

www.stat.gouv.qc.ca

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

TRAVAIL ET
RÉMUNÉRATION

Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec

Collecte 2007

Québec 

Pour tout renseignement concernant l'ISQ et les données statistiques dont il dispose, s'adresser à :

Institut de la statistique du Québec
200, chemin Sainte-Foy
Québec (Québec)
G1R 5T4
Téléphone : 418 691-2401

ou

Téléphone : 1 800 463-4090
(sans frais d'appel au Canada et aux États-Unis)

Site Web : www.stat.gouv.qc.ca

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives Canada
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
2^e trimestre 2008
ISBN 978-2-551-23673-2 (version imprimée)
ISBN 978-2-550-52781-7 (PDF)

© Gouvernement du Québec, Institut de la statistique du Québec, 2008

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

Avril 2008

L'Institut de la statistique du Québec réalise chaque année l'*Enquête sur la rémunération globale* (ERG), qui lui permet notamment de répondre à son mandat d'informer le public de l'état et de l'évolution comparés de la rémunération globale des salariés de l'administration québécoise et des autres salariés québécois. Grâce à cette enquête, l'Institut peut remplir encore plus sa mission dans le domaine du travail et de la rémunération en fournissant de nouvelles données fiables et objectives sur la situation de la rémunération au Québec.

L'Institut a, en effet, procédé à une refonte majeure de l'ERG qui a permis, entre autres, l'élargissement de la couverture des emplois enquêtés. De fait, l'Institut collige maintenant de l'information sur tous les emplois présents dans les entreprises répondantes, en codant ces emplois selon la Classification nationale des professions. L'Institut est donc en mesure de produire des résultats inédits et encore plus complets dans le domaine de la rémunération; à terme, il pourra fournir des données sur la rémunération globale et ses composantes – dont les données salariales – selon les groupes intermédiaires de la CNP et selon les emplois repères. Ces deux approches sont complémentaires, la première se caractérisant par une précision plus grande sur le plan du domaine d'activité et la seconde apportant une finesse en ce qui concerne la complexité des emplois. De plus, l'utilisation de la CNP, une classification d'emplois reconnue par d'autres organismes et agences statistiques, permettra la comparaison entre les données tirées de l'ERG et celles provenant d'autres sources. Par ailleurs, les données de l'ERG sont toujours d'actualité puisque l'enquête est réalisée sur une base annuelle et que les résultats sont présentés dans les premiers mois de l'année suivante.

Dans la nouvelle enquête, la population visée est constituée de l'ensemble des entreprises comptant au moins 200 employés dans les différents secteurs du marché du travail. Le premier cycle de la nouvelle

enquête s'étend sur une période de trois ans, soit de 2006 à 2008. Cette année, les résultats de la comparaison reposent sur les données des entreprises des groupes inclus en 2006 et 2007 : l'échantillon correspond donc aux deux tiers de l'échantillon total. À ce jour, certaines étapes de la révision ne sont pas encore complètement intégrées à l'enquête, particulièrement en ce qui concerne la collecte de données sur les avantages sociaux, les heures chômées payées et la rémunération variable à court terme; des développements et des ajustements seront faits au cours des trois prochaines années.

La publication *Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2007* constitue donc le premier rapport d'enquête basé sur les données de la nouvelle ERG. Ce rapport en est un de transition puisque seuls certains résultats relatifs au volet salarial sont présentés, selon un nombre limité de secteurs. Cependant, au terme de la révision, le rapport comprendra davantage de ventilations. Il importe de retenir qu'avec le rapport de l'ERG 2007, une nouvelle série de données s'amorce; la comparaison n'est donc pas possible avec les données de l'ancienne ERG, compte tenu des divers changements apportés aux méthodologies de base de l'enquête.

La réalisation d'une enquête de cette envergure n'est possible que grâce à l'apport de plusieurs personnes. Nous voulons tout d'abord exprimer notre reconnaissance aux répondants à l'enquête pour leur collaboration et leur patience. Soulignons également la participation du personnel de l'Institut assigné aux diverses phases de l'enquête : la révision des méthodes et des concepts, la collecte et le traitement des données ainsi que la publication des résultats.

Le directeur général,



Stéphane Mercier

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

Ce rapport a été réalisé par :

Sandra Gagnon et Guy Lavoie

Sous la coordination de :

Ann Doucet

Sous la direction de :

Christiane Lamarre

Ont apporté leur précieuse collaboration :

Mario Haché avec l'aide d'Isabelle Fréchette, Marie-Ève Tremblay et Sylvain Végiard, pour le développement méthodologique et le traitement statistique des données

Pascal Michel et Dominique Sam-Pan, pour le traitement informatique

Josée Gaudreault, pour le traitement de texte et la mise en page

Nicole Descroisselles, pour la révision linguistique

Tous les membres de l'équipe « enquêtes—rémunération », pour la collecte et la validation des données sur la rémunération globale

Johanne Thérourx et l'équipe de la Direction des stratégies et des opérations de collecte, pour l'admissibilité et le profilage des entreprises

Les répondantes et répondants à l'ERG 2007

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

Direction des statistiques du travail
et de la rémunération
Institut de la statistique du Québec
1200, avenue McGill College, bureau 400
Montréal (Québec) H3B 4J8

Téléphone : 514 876-4384

Télécopieur : 514 876-1767

Site Web : www.stat.gouv.qc.ca

Signes conventionnels :

Ce rapport utilise les symboles suivants :

- ... N'ayant pas lieu de figurer
- .. Donnée non disponible
- x Donnée confidentielle

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.

INTRODUCTION	9
CHAPITRE 1	
LES CONCEPTS ET LA MÉTHODOLOGIE	
1.1 Cadre conceptuel	12
1.1.1 Concept de rémunération globale	12
1.1.2 Mesure de la rémunération globale	12
1.1.3 Concepts relatifs aux salaires et aux échelles salariales	13
1.1.4 Concepts d'emploi repère et d'appariement	14
1.1.5 Classification nationale des professions	15
1.2 Méthodologie et approche de collecte	15
1.2.1 Plan de sondage	15
1.2.2 Collecte des données	18
1.2.3 Traitement et analyse des données	22
CHAPITRE 2	
LES RÉSULTATS	
2.1 Portrait des répondants	31
2.2 Présentation des tableaux	34
Annexe 1 Liste des groupes intermédiaires de la CNP 2001 et emplois repères correspondants	86
Annexe II Autres critères concernant la non-diffusion de certains codes ou de certains résultats	93
Glossaire	96

Liste des tableaux et des figures

Liste des tableaux

Chapitre 1

1.1	État de situation de la collecte des données, ERG 2007 et ERG 2008	21
1.2	Liste des éléments couverts par l'ERG	23
1.3	Qualité des estimations selon le coefficient de variation	26

Chapitre 2

2.1	Nombre d'entreprises répondantes et d'employés réguliers à temps plein sélectionnés, par secteur, en 2007	31
2.2	Répartition des employés réguliers à temps plein et des emplois, par groupe et par secteur, en 2007	33
2.3	Résultats présentés dans les rapports d'enquête, édition 2007 et version définitive	35

Tableaux A

Salaires annuels moyens, heures régulières hebdomadaires de travail et salaires horaires, selon la Classification nationale des professions (codes à trois chiffres), Québec, 2007

A-1	Ensemble	36
A-2	Secteur privé	42
A-3	Secteur public	48
A-4	Employés syndiqués	53
A-5	Employés non syndiqués	58

Tableaux B

Minimums et maximums normaux selon la Classification nationale des professions (codes à 3 chiffres), effectif rémunéré selon une échelle, Québec 2007

B-1	Ensemble	63
B-2	Secteur privé	68
B-3	Secteur public	72
B-4	Employés syndiqué	76
B-5	Employés non syndiqués	80

Liste des figures

Chapitre 1

1.1	Provenance des coûts de rémunération	18
1.2	Le processus de codification CNP	20

Chapitre 2

2.1	Représentativité de l'échantillon sélectionné et des entreprises répondantes dans l'univers estimé de l'ERG, en 2007	31
2.2	Nombre d'entreprises répondantes selon le secteur d'activité, en 2007	32
2.3	Nombre d'entreprises répondantes selon le nombre d'employés, en 2007	32

L'*Enquête sur la rémunération globale* (ERG) a fait l'objet d'une refonte complète; les travaux se sont amorcés en 2002 et les nouvelles approches d'enquête sont progressivement implantées depuis l'ERG 2006. La présente publication constitue le premier rapport d'enquête depuis le début du remaniement, une pause ayant été faite en 2006 afin de concentrer les énergies sur les étapes de développement qui devaient être complétées¹.

C'est dans ce contexte que l'Institut de la statistique du Québec présente son rapport *Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2007*. Ce document offre des résultats sur la rémunération des salariés du Québec, notamment sur les heures régulières de travail, les salaires et les échelles salariales, selon les professions des groupes intermédiaires de la Classification nationale des professions (CNP). Les éditions ultérieures évolueront à mesure que seront introduites les étapes prévues dans la révision de l'*Enquête sur la rémunération globale*. Dans sa forme finale, cette publication comportera, en plus des résultats sur les heures, les salaires et les échelles, des données sur la rémunération globale et ses composantes ainsi que sur la rémunération variable à court terme, toujours selon les professions des groupes intermédiaires de la CNP.

