	-0,7 *	(-4,0 ; 2,5)	10,9	(7,5 ; 14,2)
Conducteur d'équip. lourds 2	CE2	402	-47,9	(-79,2 ; -16,6)	-33,0	(-59,2 ; -6,8)
Moyenne	-23,9	(-31,2 ; -16,6)	-15,2	(-23,0 ; -7,4)
Ensemble des emplois repères						
Moyenne	-12,2	(-14,4 ; -10,0)	1,8 *	(-0,3 ; 3,9)

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 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).

Annexe F

Heures hebdomadaires moyennes de travail par catégorie d'emplois, administration québécoise et secteurs de comparaison, en 2023

Secteur	Professionnels		Techniciens		Employés de bureau	
	Heures normales hebdom.	Heures présence au travail	Heures normales hebdom.	Heures présence au travail	Heures normales hebdom.	Heures présence au travail
	h					
Administration québécoise ¹	35,2	29,8	35,0	29,8	35,0	29,9
Autres salariés québécois (ASQ)	37,0	31,7	37,3	32,0	36,9	31,7
Privé	37,4	32,4	37,9	33,0	37,9	33,0
« Autre public »	36,0	30,1	35,9	30,0	35,4	29,5
Administration municipale	34,9	29,2	34,7	29,0	34,7	29,0
« Entreprises publiques »	35,3 *	29,7	35,7	29,8 *	35,4	29,6
Universitaire	34,6	29,0	35,0 *	29,3	34,8	29,1
Administration fédérale	37,5	31,0	37,5	31,2	37,8	31,4
ASQ syndiqués	36,1	30,1	36,4	30,5	35,8	29,9 *
ASQ non syndiqués	37,3	32,3	37,8	32,9	37,9	33,0
Privé syndiqué	36,6	31,2	37,4	31,9	37,1	31,7
Privé non syndiqué	37,4	32,4	38,0	33,1	38,0	33,2

* Indique la parité des deux secteurs.

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.

Employés de service		Ouvriers		Ensemble des emplois		Secteur
Heures normales hebdom.	Heures présence au travail	Heures normales hebdom.	Heures présence au travail	Heures normales hebdom.	Heures présence au travail	
h						
38,7	33,0	38,8	32,9	35,8	30,5	Administration québécoise ¹
38,4 *	33,5 *	39,3	33,3	37,4	32,1	Autres salariés québécois (ASQ)
38,4 *	33,8 *	40,0	34,7	38,0	33,1	Privé
38,6 *	32,0	38,6	31,8	36,3	30,2	« Autre public »
38,6 *	32,1 *	38,1	31,7	35,4	29,5	Administration municipale
37,8	31,0	38,8 *	31,9	36,0	30,0	« Entreprises publiques »
38,2	31,9	38,8	32,3	35,5	29,7	Universitaire
40,0	33,1	40,0	33,1	37,9	31,4	Administration fédérale
39,2 *	33,4 *	39,3	33,2	36,7	30,8	ASQ syndiqués
37,7	33,4 *	39,3	33,7	37,8	32,9	ASQ non syndiqués
39,0 *	33,6 *	40,1	34,7	37,5	32,1	Privé syndiqué
37,7	33,4 *	39,5	34,3	37,9	33,1	Privé non syndiqué

Annexe G-1

Comparaison des écarts de rémunération, administration québécoise et secteurs de comparaison, ensemble des emplois repères, de 2023 et 2022

Secteur	Écarts salariaux			Écarts de rémunération globale		
	2023	2022	Statut	2023	2022	Statut
	%			%		
Ensemble des autres salariés québécois	-16,6	-11,9	Affaiblissement	-7,4	-3,9	Affaiblissement
Privé	-14,2	-8,7	Affaiblissement	-0,3 *	3,9	Affaiblissement
« Autre public »	-22,0	-18,6	Affaiblissement	-22,7	-20,4	Affaiblissement
Administration municipale	-27,6	-25,7	Affaiblissement	-36,0	-34,6	Stabilité
« Entreprises publiques »	-21,3	-17,2	Affaiblissement	-19,6	-19,6	Stabilité
Universitaire	-15,3	-11,7	Affaiblissement	-17,9	-15,0	Affaiblissement
Administration fédérale	-20,9	-17,5	Affaiblissement	-17,2	-11,6	Affaiblissement
Secteurs et syndicalisation						
Autres salariés québécois syndiqués	-20,7	-16,9	Affaiblissement	-18,6	-16,1	Affaiblissement
Autres salariés québécois non syndiqués	-12,8	-7,8	Affaiblissement	0,4 *	4,8	Affaiblissement
Privé syndiqué	-20,3	-14,3	Affaiblissement	-12,7	-9,3	Affaiblissement
Privé non syndiqué	-12,2	-7,3	Affaiblissement	1,8 *	6,0	Affaiblissement