Le premier chapitre expose les concepts et la méthodologie de l'ERG et fait le point sur l'état d'avancement des différentes étapes relatives au remaniement de l'enquête. Le deuxième chapitre porte sur les résultats; on y présente l'univers estimé, l'échantillon et d'autres éléments descriptifs de l'ERG 2007 ainsi que deux séries de tableaux de résultats, une sur les salaires (annuels et horaires) et l'autre sur les échelles salariales, selon les groupes intermédiaires de la CNP 2001. Les résultats sont affichés selon cinq ventilations, soit l'ensemble des employés québécois, les employés du secteur public, ceux du secteur privé, les employés syndiqués et les non-syndiqués. Un glossaire complète le document.

Des tableaux de résultats selon les emplois repères seront disponibles sous peu sur le site Web de l'Institut. De plus, lorsque l'échantillon sera complet et quand toutes les étapes de la révision auront été incorporées à la nouvelle enquête, d'autres tableaux de résultats seront disponibles, et ce, tant pour les professions de la CNP que pour les emplois repères. Ces tableaux porteront sur la rémunération globale et ses composantes, dont les avantages sociaux et les heures chômées payées, et la rémunération variable à court terme sera intégrée à certains résultats. Tant le rapport d'enquête que le site Web de l'Institut seront enrichis de ces nouvelles données.

1. Pour plus d'information concernant le remaniement de l'ERG, le lecteur peut consulter la publication *Coup d'œil sur l'ERG, Éditions 2007 et 2008* ainsi que les différents articles parus sur le sujet, à partir de 2004, dans le *Flash-info Travail et rémunération*. Ces documents sont disponibles gratuitement sur le site Web de l'Institut à l'adresse suivante : www.stat.gouv.qc.ca

Ce chapitre présente les différents concepts utilisés dans l'*Enquête sur la rémunération globale* (ERG) ainsi que la méthodologie de cette enquête. Différents termes sont utilisés dans ce rapport. Afin d'aider le lecteur, ceux-ci sont définis dans le glossaire à la fin du document.

1.1 Cadre conceptuel

1.1.1 Concept de rémunération globale

Le concept de la rémunération globale qui guide les travaux de l'Institut comprend l'ensemble des conditions contractuelles ou statutaires donnant normalement lieu à un engagement monétaire de l'employeur au bénéfice des employés, en contrepartie de l'exécution d'un travail pour une période donnée et dans des conditions déterminées.¹

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

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

La rémunération directe comprend, selon le cadre conceptuel élaboré, l'ensemble des sommes versées directement à l'employé soit, principalement, le salaire, mais aussi les primes de chef d'équipe ou de spécialiste, les indemnités de vie chère, les bonis, les commissions et les divers remboursements reçus.

La rémunération indirecte comporte surtout les sommes versées généralement à des tiers au nom de

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

Les heures régulières correspondent à la durée habituelle de travail. Les heures chômées payées couvrent les périodes d'absence rémunérées, soit les congés annuels, les congés fériés, les congés de maladie et les autres congés payés. Les heures de présence au travail sont ainsi déterminées en déduisant les heures chômées payées du nombre d'heures annuelles rémunérées.

1.1.2 Mesure de la rémunération globale

Une fois le concept de la rémunération globale bien établi à l'aide d'une définition et d'une équation, plusieurs méthodes peuvent être retenues pour mesurer cette rémunération. L'Institut a, dans le passé, utilisé deux méthodes différentes permettant de quantifier la rémunération globale, soit celles des débours de l'employeur et des coûts simulés. Chacune de ces méthodes présente une facette distincte de la rémunération globale. De plus, l'objectif visé, l'horizon couvert et la méthodologie de l'une et l'autre sont différents. Depuis plusieurs années, l'Institut a choisi la méthode des débours pour colliger et présenter les données sur la rémunération globale.

La méthode des débours permet d'évaluer les coûts engagés par les employeurs au chapitre de la rémunération pour une année financière donnée. L'application que l'Institut fait de cette méthode, compte tenu de son équation sur la rémunération globale, consiste à ajouter au salaire les débours encourus par les employeurs pour offrir à leurs employés les régimes d'avantages sociaux, tout en considérant les heures de travail et les heures chômées payées.

La méthode des débours comporte toutefois certaines limites. Ainsi, chez deux employeurs offrant à leurs employés des régimes d'assurance-vie identiques, la prime à verser peut varier

1. Institut de recherche et d'information sur la rémunération (1988). *Cadre conceptuel de la définition de la rémunération globale*, Montréal.

sensiblement en raison, par exemple, de l'âge des employés. La mesure de la rémunération par la méthode des débours donnerait des résultats différents selon l'âge des employés de chaque employeur. Pourtant, à âge égal ou sur l'étendue d'une carrière, l'avantage est le même. Plusieurs variables, autres que le contenu des régimes, peuvent avoir une influence sur les frais encourus, notamment les variables démographiques (l'âge, le sexe, l'ancienneté de la main-d'œuvre, etc.) et les variables économiques (taux d'inflation et d'intérêt, rendement de la caisse de retraite, etc.).

1.1.3 Concepts relatifs aux salaires et aux échelles salariales

L'Institut recueille l'information sur le salaire régulier, c'est-à-dire le traitement habituel de l'employé en fonction de ses heures régulières hebdomadaires de travail. Le salaire peut être colligé sous plusieurs formes (horaire, hebdomadaire, annuelle, etc.); en recueillant également l'information sur les heures régulières hebdomadaires de travail, l'Institut est en mesure d'effectuer les conversions requises pour présenter les données salariales sur différentes bases.

Les salaires recueillis incluent les indemnités de vie chère lorsqu'elles sont intégrées de même que les primes de chef d'équipe ou de spécialiste. Ces primes ne sont pas associées au rendement, mais à des emplois comportant des responsabilités de niveau supérieur. Les primes de rendement sont, en effet, exclues puisqu'elles ne sont pas reliées aux tâches, mais davantage au titulaire du poste.

Les débours relatifs aux salaires constituent un facteur important dans les décisions de rémunération d'un employeur, mais d'autres éléments doivent également être étudiés. En effet, le niveau de salaire d'un employé dépend en partie de variables relatives à la personne, telles que l'ancienneté, l'expérience ou le rendement, qui déterminent la position du titulaire dans l'échelle salariale.

Afin de nuancer les données recueillies concernant les salaires, l'Institut ajoute de l'information sur les échelles salariales. Les échelles salariales expriment

une partie importante de la politique salariale de l'employeur. Elles représentent le niveau de rémunération offert pour un emploi. Pour des salaires différents, la politique salariale pourrait être similaire puisque les débours peuvent varier en raison de diverses caractéristiques. La diffusion de données sur les échelles salariales permet donc une analyse plus approfondie des données portant sur les salaires.

Il existe plusieurs types d'échelles salariales : celles avec un minimum et un maximum normal, celles avec un minimum, un maximum normal et un maximum au mérite et, enfin, les échelles salariales avec un minimum et un maximum au mérite. Le maximum normal est un paramètre important; ce taux, accessible à l'employé dont le rendement est satisfaisant, représente le taux de comparaison du marché. Le maximum au mérite, pour sa part, ne peut être atteint que par les employés qui ont un rendement supérieur.

La comparaison entre les résultats observés pour les salaires et ceux relatifs aux échelles salariales doit tenir compte de certaines réalités. Pour une même entreprise, les données relatives aux échelles portent sur un groupe d'employés qui peut différer de celui sur lequel s'effectue la collecte des salaires. En effet, les données salariales incluent les employés qui ne sont pas assujettis à une échelle. En général, les emplois de professionnels, de techniciens et d'employés de bureau sont rémunérés selon une échelle salariale. Par contre, les employés de service, ceux de production et les ouvriers sont généralement rémunérés selon un taux fixe.

La collecte des données sur les maximums normaux peut occasionner certaines difficultés. Par exemple, dans certains cas, le mode de rémunération apparemment privilégié pour un emploi est une échelle salariale; mais parce qu'il est difficile de déterminer le maximum normal représentatif d'une politique salariale formelle, l'emploi ne sera pas pris en compte dans les données sur les employés rémunérés selon une échelle salariale.

Pour pondérer le minimum, tout l'effectif assujéti à une échelle salariale est pris en considération, y compris les employés dont le salaire est « hors échelle ». La même opération est effectuée pour ce qui est du maximum normal, à l'exception de l'employé dont l'échelle ne comporte pas de maximum normal, mais seulement un maximum au mérite.

Par ailleurs, pour ce qui est des emplois repères, les emplois d'une même entreprise qui ont été appariés à un même corps d'emploi sont mis en relation entre eux selon qu'il s'agit d'une progression de carrière ou d'un régime de postes. Dans le premier cas, les employés progressent d'un emploi à un autre sans changement de poste. Il s'agit d'une progression, plus ou moins automatique, basée sur l'acquisition de compétences, l'ancienneté et/ou le mérite. Dans le second cas, la progression de l'employé implique la disponibilité d'un poste et, conséquemment, un concours visant à le combler. Les deux régimes peuvent être présents dans la même entreprise. En effet, la progression dans les premiers niveaux d'un corps d'emploi est souvent de type progression de carrière, alors que l'accession aux niveaux supérieurs s'effectue selon un régime de postes. L'Institut calcule pour chaque emploi repère un minimum et un maximum reflétant adéquatement la progression des employés dans leur structure salariale.

1.1.4 Concepts d'emploi repère et d'appariement

Dans le cadre d'une enquête sur la rémunération, l'utilisation d'emplois repères permet de limiter le nombre d'emplois à enquêter tout en s'assurant que les résultats sont représentatifs du secteur ou de l'entreprise qui souhaite se comparer. L'Institut utilise la méthode de l'appariement des emplois des entreprises aux emplois repères de l'enquête. Il s'agit d'un processus d'évaluation des similitudes entre le contenu des emplois repères et celui des emplois présents dans les entreprises enquêtées, en fonction de critères qualitatifs et quantitatifs.

Le choix du panier d'emplois repères a été réalisé sur la base des emplois de l'administration

québécoise ayant une contrepartie dans les autres secteurs du marché du travail². C'est pourquoi certains emplois (infirmiers, enseignants, etc.) sont exclus. Les emplois retenus doivent être comparables, ce qui implique qu'ils soient suffisamment présents sur le marché de comparaison en plus d'avoir un contenu (responsabilités, exigences, etc.) facilement identifiable et stable dans le temps. Les emplois repères permettent de tenir compte du niveau de complexité des tâches (niveau d'entrée et d'apprentissage, niveau de fonctionnement autonome et niveau de chef d'équipe ou de spécialiste). L'information qui résulte de l'appariement offre donc un degré de finesse plus grand que celui obtenu avec la codification CNP quant à la complexité de l'emploi.

Un nouveau panier d'emplois repères a été introduit en février 2007³. L'ERG 2007 a porté sur 46 corps d'emploi, lesquels se divisent en cinq catégories d'emplois, soit les professionnels, les techniciens, les employés de bureau, les employés de service et les ouvriers. En comptant les niveaux associés à chacun de ces corps d'emploi, 101 emplois repères ont été considérés dans le cadre de l'enquête.

2. De par sa loi, l'Institut doit informer le public de l'état et de l'évolution comparés de la rémunération globale des salariés de l'administration québécoise et de celle des autres salariés québécois (*Loi sur l'Institut de la statistique du Québec*, L.R.Q., c. I-13.011, a. 4). L'administration québécoise comprend la fonction publique québécoise ainsi que les secteurs publics de l'éducation et de la santé et des services sociaux.
3. Pour plus de renseignements sur le processus de sélection du nouveau panier d'emplois repères, le lecteur peut consulter les documents *La sélection des emplois repères : nouvelle classification, enjeux et plan d'action* (octobre 2003) et *La sélection des emplois repères : présentation de la structure d'emplois de l'administration québécoise et analyse du panier actuel d'emplois repères avec des critères de représentativité d'ensemble* (décembre 2005) ainsi que les cinq articles parus dans le *Flash-info* (septembre 2003, 2004, 2005, 2006 et février 2007). Toutes ces publications sont disponibles sur le site Web de l'Institut (www.stat.gouv.qc.ca).

1.1.5 Classification nationale des professions

En plus d'utiliser des emplois repères, en lien avec son obligation de comparaison pour l'administration québécoise, l'Institut collige dans l'ERG des données relatives aux professions telles que définies dans la Classification nationale des professions (CNP 2001)⁴.

La CNP est un système de classement des emplois reconnu à l'échelle canadienne et est comparable aux systèmes d'autres pays. Cette classification est utilisée par Statistique Canada, Ressources humaines et Développement social Canada, etc. Il s'agit d'un outil permettant de classer les emplois d'une entreprise à l'aide de la description de tâches normalisée définie pour chacun des 520 groupes de base. Ce système permet aux statisticiens et aux analystes du marché du travail d'utiliser une méthode uniformisée afin de recueillir des données et de produire des résultats pour des groupes bien cernés.

La matrice de la CNP 2001 est un outil qui classifie les professions à l'aide d'un code de trois chiffres. Cette classification est faite en fonction du niveau de compétence et du domaine ou genre d'activité. Les trois chiffres du code CNP communiquent de l'information sur la profession; le premier indique le domaine, le second désigne le niveau de compétence généralement requis pour l'emploi alors que le dernier sert à classer les différents corps d'emploi. Prenons, par exemple, le code 213. Le premier chiffre (2) révèle qu'il s'agit d'une profession du domaine « sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés ». Le deuxième chiffre (1) signifie qu'une formation universitaire est généralement requise pour occuper ce poste. Ensemble, ces deux chiffres indiquent déjà que cette profession se classe dans le grand groupe 21, soit celui du personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées. Le troisième chiffre désigne le groupe intermédiaire, en l'occurrence celui des professionnels/professionnelles en génie civil, mécanique, électrique et chimique.

4. Voici le lien du site officiel de la CNP : www23.hrdc-drhc.gc.ca/2001/f/generic/welcome.shtml.

1.2 Méthodologie et approche de collecte

1.2.1 Plan de sondage

Univers et base de sondage

La population visée par l'enquête est constituée de l'ensemble des entreprises comptant au moins 200 employés à temps plein ou à temps partiel dans les différents secteurs du marché du travail au Québec. L'entreprise dont le nombre d'employés varie grandement en fonction des saisons mais qui emploie 200 employés ou plus au moins six mois par année est incluse dans l'univers de l'enquête.

L'administration fédérale (employés travaillant au Québec) constitue une seule entreprise dans le cadre de l'ERG; c'est également le cas de l'administration québécoise (fonction publique, secteur public de l'éducation et secteur public de la santé et des services sociaux). Dans l'administration municipale, l'univers est défini sur la base de la population desservie par la municipalité plutôt que sur la base du nombre d'employés. Ce sont les municipalités de 25 000 habitants et plus qui font partie de l'univers d'enquête, et celles-ci comportent généralement au moins 200 employés.

Les secteurs d'activité économique suivants sont exclus de l'enquête :

- agriculture et services relatifs à l'agriculture;
- pêche et piégeage;
- exploitation forestière et services forestiers;
- construction;
- organismes internationaux et autres organismes extraterritoriaux.

Le fichier de référence de l'univers de l'enquête est la Banque de données du registre des entreprises (BDRE) de Statistique Canada. La base de sondage est constituée à partir de ce fichier excluant les entreprises classées dans les secteurs non couverts par l'enquête ainsi que celles classées dans les strates de taille plus petites que 200 employés. En ce qui concerne les municipalités, l'information pertinente est tirée du Répertoire des municipalités du ministère des Affaires municipales et des Régions.

Stratification

Pour déterminer la taille et la composition de l'échantillon, les entreprises composant l'univers de l'enquête ont été réparties selon trois variables de stratification : privé/public, secteur d'activité économique et taille de l'entreprise.

Privé/Public

La variable de stratification privé/public répartit les entreprises de l'univers en considérant leur appartenance au secteur privé ou au secteur public⁵. Le secteur public tel que défini ici correspond au regroupement du secteur « Administration québécoise » et du secteur « Autre public » que l'on retrouve dans le rapport Rémunération des salariés. État et évolution comparés.

Secteur d'activité économique

En ce qui a trait aux établissements du secteur public, la deuxième variable de stratification portant sur l'activité économique découpe l'univers de la façon suivante :

- éducation (commissions scolaires et cégeps);
- santé et services sociaux;
- administration provinciale (fonction publique du Québec);
- administration fédérale;
- administration municipale;
- universités;
- entreprises publiques (locales, provinciales et fédérales).

Dans le cas des entreprises du secteur privé, la deuxième variable de stratification portant sur l'activité économique découpe l'univers de la manière suivante⁶ :

- extraction minière et extraction de pétrole et de gaz (21);
- fabrication (31, 32 et 33);
- commerce (41, 44 et 45);
- transport et entreposage (48 et 49);
- industrie de l'information et industrie culturelle (51);
- finance, assurances, immobilier et location (52 et 53);
- autres secteurs de l'industrie des services⁷ (54, 55, 56, 61, 62, 71, 72 et 81) excluant :
 - éducation (commissions scolaires et cégeps);
 - universités;
 - santé et services sociaux;
 - entreprises publiques.

Taille de l'entreprise

La troisième variable de stratification, la taille de l'entreprise, est déterminée selon le nombre d'employés de l'entreprise. La stratification selon la taille répartit les entreprises en deux ou trois catégories. Les bornes définissant les strates de taille sont variables d'un secteur d'activité à l'autre.

Degré d'échantillonnage

Le plan de sondage de l'enquête est un plan stratifié à deux degrés pour ce qui est de la CNP et à trois degrés dans le cas des emplois repères. Le premier degré consiste en un échantillon stratifié d'entreprises. L'étape du profilage permet de découper l'entreprise en unités de collecte pour lesquelles il est logique de recueillir des données sur la rémunération; une analyse est alors effectuée afin de caractériser l'entreprise en fonction de sa structure organisationnelle, ses diverses politiques de rémunération, la syndicalisation ainsi que la centralisation de ses données sur la rémunération. Dans les entreprises plus complexes (trois unités de

5. Le secteur public contient toutes les unités institutionnelles sous contrôle gouvernemental. Ce contrôle peut prendre la forme de propriété exclusive d'une unité institutionnelle ou d'une participation majoritaire sous forme d'actions donnant droit de vote.

6. La classification utilisée est le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 2002.

7. Regroupent les secteurs suivants : services professionnels, scientifiques et techniques; gestion de sociétés et d'entreprises; services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement; services d'enseignement (excluant le secteur public); soins de santé et assistance sociale (excluant le secteur public); arts, spectacles et loisirs; hébergement et services de restauration.

collecte et plus), la charge de collecte est diminuée par l'échantillonnage d'unités de collecte. Cet échantillonnage d'unités de collecte constitue le deuxième degré du plan de sondage. Les unités de collecte sélectionnées transmettent alors à l'Institut un fichier complet comportant, pour chacun des employés de l'entreprise, les données sur l'emploi et la rémunération ainsi que sur des caractéristiques personnelles. Tous les emplois de ce fichier sont codés selon la CNP. Une sélection d'emplois susceptibles d'être appariés aux emplois repères de l'enquête est effectuée. Il s'agit du troisième degré du plan de sondage.