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

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 présentés entre deux années différent, l'Institut peut conclure à une stabilité de la situation comparative si la différence n'est pas jugée statistiquement significative. De plus, lorsqu'une différence significative est détectée, l'ampleur de la différence est elle-même sujette à une marge d'erreur, mesurée à l'aide d'intervalles de confiance (non présentés ici). Par conséquent, l'Institut ne statue que sur l'amélioration, la stabilité ou l'affaiblissement de la situation comparative.

Comparaison des écarts de rémunération, administration québécoise et secteurs de comparaison, par catégorie d'emplois, de 2023 et 2022
Comparaison avec l'ensemble des autres salariés québécois

Catégorie d'emplois	Écarts salariaux			Écarts de rémunération globale		
	2023	2022	Statut	2023	2022	Statut
	%			%		
Ensemble des emplois repères	-16,6	-11,9	Affaiblissement	-7,4	-3,9	Affaiblissement
Professionnels	-14,3	-11,3	Affaiblissement	-6,0	-3,0	Affaiblissement
Techniciens	-18,6	-12,7	Affaiblissement	-7,5	-3,1	Affaiblissement
Employés de bureau	-20,6	-15,3	Affaiblissement	-10,5	-7,0	Affaiblissement
Employés de service	-1,7 *	4,1 *	Stabilité	6,2	10,6	Affaiblissement
Ouvriers	-35,8	-31,3	Affaiblissement	-32,6	-30,7	Stabilité

Comparaison avec le secteur privé

Catégorie d'emplois	Écarts salariaux			Écarts de rémunération globale		
	2023	2022	Statut	2023	2022	Statut
	%			%		
Ensemble des emplois	-14,2	-8,7	Affaiblissement	-0,3 *	3,9	Affaiblissement
Professionnels	-13,7	-9,0	Affaiblissement	-2,4 *	2,5 *	Stabilité
Techniciens	-15,3	-9,4	Affaiblissement	0,4 *	5,0	Affaiblissement
Employés de bureau	-17,1	-11,2	Affaiblissement	-0,1 *	3,8	Affaiblissement
Employés de service	1,5 *	6,4	Affaiblissement	11,5	14,5	Affaiblissement
Ouvriers	-36,8	-29,8	Affaiblissement	-25,7	-23,3	Stabilité

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

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 présentés entre deux années différent, l'Institut peut conclure à une stabilité de la situation comparative si la différence n'est pas jugée statistiquement significative. De plus, lorsqu'une différence significative est détectée, l'ampleur de la différence est elle-même sujette à une marge d'erreur, mesurée à l'aide d'intervalles de confiance (non présentés ici). Par conséquent, l'Institut ne statue que sur l'amélioration, la stabilité ou l'affaiblissement de la situation comparative.

Annexe G-3

Comparaison des écarts de rémunération, administration québécoise et secteurs de comparaison, ensemble des emplois repères, de 2023 et 2014

Secteur	Écarts salariaux			Écarts de rémunération globale		
	2023	2014	Statut	2023	2014	Statut
	%			%		
Ensemble des autres salariés québécois	-16,6	-11,5	Affaiblissement	-7,4	-7,6	Stabilité
Privé	-14,2	-8,4	Affaiblissement	-0,3 *	2,3 *	Stabilité
« Autre public »	-22,0	-18,2	Affaiblissement	-22,7	-27,4	Amélioration
Administration municipale	-27,6	-18,3	Affaiblissement	-36,0	-38,6	Amélioration
« Entreprises publiques »	-21,3	-15,7	Affaiblissement	-19,6	-27,7	Amélioration
Universitaire	-15,3	-10,8	Affaiblissement	-17,9	-13,4	Affaiblissement
Administration fédérale	-20,9	-21,6	Amélioration	-17,2	-21,0	Amélioration
Secteurs et syndicalisation						
Autres salariés québécois syndiqués	-20,7	-17,9	Affaiblissement	-18,6	-24,1	Amélioration
Autres salariés québécois non	-12,8	-4,2	Affaiblissement	0,4 *	8,0	Affaiblissement
Privé syndiqué	-20,3	-20,9	Stabilité	-12,7	-20,7	Amélioration
Privé non syndiqué	-12,2	-3,5	Affaiblissement	1,8 *	9,8	Affaiblissement

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

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 présentés entre deux années différent, l'Institut peut conclure à une stabilité de la situation comparative si la différence n'est pas jugée statistiquement significative. De plus, lorsqu'une différence significative est détectée, l'ampleur de la différence est elle-même sujette à une marge d'erreur, mesurée à l'aide d'intervalles de confiance (non présentés ici). Par conséquent, l'Institut ne statue que sur l'amélioration, la stabilité ou l'affaiblissement de la situation comparative.

Comparaison des écarts de rémunération, administration québécoise et secteurs de comparaison, par catégorie d'emplois, de 2023 et 2014
Comparaison avec l'ensemble des autres salariés québécois

Catégorie d'emplois	Écarts salariaux			Écarts de rémunération globale		
	2023	2014	Statut	2023	2014	Statut
%		%				
repères	-16,6	-11,5	Affaiblissement	-7,4	-7,6	Stabilité
Professionnels	-14,3	-10,7	Stabilité	-6,0	-5,8	Stabilité
Techniciens	-18,6	-12,3	Affaiblissement	-7,5	-6,1	Stabilité
Employés de bureau	-20,6	-13,9	Affaiblissement	-10,5	-10,6	Stabilité
Employés de service	-1,7 *	1,4 *	Stabilité	6,2	5,5 *	Stabilité
Ouvriers	-35,8	-29,2	Affaiblissement	-32,6	-37,3	Stabilité

Comparaison avec le secteur privé

Catégorie d'emplois	Écarts salariaux			Écarts de rémunération globale		
	2023	2014	Statut	2023	2014	Statut
%		%				
repères	-14,2	-8,4	Affaiblissement	-0,3 *	2,3 *	Stabilité
Professionnels	-13,7	-6,7	Affaiblissement	-2,4 *	4,7	Affaiblissement
Techniciens	-15,3	-9,7	Affaiblissement	0,4 *	2,7 *	Stabilité
Employés de bureau	-17,1	-10,2	Affaiblissement	-0,1 *	1,8 *	Stabilité
Employés de service	1,5 *	3,8 *	Stabilité	11,5	9,4	Stabilité
Ouvriers	-36,8	-32,0	Stabilité	-25,7	-28,5	Stabilité

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

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 présentés entre deux années diffèrent, l'Institut peut conclure à une stabilité de la situation comparative si la différence n'est pas jugée statistiquement significative. De plus, lorsqu'une différence significative est détectée, l'ampleur de la différence est elle-même sujette à une marge d'erreur, mesurée à l'aide d'intervalles de confiance (non présentés ici). Par conséquent, l'Institut ne statue que sur l'amélioration, la stabilité ou l'affaiblissement de la situation comparative.

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 2021¹

Année	Type de croissance	Administration québécoise ²	Autres salariés québécois							Ensemble du Québec
			Privé	« Autre public »				Ensemble autres salariés québécois		
				« 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 ^{3,4}	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 ^{3,4}	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 ^{3,4}	1,9	1,9	3,8	2,2	2,4	2,4	2,0	0,9
	réelle	-2,0	-0,1	-0,1	1,8	0,2	0,4	0,4	0,0	-1,1
2005	nominale	0,0 ^{3,4}	2,4	1,9	1,4	2,4	2,5	2,2	2,4	1,1
	réelle	-2,2	0,1	-0,4	-0,9	0,1	0,2	-0,1	0,1	-1,2