Taille, répartition et sélection de l'échantillon

La taille de l'échantillon et sa répartition ont été fixées en vue d'assurer un niveau de précision donné quant aux estimations produites tout en tenant compte des ressources financières disponibles pour la réalisation de l'enquête et de l'échéance convenue pour la production des résultats.

Pour l'ERG 2007, la taille de l'échantillon est de 294 entreprises. La sélection de l'échantillon à l'intérieur des strates est de type aléatoire simple sans remise. La fraction de sondage est variable d'une strate à l'autre. Les strates comprenant les grandes entreprises sont en général recensées. Les strates appartenant à des secteurs d'activité où la taille de la population est faible se voient attribuer une fraction de sondage élevée. Pour ce qui est des établissements publics d'enseignement, de santé et de services sociaux et des universités ainsi que des administrations provinciale et fédérale, un recensement a été effectué.

Les unités de collecte sont tirées dans les entreprises échantillonnées. Lorsqu'elles sont au nombre de deux ou moins dans une entreprise, elles sont recensées. Dans tout autre cas, il y a une sélection sans remise des unités de collecte avec une probabilité de sélection proportionnelle au nombre d'employés. Au total, parmi les entreprises répondantes, 325 unités de collecte ont été sélectionnées.

La nouvelle enquête est maintenant réalisée selon un cycle de trois ans; l'échantillon est donc divisé en trois groupes de rotation. Lorsqu'une entreprise est introduite dans l'enquête, sa participation est requise pour une durée de trois ans. À sa première année de participation, l'entreprise sélectionnée dans l'échantillon fait l'objet d'une analyse approfondie en ce qui concerne sa structure organisationnelle et sa structure de rémunération, et la collecte des données sur la rémunération est faite selon le mode « standard ». Le fardeau du répondant s'allège dès sa deuxième année de participation, la collecte étant réalisée en mode « mise à jour ». À la troisième année, la participation de l'entreprise diminue encore puisque la collecte se fait en mode allégé (collecte de taux moyens d'augmentation⁸). Dans le cas des strates recensées, les entreprises recommenceront un nouveau cycle de collecte de trois ans lorsque le précédent sera terminé. Dans les autres strates, la sélection de l'entreprise dans l'échantillon après le cycle de trois ans dépend de la fraction de sondage. Moins la fraction de sondage est élevée et plus le renouvellement de l'échantillon sera important. Il faut préciser cependant que certaines grandes entreprises, notamment les administrations publiques québécoise et fédérale, sont traitées en mode standard à chaque année d'enquête, sauf en ce qui concerne les avantages sociaux.

Afin d'implanter ce cycle de collecte de trois ans, l'univers d'entreprises a été divisé en trois blocs de manière aléatoire. La composition des blocs est similaire en ce qui concerne la répartition des entreprises en matière de taille et de secteurs d'activité. Un premier échantillon (groupe de rotation A) a été tiré dans le cadre de l'ERG 2006 parmi les entreprises du bloc 1, un deuxième (groupe de rotation B) l'a été pour l'ERG 2007 parmi celles du bloc 2 et finalement, un troisième groupe de rotation (C), tiré du bloc 3, a été introduit dans l'ERG 2008.

8. Pour plus d'information sur le sujet, voir l'article suivant : Karine CHARBONNEAU (2005), « Une nouvelle ère... lancement de la nouvelle ERG », *Flash-info Travail et rémunération*, vol. 6, n° 4, septembre, p. 10-12.

1.2.2 Collecte des données

Approche de collecte

L'approche de collecte adoptée par l'Institut résulte d'un équilibre entre les objectifs visés et les contraintes rencontrées. L'ERG est une enquête qui vise à se conformer à deux articles de la Loi sur l'ISQ, soit l'article 2 – fournir des informations statistiques qui soient fiables et objectives sur la situation du Québec – et l'article 4 – informer le public de l'état et de l'évolution comparés de la rémunération globale des salariés de l'administration québécoise et des autres salariés québécois. Pour bien remplir sa mission, tout en considérant les besoins exprimés par les répondants et les différents utilisateurs-clients, l'Institut désire fournir un maximum de données, comme les débours de l'employeur mais aussi les caractéristiques des régimes de rémunération. Cependant, certaines limites s'imposent, particulièrement au regard des contraintes en matière de ressources et de la volonté de réduire le fardeau des répondants. L'Institut a donc développé une approche qui favorise la collecte et l'analyse de renseignements déjà disponibles (conventions collectives, politiques de rémunération, descriptifs des régimes, etc.), limitant ainsi la contribution requise de la part du répondant et

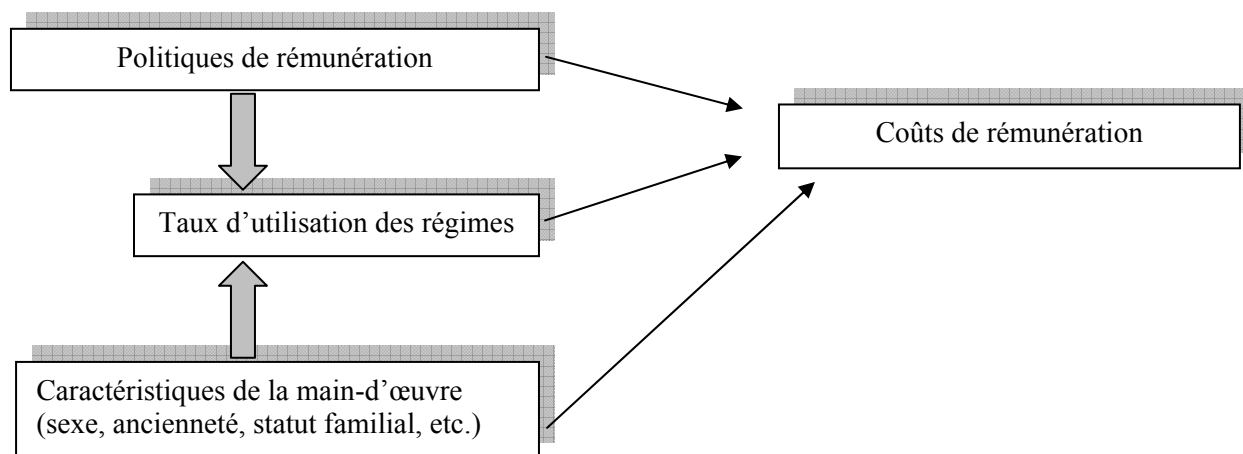
fournissant aux analystes-enquêteurs de l'ISQ les données nécessaires au calcul des coûts de rémunération. En effet, à la fois les politiques de rémunération et les caractéristiques de la main-d'œuvre servent à établir les coûts, comme le montre la figure 1.1.

Procédure de collecte

Dans le cadre de la nouvelle ERG, plusieurs étapes et modes de collecte différents ont été implantés. Dans la collecte de type « standard », soit la plus complète, la première étape est une entrevue téléphonique avec le répondant dans l'entreprise (par exemple, un professionnel en ressources humaines ou un conseiller en rémunération). Cette entrevue permet notamment de préciser les besoins de l'Institut relativement à la réception du fichier de rémunération et d'autres documents. Tous ces renseignements reçus de l'entreprise sont ensuite analysés et traités de façon très approfondie, ce qui constitue la deuxième étape. La troisième étape consiste à faire la codification CNP des emplois. Finalement, une entrevue en face-à-face avec le répondant est réalisée, principalement dans le but de faire les appariements d'emplois et de compléter la collecte des données sur les avantages sociaux et la rémunération variable.

Figure 1.1

Provenance des coûts de rémunération



Entrevue téléphonique

D'une durée moyenne de 30-45 minutes, cette entrevue permet, d'une part, d'obtenir une description des différents groupes d'employés de l'unité de collecte afin de comprendre et bien définir la structure de rémunération, les conditions de travail et les avantages sociaux en place pour chacun des groupes. D'autre part, c'est lors de cette étape que les consignes sont fournies afin que le répondant puisse transmettre à l'ISQ un fichier de rémunération complet ainsi que d'autres documents nécessaires à l'analyse, tels que les conventions collectives, les descriptions de tâches et les politiques de rémunération.

Réception et analyse du fichier de rémunération et des autres documents

Le fichier contient, pour chacun des employés de l'entreprise, les données sur l'emploi et la rémunération (titre d'emploi, classification, salaire, échelle salariale, heures régulières de travail) ainsi que sur ses caractéristiques personnelles (sexe, date d'embauche, statut de syndicalisation). Provenant du système de paie ou du système d'information de gestion de l'entreprise répondante – ce qui représente une source de données fiable et objective – ce fichier est transmis au moyen d'un site sécurisé développé par l'Institut afin de garantir la confidentialité des données. Une analyse approfondie en est effectuée afin de confirmer les modèles d'emplois ainsi que les structures et les modes de rémunération qui s'y rattachent. Ce fichier contient également l'information nécessaire à l'attribution d'un code CNP aux emplois de l'entreprise (titre d'emploi, code de classification, département, etc.). Les documents tels les conventions collectives, les politiques de rémunération, les recueils de conditions de travail et les rapports de taux d'utilisation permettent aux analystes-enquêteurs de remplir les fiches de collecte sur les avantages sociaux et la rémunération variable. Les traitements et analyses réalisés à l'ISQ sur la base de ces diverses sources de renseignements permettent ainsi de réduire le fardeau de réponse de l'entreprise.