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 2021¹

Année	Type de croissance	Administration québécoise ²		Autres salariés québécois					Ensemble autres salariés québécois	Ensemble du Québec
				Privé	« Autre public »			Ensemble « autre public »		
					« Entreprises publiques québécoises »	Universitaire	Municipal			
%										
2006	nominale	2,0 ^{3,4}	2,7	2,2	3,0	2,5	2,6	2,5	2,6	2,3
	réelle	0,3	1,0	0,5	1,3	0,8	0,9	0,8	0,9	0,6
2007	nominale	2,0 ^{3,4}	2,5	2,3	3,1	1,0	2,9	2,0	2,4	2,2
	réelle	0,4	0,9	0,7	1,5	-0,6	1,3	0,4	0,8	0,6
2008	nominale	2,0 ³	2,6	2,1	2,9	2,0	1,7	2,1	2,4	2,2
	réelle	-0,1	0,5	0,0	0,8	-0,1	-0,4	0,0	0,3	0,1
2009	nominale	2,0 ³	2,5	2,3	2,3	2,2	1,5	2,0	2,3	2,2
	réelle	1,4	1,9	1,7	1,7	1,6	0,9	1,4	1,7	1,6
2010	nominale	0,5 ³	2,4	2,5	2,4	2,6	1,6	2,3	2,3	1,4
	réelle	-0,7	1,2	1,3	1,2	1,4	0,4	1,1	1,1	0,2
2011	nominale	0,8 ³	2,4	1,9	1,6	2,7	1,8	2,2	2,3	1,6
	réelle	-2,1	-0,6	-1,1	-1,4	-0,3	-1,2	-0,8	-0,7	-1,4
2012	nominale	1,5 ³	2,3	2,0	1,6	2,1	1,8	1,9	2,2	1,9
	réelle	-0,6	0,2	-0,1	-0,5	0,0	-0,3	-0,2	0,1	-0,2
2013	nominale	1,8 ³	2,1	2,0	2,1	2,4	2,2	2,2	2,1	1,9
	réelle	1,1	1,4	1,3	1,4	1,7	1,5	1,5	1,4	1,2
2014	nominale	2,0 ³	2,2	1,3	2,3	2,3	1,5	1,8	2,1	2,0
	réelle	0,6	0,8	-0,1	0,9	0,9	0,1	0,4	0,7	0,6
2015	nominale	2,3 ^{3,5}	2,1	3,1	1,5	2,2	1,4	2,1	2,1	2,1
	réelle	1,2	1,0	2,0	0,4	1,1	0,3	1,0	1,0	1,0
2016	nominale	1,5 ³	2,2	2,1	1,3	2,3	2,7	2,2	2,2	1,9
	réelle	0,8	1,5	1,4	0,6	1,6	2,0	1,5	1,5	1,2
2017	nominale	1,8 ³	2,0	2,2	1,8	2,2	1,3	1,9	2,0	1,9
	réelle	0,8	1,0	1,2	0,8	1,2	0,3	0,9	1,0	0,9
2018	nominale	2,0 ³	2,3	2,3	2,6	2,2	2,7	2,4	2,3	2,2
	réelle	0,3	0,6	0,6	0,9	0,5	1,0	0,7	0,6	0,5
2019	nominale	3,0 ^{3,6}	2,3	1,5	2,4	1,9	2,2	2,0	2,2	2,6
	réelle	0,9	0,2	-0,6	0,3	-0,2	0,1	-0,1	0,1	0,5
2020	nominale	...	2,2	1,5	1,7 ⁷	2,1	1,4	1,7	2,1	2,1 ⁷
	réelle	...	1,4	0,7	0,9 ⁷	1,3	0,6	0,9	1,3	1,3 ⁷
2021 ¹	nominale	..	2,3 ⁷	1,9	2,0 ⁷	2,3	1,5 ⁷	2,0	2,2 ⁷	..
	réelle	..	-0,3 ⁷	-0,7	-0,6 ⁷	-0,3	-1,1 ⁷	-0,6	-0,4 ⁷	..
2022 ¹	nominale	2,5	..	2,1 ⁷	..	2,3 ⁷	2,2 ⁷	..

1. Les données considérées sont celles incluses dans la banque du ministère du Travail au cours des deux premiers trimestres de 2021.

2. Les taux « sans relativités salariales », excluant les divers rajustements, sont respectivement de 4,0 %, 5,1 %, 6,0 % et 2,0 % pour 1989, 1990, 1991 et 1992.

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 no 142, 2005, chapitre 43). Pour les années suivantes, ce sont ceux visés par les conventions collectives signées en 2011 et en 2016.

4. Le taux d'augmentation indiqué ne prend pas en compte tous les rajustements dont ont bénéficié les salariés de l'administration québécoise, notamment ceux liés à l'équité salariale.

5. Les anciennes conventions de l'administration québécoise prévoyaient une augmentation de 1,0 % le 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.

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 2021²

Année	Croissance nominale	Administration québécoise ³	Autres salariés québécois						Ensemble autres salariés québécois	Ensemble du Québec
			Privé	« Autre public »				Ensemble « autre public »		
				« Entreprises publiques québécoises »	Universitaire	Municipal	Fédéral			
%										
1986	Gel ou baisse	0,0	6,9	3,4	0,0	4,3	1,1	2,6	5,4	3,1
	> 0 et < IPC	99,7	54,6	93,2	78,4	63,9	94,3	84,3	65,0	79,7
	≥ IPC	0,3	38,5	3,4	21,6	31,9	4,6	13,1	29,6	17,2
1987	Gel ou baisse	4,6	5,8	33,1	0,0	0,4	0,3	8,6	6,8	5,7
	> 0 et < IPC	62,0	60,4	38,6	0,0	79,1	70,1	60,9	60,6	61,3
	≥ IPC	33,4	33,7	28,3	100,0	20,5	29,6	30,5	32,6	33,0
1988	Gel ou baisse	0,0	6,0	0,0	0,0	0,0	23,8	10,2	7,5	3,7
	> 0 et < IPC	0,0	20,6	13,2	0,0	3,6	37,5	20,1	20,4	10,2
	≥ IPC	100,0	73,5	86,8	100,0	96,4	38,8	69,7	72,1	86,1
1989	Gel ou baisse	0,0	6,1	1,1	0,0	3,4	1,4	1,9	4,6	2,3
	> 0 et < IPC	100,0	28,9	92,6	0,0	29,3	9,2	35,6	31,2	63,5
	≥ IPC	0,0	65,1	6,3	100,0	67,3	89,4	62,5	64,2	34,2
1990	Gel ou baisse	0,0	2,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,5	0,7
	> 0 et < IPC	0,0	22,7	13,7	0,0	7,6	14,7	11,7	18,7	9,4
	≥ IPC	100,0	75,0	86,3	100,0	92,4	85,3	88,3	79,8	89,9
1991	Gel ou baisse	0,0	2,3	0,3	10,1	0,0	59,8	25,1	10,7	5,2
	> 0 et < IPC	100,0	94,0	98,3	89,9	95,0	39,7	72,9	86,2	70,3
	≥ IPC	0,0	3,7	1,3	0,0	5,1	0,5	2,0	3,1	24,3
1992	Gel ou baisse	0,0	7,9	0,6	15,1	22,6	3,0	9,1	8,4	4,2
	> 0 et < IPC	0,0	7,6	2,3	20,6	0,4	0,0	1,9	5,5	3,0
	≥ IPC	100,0	84,4	97,1	64,3	77,0	97,0	89,0	86,1	92,9
1993	Gel ou baisse	0,0 ⁴	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
2002	Gel ou baisse	0,0 ^{5,6}	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

Annexe I

Évolution de la distribution¹ des salariés syndiqués, selon la croissance salariale en vigueur, de 1986 à 2021²

Année	Croissance nominale	Administration québécoise ³	Autres salariés québécois						Ensemble autres salariés québécois	Ensemble du Québec
			Privé	« Autre public »				Ensemble « autre public »		
				« Entreprises publiques québécoises »	Universitaire	Municipal	Fédéral			
%										
2003	Gel ou baisse	0,0 ^{5,6}	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 ^{5,6}	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 ^{5,6}	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 ^{5,6}	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 ^{5,6}	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 ⁵	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 ⁵	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 ⁵	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 ⁵	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 ⁵	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 ^b	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 ⁵	4,2	40,8	1,1	0,0	0,0	9,9	5,8	3,1
	> 0 et < IPC	0,0	3,4	1,6	2,2	0,0	78,2	23,7	9,2	4,9
	≥ IPC	100,0	92,5	57,6	96,7	100,0	21,8	66,4	85,0	92,0
2015	Gel ou baisse	0,0 ⁵	2,5	1,6	1,4	0,0	0,0	0,5	2,0	1,4
	> 0 et < IPC	0,0	2,8	6,8	60,4	0,0	0,0	7,2	4,0	2,9
	≥ IPC	100,0	94,7	91,6	38,3	100,0	100,0	92,3	94,0	95,7
2016	Gel ou baisse	0,0 ⁵	2,8	0,9	6,0	4,6	0,0	2,5	2,7	2,5
	> 0 et < IPC	0,0	1,2	25,0	17,0	0,0	0,0	8,1	3,2	8,1
	≥ IPC	100,0	96,0	74,1	77,0	95,4	100,0	89,4	94,1	89,4
2017	Gel ou baisse	0,0 ⁵	2,3	1,8	4,3	4,1	0,0	2,4	2,3	1,2
	> 0 et < IPC	0,0	0,9	2,2	0,0	0,6	0,0	0,8	0,9	0,5
	≥ IPC	100,0	96,8	96,0	95,7	95,4	100,0	96,9	96,8	98,3
2018	Gel ou baisse	0,0 ⁵	2,4	0,0	1,8	0,1	0,0	0,2	1,8	0,9
	> 0 et < IPC	0,0	10,1	0,4	18,8	3,6	8,3	5,5	8,7	4,6
	≥ IPC	100,0	87,5	99,6	79,4	96,3	91,7	94,3	89,5	94,5
2019	Gel ou baisse	0,0 ⁵	1,1	0,7	0,5	0,1	0,0	0,3	0,9	0,5
	> 0 et < IPC	1,6	38,0	75,0	67,8	85,1	9,0	57,3	43,0	22,6
	≥ IPC	98,4	60,9	24,3	31,7	14,8	91,0	42,4	56,1	77,0