Processus de codification selon la CNP

La troisième étape consiste à attribuer à chaque emploi un code de la Classification nationale des professions. La codification se fait à trois chiffres (groupes intermédiaires) ou à quatre chiffres (codes de base).

La codification des emplois d'une entreprise selon la CNP permet une analyse complète et une compréhension élargie de la classification des emplois qui y prévaut. De plus, elle permet d'identifier les emplois susceptibles d'être appariés aux emplois repères de l'enquête. Une connaissance approfondie de la structure des emplois d'une entreprise améliore la qualité du processus d'appariement⁹.

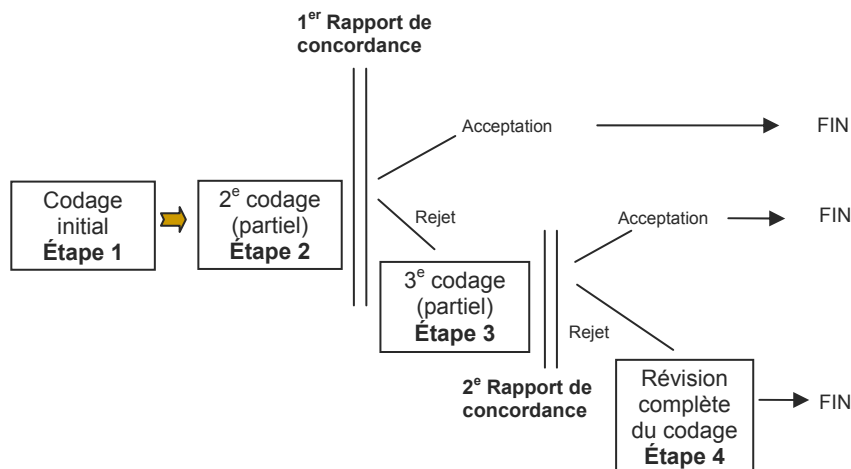
Afin d'assurer la bonne qualité des codes attribués, le processus de codification CNP comporte jusqu'à quatre étapes distinctes (figure 1.2). Une codification de tous les emplois est d'abord effectuée par l'analyste-enquêteur responsable du dossier de l'entreprise. Par la suite, une deuxième codification, cette fois-ci partielle, est faite par un autre analyste-enquêteur et un rapport de concordance est obtenu. Un troisième codage partiel est prévu lorsque la concordance entre les deux premiers codages est insuffisante; des règles d'acceptation ou de rejet des codes permettent de s'assurer de la qualité de la codification. Si toutefois la concordance entre les trois exercices de codage ne respecte pas les règles de qualité, la codification initiale est rejetée et tous les emplois doivent être codés de nouveau.

Entrevue en face-à-face

La dernière étape, qui dure généralement entre deux heures et une demi-journée, est une entrevue en face-à-face avec le répondant dans l'entreprise, dirigée par l'analyste-enquêteur; le but principal de cette entrevue est l'appariement des emplois.

9. La relation entre les groupes intermédiaires de la CNP 2001 et les emplois repères de l'ERG est présentée à l'annexe I.

Figure 1.2

Le processus de codification CNP

Le code CNP associé à chaque emploi de l'entreprise aura déjà permis d'identifier les emplois potentiellement appariables¹⁰. Ainsi que mentionné précédemment, le processus d'appariement vise à examiner chacun de ces emplois au regard de sa similitude avec l'un ou l'autre des emplois repères de l'ERG, sur la base 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 effectuées, le niveau de scolarité et l'expérience exigés ainsi que le type de supervision reçue et exercée.

Lors de cette entrevue, de l'information additionnelle est recueillie afin de finaliser les fiches de collecte sur les avantages sociaux et la rémunération variable. Dans le cadre de l'ERG 2007, la présence ou non de l'ensemble des avantages et de la rémunération variable à court terme est demandée pour tous les employés, alors que les coûts, les caractéristiques et les taux d'utilisation sont colligés pour quatre avantages (congrés annuels, congrés fériés et mobiles, régimes de retraite et régimes étatiques).

Par ailleurs, certains codes CNP attribués doivent être validés, alors que pour d'autres emplois, aucun code CNP n'a été associé en raison d'une trop grande incertitude; c'est donc également lors de l'entrevue que ces précisions sont recueillies.

Validation et assurance-qualité des données

La collecte selon les modes « standard » et « mise à jour » de l'ERG est effectuée principalement par des analystes-enquêteurs en rémunération, entre les mois d'octobre et juin. Ces enquêteurs sont en grande majorité des professionnels formés en relations industrielles ou en gestion des ressources humaines. Les nouveaux employés reçoivent une formation spécifique à l'enquête et sont étroitement encadrés; un programme de monitorat est d'ailleurs en place. L'analyste-enquêteur maintient le contact avec le répondant tout le long du processus de collecte, ce qui lui permet de valider des données au besoin. Des réunions de production d'idées ont régulièrement lieu afin d'assurer l'uniformité dans l'interprétation des concepts et dans le processus de collecte. Un comité d'experts a également été mis sur pied pour trancher relativement aux cas complexes et pour l'élaboration et la transmission de directives lorsque des situations nouvelles exigeant une analyse plus approfondie se présentent.

10. Lorsque au sein d'une même unité de collecte plus de 100 emplois sont potentiellement appariables, un échantillon est sélectionné.

Les données recueillies à partir des fichiers de rémunération sont intégrées électroniquement dans la base de données de l'enquête, ce qui permet de réduire les possibilités d'erreurs liées à la saisie. La collecte relative aux autres éléments se fait à l'aide de fiches qui sont ensuite saisies manuellement; par contre, chaque analyste-enquêteur vérifie la saisie effectuée. Différents processus spécifiques de vérification et de validation ont d'ailleurs été mis en place pour assurer la qualité des résultats. En effet, de nombreux contrôles de qualité sont effectués en cours d'enquête et après celle-ci; ces contrôles peuvent prendre la forme de rapports de concordance dans les cas de double saisie, de rapports de cohérence (par exemple un rapport de validation sectorielle permettant de comparer la rémunération d'une entreprise avec celle de son secteur ou de comparer la rémunération entre différents niveaux de complexité), de rapports de sortie de données aberrantes ou d'une vérification du dossier par un analyste-enquêteur chevronné.

État actuel de la collecte et développements futurs

Rappelons d'abord que ce rapport d'enquête est le premier depuis le début du remaniement de l'ERG; il s'agit donc des premiers résultats disponibles selon la nouvelle enquête. Par conséquent, il n'est pas possible d'établir de comparaison entre les données de 2007 et celles des années antérieures.

Comme déjà mentionné, la révision de l'ERG n'est pas terminée; des développements et ajustements sont à venir au cours des trois prochaines années. Le tableau 1.1 présente l'état de situation de la collecte pour les années 2007 et 2008. L'ERG 2010 devrait être la première enquête dans laquelle tous les nouveaux processus seront complètement intégrés et pour laquelle l'ensemble des résultats, tant ceux relatifs à la rémunération directe qu'indirecte, seront basés sur un échantillon complet.

Tableau 1.1

État de situation de la collecte des données, ERG 2007 et ERG 2008

Emplois/éléments	Activités en cours ou prévues à court terme	
	ERG 2007	ERG 2008
Emplois codés CNP	Tous les emplois de l'entreprise sont codés (par groupe intermédiaire à trois chiffres et, s'il s'agit d'un emploi potentiellement appariable et si nécessaire, par groupe de base à quatre chiffres).	
Appariements (emplois repères)	Une liste d'appariements possibles est créée à la suite du codage des emplois selon la CNP. Le processus d'appariement vise à examiner chacun de ces emplois au regard de sa similitude avec l'un ou l'autre des emplois repères de l'ERG.	
Salaires	Les salaires sont recueillis (fichier sur la rémunération de l'entreprise).	
Avantages sociaux et heures chômées payées	La présence ou non de tous les éléments d'avantages sociaux (payés en totalité ou en partie par l'employeur) est recueillie.	
	Les politiques et les coûts sont recueillis pour quatre éléments : congés annuels (vacances), congés fériés et mobiles, régimes de retraite, régimes étatiques.	Les politiques et les coûts sont recueillis pour ces éléments : congés annuels (vacances), congés fériés et mobiles, régimes de retraite, régimes étatiques, congés de maternité, congés de paternité, congés d'adoption, congés parentaux, congés de naissance, d'adoption et d'interruption (remboursés à 100 %), congés de maladie utilisés, remboursement des congés de maladie non utilisés, assurance-salaire de courte durée, assurance-invalidité de longue durée.
Rémunération variable à court terme	La présence des régimes est recueillie. L'introduction de la collecte des caractéristiques et des coûts est prévue pour l'ERG 2009.	

Le tableau 1.2 montre les divers éléments couverts dans l'enquête et pour lesquels des résultats seront produits lorsque l'enquête aura pris sa forme finale. Ces éléments peuvent être abordés sous l'angle de la fréquence mais parfois aussi sur le plan des politiques et des caractéristiques, des taux d'utilisation ou des débours de l'employeur (en pourcentage de la rémunération au taux régulier). Les éléments suivis d'un astérisque (*) correspondent à ceux pour lesquels la collecte n'a pas été complète en 2007. Il importe de souligner que seuls les avantages pour lesquels il y a une contribution de l'employeur sont retenus puisque l'ISQ utilise la méthode des débours pour mesurer la rémunération.

1.2.3 Traitement et analyse des données

Compte tenu de l'approche de collecte privilégiée dans l'enquête, plusieurs traitements et calculs sont nécessaires afin de produire des résultats sur la rémunération globale. Tout d'abord, les données salariales sont recueillies pour chacun des employés de l'entreprise; ainsi, lorsque plusieurs employés occupent un même emploi, une moyenne pondérée par l'effectif est calculée. De la même façon, lorsque plusieurs emplois sont associés au même emploi repère ou code CNP, la moyenne tient compte de l'effectif. En ce qui a trait aux avantages sociaux, les entreprises peuvent fournir l'information de diverses façons – outre le débours – ce qui amène l'Institut à effectuer des traitements afin de transformer les caractéristiques, taux et usages recueillis en débours pour chaque employé de l'entreprise. De plus, dans l'ERG 2007, l'échantillon n'étant pas complet (2/3) et la collecte des données sur les avantages sociaux ne couvrant qu'une partie des éléments, des traitements supplémentaires ont été requis.

Ajustement des données du groupe de rotation A

En 2007, les données disponibles dans toutes les unités de collecte sont d'abord celles colligées en première année d'enquête (mode standard), soit celles du groupe de rotation A (ERG 2006) puis celles du groupe de rotation B (ERG 2007). À titre de rappel, les données recueillies en première année d'enquête sont, entre autres, de l'information sur

tous les emplois et sur tous les employés de l'entreprise, les taux de salaire, la présence ou non de tous les avantages sociaux ainsi que les caractéristiques et politiques de certains d'entre eux. Pour les entreprises qui en sont à leur deuxième année d'enquête, une mise à jour des taux de salaire est prévue.

Compte tenu des nombreux développements à venir et des ressources disponibles pour la collecte en 2007, il a été décidé de ne pas solliciter le fichier de mise à jour auprès de l'ensemble des unités de collecte du groupe de rotation A. Parmi les 153 unités de collecte de ce groupe de rotation, 65 ont fourni un fichier de données en 2007. Les unités de collecte sollicitées pour la mise à jour de leurs données ont été ciblées en fonction de certains critères. L'Institut visait notamment à obtenir suffisamment de fichiers parmi les unités de collecte qui composent les petits domaines d'estimation (entreprises publiques, municipalités et universités) ainsi que dans celles ayant conduit à un grand nombre d'appariements. Enfin, l'Institut s'est assuré de répartir d'une manière à peu près égale les entreprises à contacter dans chacune des strates.

Pour toutes les unités de collecte du groupe de rotation A, les données recueillies en mode standard (ERG 2006) ont été mises à jour à partir de taux d'augmentation calculés sur la base des données des unités de collecte ayant fourni un fichier les deux années. Les taux moyens d'augmentation ont été calculés à partir des emplois présents les deux années de collecte¹¹, et ce, par unité de collecte, par secteur et par emploi repère. Le poids en effectif de chaque emploi a été pris en compte. Pour toutes les unités du groupe A, les appariements, l'effectif et les heures de travail ne sont pas mis à jour selon cette approche.

11. La comparaison du fichier fourni lors de l'ERG 2006 avec celui transmis lors de l'ERG 2007 pour une même unité de collecte permet d'effectuer ce « pairage » des emplois (emplois présents les deux années).

Tableau 1.2

Liste des éléments couverts par l'ERG**Volet rémunération directe****Salaire**

- Horaire
- Hebdomadaire
- Annuel

Mode de rémunération

- Échelles salariales minimum/maximum normal/maximum au mérite
- Échelles salariales minimum/maximum au mérite
- Taux de rendement
- Taux avec progression
- Taux fixes
- Taux variables

Remboursement de congés de maladie non utilisés***Rémunération variable à court terme***

- Partage des bénéfices de l'entreprise
- Boni au mérite
- Régime hybride (partage des bénéfices de l'entreprise et boni au mérite)
- Boni d'équipe
- Commission (vendeurs seulement)
- Partage des gains de productivité
- Boni discrétionnaire
- Autre régime

Volet rémunération indirecte**Régimes de retraite**

- Régime de retraite à cotisations déterminées
- Régime de retraite à prestations déterminées
- Régime d'épargne à cotisations déterminées

Régimes étatiques

- CSST
- Assurance-emploi
- RAMQ
- RQAP
- RRQ

Assurances collectives*

- Assurance-salaire de courte durée
- Assurance-invalidité de longue durée
- Assurance-vie
- Assurance maladie
- Assurances-soins dentaires
- Assurances-soins optiques

Compensation pour congés familiaux*

- Congés de maternité
- Congés parentaux
- Congés de paternité
- Congés d'adoption

Volet heures de travail**Heures régulières hebdomadaires de travail****Heures chômées payées**

- Congés annuels
- Congés fériés et mobiles
- Congés sociaux et libérations syndicales*
- Périodes de repos et de repas¹
- Congés de maladie*
- Horaire réduit¹
- Congés de naissance, d'adoption et d'interruption*

1. Pour ces deux éléments, l'enquête permet de noter la présence ou non de l'avantage mais aucun débours n'est colligé.

* Éléments pour lesquels la collecte n'a pas été complète en 2007.

Le pourcentage d'emplois « pairés » est généralement élevé. Pour 23 unités de collecte, le pourcentage est de plus de 70 %. Dans le cas des emplois « pairés », l'ajustement salarial a été effectué à partir de la variation observée pour chacun. En ce qui concerne les emplois « non pairés », une méthode mixte a été utilisée, l'objectif étant de maximiser la qualité de l'ajustement dans chacun des dossiers. Deux critères ont permis de choisir l'approche à adopter : le pourcentage d'emplois « pairés » dans le dossier ainsi que l'écart entre le taux d'augmentation calculé pour l'unité de collecte et le taux d'augmentation du secteur. À titre d'exemple, dans les unités de collecte pour lesquelles le pourcentage de pairage était élevé (plus de 70 %), la rémunération des emplois « non pairés » a été ajustée sur la base du taux moyen d'augmentation calculé à partir des emplois « pairés » du dossier. Dans le cas des unités de collecte sans fichier de mise à jour, le taux d'augmentation utilisé était celui du secteur (privé syndiqué, privé non syndiqué, « autre public » syndiqué et « autre public » non syndiqué).

Non-réponse partielle et imputation des données

En plus de la non-réponse pour l'ensemble des données d'une unité de collecte, on retrouve également de la non-réponse partielle, c'est-à-dire lorsque seulement une partie des données est présente. La non-réponse partielle peut aussi entraîner des biais dans les estimations puisque les non-répondants peuvent présenter des caractéristiques différentes de celles des répondants. Afin de corriger les lacunes causées par la non-réponse partielle, une imputation des données manquantes a été effectuée.

Il existe un vaste éventail de méthodes d'imputation, des plus simples aux plus complexes, qui permettent d'attribuer des valeurs aux données manquantes. Dans cette enquête, la méthode du voisin le plus proche a été privilégiée. Cette méthode consiste à attribuer à un non-répondant (receveur) la valeur moyenne des répondants « les plus proches » (donneurs). La proximité est définie à l'aide d'une fonction de distance basée sur des variables auxiliaires caractérisant l'emploi.

La collecte relative aux avantages sociaux est réalisée la première année du cycle de collecte (mode « standard »). Les renseignements ont donc été colligés lors de l'ERG 2006 pour les unités du groupe de rotation A et lors de l'ERG 2007 pour celles du groupe B, et ce, au regard des quatre avantages précédemment mentionnés (congrés annuels, congrés fériés et mobiles, régimes de retraite et régimes étatiques¹²); les coûts ont été calculés à partir des fichiers de rémunération de 2007. Pour tous les autres avantages sociaux, une imputation a été effectuée. Celle-ci est basée, dans chacun des secteurs, sur les données les plus récentes disponibles. L'imputation des données a généralement été réalisée à partir des données historiques de l'ERG 2005¹³. Dans certains cas, l'unité de collecte a pu être directement liée à un dossier de l'ancienne ERG. Cette donnée historique, propre au dossier, a été utilisée. Pour les autres, les coûts moyens du secteur d'appartenance ont été utilisés.

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

13. Les périodes de référence sont différentes selon le secteur d'appartenance de l'entreprise. En effet, selon le cycle de collecte de l'ancienne ERG, les avantages sociaux étaient enquêtés tous les deux ans dans les établissements, ce volet étant alternativement couvert dans le secteur privé et dans le secteur public (« autre public » et administration québécoise). En 2005, l'Institut a recueilli les coûts des avantages sociaux et des conditions de travail auprès des établissements du secteur privé alors qu'en 2004, ceux relatifs aux établissements du secteur « autre public » avaient été recueillis, à l'exception de l'administration municipale. Ainsi, les périodes de référence pour le coût des avantages sociaux utilisés pour l'imputation des données manquantes sont l'année 2004 dans le secteur privé et l'année 2003 dans le secteur « autre public ». Toutefois, en ce qui concerne l'administration municipale, la période de référence est l'année 2000, puisque ce volet a été enquêté pour la dernière fois en 2001. De plus, dans l'administration québécoise, les coûts par catégorie d'emplois ont été recueillis pour l'ensemble des avantages sociaux lors de l'ERG 2007.

Pondération

La pondération a pour objectif d'associer à chaque unité répondante le nombre d'unités (le poids) qu'elle « représente » dans la population visée. L'utilisation de ce poids à l'étape d'estimation permet de rapporter les données des répondants à la population visée et de faire des inférences adéquates à cette population, bien que celle-ci n'ait pas été observée dans sa totalité. Le calcul du poids tient compte de deux éléments : le premier est la probabilité de sélection à chaque degré du plan de sondage et le deuxième est l'ajustement pour la non-réponse.