Annexe I

Évolution de la distribution¹ des salariés syndiqués, selon la croissance salariale en vigueur, de 1986 à 2021²

Année	Croissance nominale	Administration québécoise ³	Autres salariés québécois					Ensemble du Québec		
			Privé	« Autre public »					Ensemble autres salariés québécois	
				« Entreprises publiques québécoises »	Universitaire	Municipal	Fédéral	Ensemble « autre public »		
%										
2020	Gel ou baisse	..	1,2	0,0	0,0 ⁷	0,0	0,0	0,0	0,9	0,9 ⁷
	> 0 et < IPC	..	0,2	0,0	8,2	0,0	0,0	0,6	0,3	0,3
	> IPC	..	98,6	100,0	91,8	100,0	100,0	99,4	98,8	98,8
2021 ²	Gel ou baisse	..	2,6 ⁷	5,7	0,0 ⁷	0,0	0,0 ⁷	1,8	2,2 ⁷	..
	> 0 et < IPC	..	76,4	93,5	71,6	78,8	100,0	86,6	80,5	..
	> IPC	..	21,1	0,8	28,4	21,2	0,0	11,6	17,3	..

1. Dans certains cas, la somme des éléments ne donne pas 100 % en raison des arrondissements.

2. Les données considérées sont celles incluses dans la banque du ministère du Travail au cours des deux premiers trimestres de 2021.

3. Les données de l'administration québécoise incluses dans la moyenne comprennent, s'il y a lieu, des rajustements liés aux relativités salariales (années 1989 à 1992).

4. Ce résultat est un arrondissement d'une proportion inférieure à 0,05 %.

5. 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 no 142, 2005, chapitre 43). Pour les années suivantes, ce sont ceux visés par les conventions collectives signées en 2011 et en 2016.

6. Le taux d'augmentation indiqué ne prend pas en compte tous les rajustements dont ont bénéficié les salariés de l'administration québécoise, notamment ceux reliés à l'équité salariale.

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 2021¹

Année	Administration québécoise ²	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 ³	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 ³	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 ⁴	2,1	1,6	3,0	2,8	2,5	2,6	2,2	1,0
2007	... ⁵	2,7	2,2	4,0	2,2	... ⁵	3,0	2,8	2,8
2008	... ⁵	2,9	2,1	3,6	1,8	2,3	2,1	2,6	2,6
2009	... ⁵	1,9	2,4	2,6	1,7	1,8	1,8	1,9	1,9
2010	... ⁵	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	... ⁵	2,3	1,8	2,2	2,7	2,6	2,5	2,4	2,4
2013	... ⁵	2,1	2,3	2,1	2,4	2,0	2,3	2,2	2,2
2014	... ⁵	2,6	1,5	3,2	2,7	2,7 ⁶	2,6	2,6	2,6
2015	... ⁵	2,2	2,3	2,0	2,3	... ⁵	2,1	2,1	2,1
2016	1,6	1,9	1,2	2,5 ³	2,1	... ⁵	1,8	1,9	1,6
2017	1,5	2,2	1,6	1,7	2,0	1,5	1,6	2,0	2,0
2018	1,7	2,1	1,6	1,7	2,2	2,8	1,9	2,1	2,1
2019	... ⁵	2,7	2,0	2,3	2,1	2,2	2,1	2,4	2,4
2020	... ⁵	2,7	2,3	...	2,1	... ⁵	2,2	2,6	2,6
2021 ¹	... ⁵	2,9	1,8	2,3	2,4	... ⁵	2,3	2,6	2,6

1. Ces résultats correspondent aux six premiers mois de 2021 et prennent en compte un nombre de conventions collectives/un effectif limité.