Comme l'enquête repose sur un échantillon probabiliste, elle permet d'évaluer, pour chaque unité de la population, la probabilité de faire partie de l'échantillon. L'inverse de la probabilité de sélection est utilisé comme pondération initiale. Ce premier élément de pondération permet de tenir compte adéquatement de la non-proportionnalité de l'échantillon par rapport à la distribution de la population.

La non-réponse est un problème affectant habituellement les enquêtes par sondage et peut conduire à des biais dans les résultats. En présence de non-réponse, il est toujours possible que les unités non répondantes aient des caractéristiques différentes de celles des unités répondantes. Plus la non-réponse est élevée et plus le biais peut être grand. Il importe donc d'obtenir un taux de réponse élevé lors de la collecte et de tenir compte de la non-réponse lors de la pondération.

L'ajustement pour la non-réponse consiste à redresser l'échantillon des répondants par une modification de la pondération afin de le rendre, dans la mesure du possible, semblable à l'échantillon tiré initialement. Cette technique nécessite de l'information complémentaire sur les répondants et les non-répondants afin de créer des groupes homogènes appelés classes de pondération. Pour que les ajustements effectués soient efficaces, il est primordial que l'information auxiliaire dont on dispose soit liée aux variables mesurées ainsi qu'au phénomène de non-réponse. Le redressement est

effectué en utilisant l'inverse du taux de réponse par classe de pondération.

Méthode d'estimation

Dans cette enquête, deux types d'estimations sont tirés des données de l'échantillon : l'estimation des paramètres (moyenne, proportion, ratio) et l'estimation de la précision associée à chacun de ces paramètres. Tous les paramètres estimés ont été produits avec les données pondérées, de façon à ce qu'elles puissent être inférées à la population visée. Toutes les estimations ont été calculées à l'aide des logiciels spécialisés SAS et SUDAAN, ce dernier logiciel permettant d'estimer correctement la variance en tenant compte de la pondération et des spécifications du plan de sondage.

Fiabilité des estimations

Les résultats publiés dans ce rapport représentent des estimations de la situation qui a cours dans l'univers défini de l'enquête. Aussi, l'utilisation des résultats de l'enquête à des fins d'évaluation de la situation de la rémunération dans les secteurs d'activité économique exclus de l'univers de référence serait un usage inapproprié. De plus, l'enquête reflète la situation des entreprises de 200 employés et plus. Il serait donc non fondé d'extrapoler les résultats de la présente enquête aux entreprises comptant moins de 200 employés.

Erreur d'échantillonnage

Comme les données proviennent d'un échantillon plutôt que de l'ensemble de la population visée, les estimations (moyenne, proportion, ratio) comportent une erreur d'échantillonnage que l'on peut mesurer. La marge d'erreur est une mesure de précision qui sert d'abord à estimer un intervalle de confiance autour de l'estimation produite. Elle peut être calculée à partir d'une mesure appelée « erreur type d'une estimation d'échantillon », où l'erreur type représente la racine carrée de la variance estimée.

Le coefficient de variation (CV)¹⁴ constitue une autre mesure pour quantifier la précision associée à l'estimation. Plus le CV est faible, plus l'estimation est précise et, à l'inverse, un CV élevé commande la prudence.

Qualité des données

Dans le cadre de l'ERG 2007, le taux de réponse pondéré se situe à 80,4 % au niveau des entreprises. En ce qui concerne les unités de collecte composant les entreprises répondantes, le taux de réponse pondéré est de 97,8 %.

Le tableau 1.3 indique la qualité de l'estimation en fonction du niveau du coefficient de variation. Les CV ne figurent pas dans les tableaux de la section portant sur les résultats. En effet, toutes les estimations de salaire et de rémunération globale présentées sont de qualité « Excellente », « Très bonne » ou « Bonne ». Lorsqu'elles sont de qualité « Passable » ou « Faible », elles ne sont pas diffusées, donc non disponibles.

Tableau 1.3

Qualité des estimations selon le coefficient de variation

Coefficient de variation (CV)	Qualité de l'estimation
≤ 5 %	Excellente
5 % < CV ≤ 10 %	Très bonne
10 % < CV ≤ 15 %	Bonne
15 % < CV ≤ 25 %	Passable (..)
> 25 %	Faible (..)

Dans les tableaux sur les échelles salariales, certains résultats concernant l'effectif rémunéré selon une échelle en proportion de l'effectif total sont suivis d'un ou deux astérisques (* ou **). Un astérisque signifie que la qualité de la donnée est passable (15 % < CV ≤ 25 %) et deux, qu'elle est faible (CV > 25 %).

En plus des CV, d'autres critères de qualité ont été pris en compte dans les décisions relatives à la diffusion des résultats. Dans un premier temps, les groupes intermédiaires de la CNP pour lesquels le taux de non-réponse est de 10 % ou plus ne sont pas présentés, de même que ceux pour lesquels l'effectif est inférieur à 10. Une analyse a également permis de cerner certains postes pour lesquels le salaire calculé ne reflétait pas la réalité de la profession en raison de certaines particularités; ces cas sont exposés à l'annexe II.

De plus, dans les tableaux relatifs aux échelles salariales, deux groupes sont exclus parce que ce mode de rémunération n'y est pas suffisamment présent. Il s'agit des groupes de gestion et de formation en cours d'emploi.

Il importe également de mentionner que certains résultats sur les quartiles de salaire ne sont pas présentés. Ce sont les cas pour lesquels un grand nombre d'employés ont le même taux de salaire. Il devient alors impossible de cibler des taux de salaire qui séparent l'effectif en quatre groupes de poids égal. Prenons, par exemple, le cas d'une profession où l'effectif est de 100 employés. Si 70 employés sont rémunérés au salaire minimum, on ne peut pas cibler un taux de salaire pour lequel 25 % des employés gagnent moins que le salaire présenté et 75 % gagnent plus, puisque 70 % des employés ont le même niveau de rémunération. Ainsi, dès qu'il est impossible d'identifier un des quartiles, aucun quartile n'est présenté.

Par ailleurs, il est possible de constater certaines « inversions de niveaux » lorsqu'on consulte des tableaux sur la rémunération, c'est-à-dire des cas où le salaire affiché pour une profession classifiée dans un certain niveau de compétence est plus élevé (moins élevé) que celui d'une profession de niveau plus avancé (moins avancé). Une des raisons est que certaines professions se concentrent dans des milieux de travail caractérisés par un niveau de rémunération plus élevé et d'autres dans des milieux où le niveau est moins élevé. La concentration sectorielle d'une profession, la taille des entreprises où l'on retrouve la profession ou encore la couverture syndicale de la profession seraient

14. Exprimé en pourcentage, le CV est obtenu en divisant l'erreur type de l'estimation par l'estimation elle-même.

quelques-uns des éléments explicatifs des cas d'inversion de niveaux.

Confidentialité des données

Conformément à sa loi constitutive, l'ISQ doit respecter la confidentialité des données recueillies. Dans la présente enquête, les règles suivantes ont été appliquées :

- une statistique est confidentielle si elle est calculée à partir d'un petit nombre d'entreprises;
- une statistique est également confidentielle si seulement quelques entreprises contribuent à un grand pourcentage de la valeur de cette statistique.

Aux fins d'application de ces règles de confidentialité, la contribution des données d'une entreprise à la valeur statistique dépend du nombre d'employés (pondération par l'effectif).

Les données de l'administration québécoise (commissions scolaires et cégeps, santé et services sociaux, fonction publique du Québec) et celles de l'administration fédérale font exception parce qu'elles sont d'ordre public.

Les données sur les salaires et les échelles salariales recueillies dans l'ERG 2007 portent sur les employés à temps plein et sont celles en vigueur en 2007; la période de validité des taux doit inclure le 1^{er} avril 2007.

En ce qui concerne les avantages sociaux, la période de référence des débours colligés est l'année 2005 (civile ou financière) pour les entreprises du groupe de rotation A et l'année 2006, pour celles du groupe de rotation B¹. Toutefois, des ajustements concernant les régimes étatiques ont été effectués pour les entreprises du groupe de rotation A sur la base des dispositions en vigueur en 2006. Dans l'administration québécoise, l'année 2006 sert de référence pour les coûts des assurances collectives, des régimes étatiques et des régimes de retraite; les débours liés aux heures chômées payées sont calculés pour la période du 1^{er} juillet 2004 au 30 juin 2005.

On retrouve une définition de l'ensemble des éléments couverts par l'enquête ainsi que des variables dans le glossaire à la fin de ce document.

1. Les politiques d'avantages sociaux changent peu d'une année à l'autre dans une entreprise. Les débours, les caractéristiques et les taux d'utilisation ne sont donc pas recueillis chaque année pour les entreprises faisant partie de l'enquête. Cependant, les renseignements colligés sont transformés en pourcentage du salaire régulier pour chaque employé de l'entreprise; ce pourcentage est alors mis en relation avec la donnée salariale recueillie à chaque année de participation de l'entreprise, afin de recalculer les coûts des avantages sociaux et ainsi préserver l'actualité des données sur la rémunération diffusées.

2.1 Portrait des répondants

Constitué de l'ensemble des entreprises de 200 employés et plus au Québec, l'univers estimé de l'*Enquête sur la rémunération globale* en 2007 est d'environ 957 entreprises. L'échantillon sélectionné totalise 294 entreprises. De ce nombre, 228 entreprises ont participé à l'enquête (voir figure 2.1).

L'univers de l'enquête touche une population totale d'environ 957 645 employés réguliers à temps plein pour l'ensemble du Québec. On l'évalue à 510 152 employés pour le secteur privé et à 447 493 employés pour le secteur public.