2. Le taux « sans relativités salariales », excluant les divers rajustements, est de 5,0 % pour 1989 et 1990.

3. Ce taux est basé sur une seule convention collective.

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 no 142, 2005, chapitre 43). Pour les années suivantes, ce sont ceux visés par les conventions collectives signées en 2011 et en 2016.

5. 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.

6. Ce taux est basé sur deux conventions collectives.

Annexe K

Mesure des taux d'augmentation des salaires pour les salariés syndiqués, selon la date de signature, indicateur des taux, de 1986 à 2021¹

Année	Administration québécoise ²	Autres salariés québécois						Ensemble des 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 ³	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 ³	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 ⁴	2,1	1,8	3,0	2,7	2,5	2,6	2,2	1,3
2007	... ⁵	2,7	2,3	4,0	2,2	... ⁵	3,0	2,7	2,7
2008	... ⁵	2,8	2,1	3,4	2,0	2,3	2,2	2,5	2,5
2009	... ⁵	2,0	2,5	3,3	1,8	1,7	1,9	1,9	1,9
2010	... ⁵	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	... ⁵	2,2	1,8	2,1	2,5	2,5	2,4	2,3	2,3
2013	... ⁵	2,1	2,4	2,0	2,4	2,0	2,3	2,2	2,2
2014	... ⁵	2,4	1,5	3,0	2,6	2,8 ⁶	2,5	2,4	2,4
2015	... ⁵	2,1	2,4	1,9	2,3	... ⁵	2,1	2,1	2,1
2016	1,4	2,0	1,4	2,1 ³	1,9	... ⁵	1,8	1,9	1,5
2017	1,6	2,2	1,5	1,7	2,6	1,5	1,7	2,1	2,1
2018	1,9	2,1	2,0	1,7	3,3	3,3	2,4	2,2	2,1
2019	... ⁵	2,6	2,1	2,2	2,1	2,0	2,1	2,3	2,3
2020	... ⁵	2,6	1,9	...	2,1	... ⁵	2,1	2,5	2,5
2021 ¹	... ⁵	2,7	1,5	2,3	2,4	... ⁵	2,2	2,4	2,4

1. Ces résultats correspondent aux six premiers mois de 2021 et prennent en compte un nombre de conventions collectives/un effectif limité.

2. Le taux « sans relativités salariales », excluant les divers rajustements, est de 5,0 % pour 1989 et 1990.

3. Ce taux est basé sur une seule convention collective.

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 no 142, 2005, chapitre 43). Pour les années suivantes, ce sont ceux visés par les conventions collectives signées en 2011 et en 2016.

5. 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.

6. Ce taux est basé sur deux conventions collectives.

Ce rapport contient des analyses et des résultats détaillés 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 de cette comparaison : on y trouve de l'information sur les échelles salariales, les heures normales de travail et les heures chômées payées pour l'ensemble des employés et pour cinq catégories d'emplois.

Dans le chapitre 2, on traite des mêmes éléments de rémunération, mais en comparant l'administration québécoise avec le secteur privé. Le secteur « autre public » et ses sous-secteurs (les administrations municipale et fédérale, les « entreprises publiques » et le secteur universitaire) sont analysés au chapitre 3. Dans le chapitre 4, on présente une comparaison selon le statut de syndicalisation, tant pour l'ensemble des « autres salariés » québécois que pour le secteur privé. Enfin, au chapitre 5, on fait le point sur l'évolution des écarts salariaux et des écarts de rémunération globale pour les périodes de 2014 à 2023 et de 2022 à 2023.

Grâce à ce rapport, les décideurs du Québec disposeront de données facilitant la prise de décisions en matière de rémunération.

« Une organisation
statistique performante
au service d'une société
québécoise en évolution »

statistique.quebec.ca