Un total de 540 093 employés réguliers à temps plein font partie des unités de collecte sélectionnées dans les entreprises répondantes. Il s'agit d'une proportion de 56,4 % de l'univers estimé. Le tableau 2.1 présente un portrait du nombre d'entreprises répondantes et d'employés y œuvrant, pour l'ensemble du Québec ainsi que pour les secteurs privé et public. On note que la majorité des entreprises se trouvent dans le secteur privé, soit une proportion de 81,6 %. Par contre, les employés travaillant dans les entreprises privées répondantes ne représentent que 31,5 % de l'ensemble.

Figure 2.1

Représentativité de l'échantillon sélectionné et des entreprises répondantes dans l'univers estimé de l'ERG, en 2007

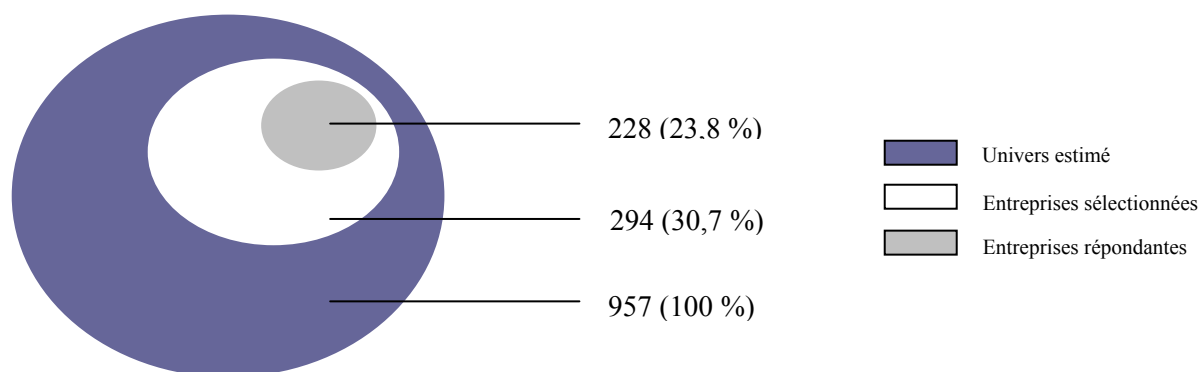


Tableau 2.1

Nombre d'entreprises répondantes et d'employés réguliers à temps plein sélectionnés, par secteur, en 2007

	Entreprises répondantes	Employés réguliers à temps plein
	n	n
Ensemble du Québec	228	540 093
Secteur privé	186	170 159
Secteur public	42	369 934

La figure 2.2 présente le nombre d’entreprises répondantes selon les différents secteurs d’activité. C’est le secteur manufacturier qui regroupe le plus d’entreprises répondantes dans le secteur privé, soit 69 pour un poids de 37,1 %.

La figure 2.3 illustre la répartition, selon la taille, des entreprises répondantes pour l’ensemble du

Québec, le secteur privé et le secteur public. Pour l’ensemble du Québec, 44,3 % des entreprises répondantes se trouvent dans le groupe des 200 à 499 employés, alors que 18,4 % dans celui des 500 à 999 employés et, finalement, 37,3 % dans le groupe des entreprises de 1000 employés et plus. Ces pourcentages sont sensiblement les mêmes pour le secteur privé et le secteur public.

Figure 2.2
Nombre d’entreprises répondantes selon le secteur d’activité, en 2007

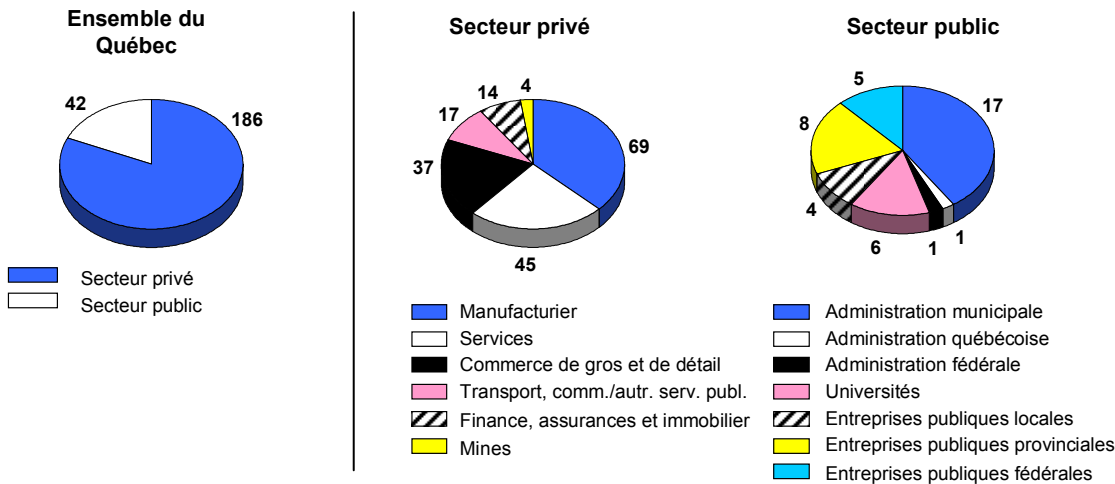
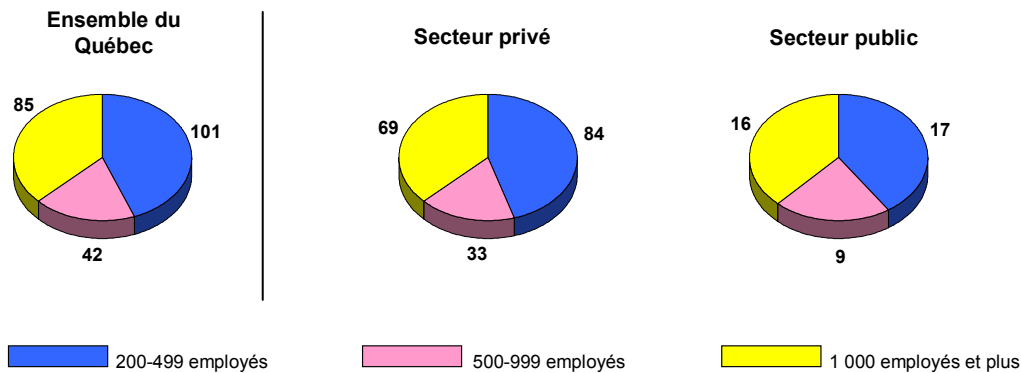


Figure 2.3
Nombre d’entreprises répondantes selon le nombre d’employés, en 2007



Le tableau 2.2 présente la répartition des employés réguliers à temps plein et des emplois codés selon la Classification nationale des professions, pour chacun des cinq groupes (gestion et quatre niveaux de compétence) et pour l'ensemble. Certains emplois n'ont pu être codés en raison de l'ambiguïté du titre d'emploi et de l'impossibilité d'attribuer un code CNP équivalent.

Au total 94,5 % des emplois, regroupant 97,2 % des employés, ont pu se voir attribuer un code. Il est

intéressant de constater que la proportion d'employés ayant un emploi nécessitant une formation universitaire ou collégiale est d'environ 47 % dans le secteur privé contre 72 % dans le secteur public, soit 25 points de pourcentage de plus dans ce dernier secteur. Les proportions dans les emplois de gestion sont toutefois similaires dans les deux secteurs.

Tableau 2.2

Répartition des employés réguliers à temps plein et des emplois, par groupe et par secteur, en 2007

	Employés		Emplois	
	n	%	n	%
Ensemble du Québec				
Gestion	34 889	6,6	10 737	18,6
Formation universitaire	168 900	32,2	12 586	21,8
Formation collégiale	167 828	31,9	19 351	33,5
Formation de niveau secondaire ou spécifique	116 977	22,3	11 746	20,4
Formation en cours d'emploi	36 600	7,0	3 312	5,7
Ensemble des groupes	525 194	100,0	57 732	100,0
Secteur privé				
Gestion	12 363	7,5	6 750	16,7
Formation universitaire	23 782	14,5	8 349	20,6
Formation collégiale	53 100	32,4	13 771	34,0
Formation de niveau secondaire ou spécifique	57 464	35,0	9 199	22,7
Formation en cours d'emploi	17 405	10,6	2 412	6,0
Ensemble des groupes	164 114	100,0	40 481	100,0
Secteur public				
Gestion	22 526	6,2	3 987	23,1
Formation universitaire	145 118	40,2	4 237	24,6
Formation collégiale	114 728	31,8	5 580	32,3
Formation de niveau secondaire ou spécifique	59 513	16,5	2 547	14,8
Formation en cours d'emploi	19 195	5,3	900	5,2
Ensemble des groupes	361 080	100,0	17 251	100,0

2.2 Présentation des tableaux

Le rapport de l'ERG 2007 présente, pour la première fois, des données selon les professions de la CNP, alors que les résultats selon les emplois repères seront disponibles sur le site Web de l'Institut au printemps 2008.

Cette année, les résultats présentés portent sur les heures régulières de travail, les salaires et les échelles salariales. Lorsque les étapes de la révision seront complétées (ERG 2010), il sera possible de fournir des résultats sur la rémunération variable à court terme ainsi que sur la rémunération globale et l'ensemble de ses composantes.

Dans le présent rapport, deux types de tableaux sont offerts, soit un portant sur les salaires (série de tableaux A) et l'autre, sur les échelles salariales (série de tableaux B). Les données sont présentées selon les groupes intermédiaires de la CNP (codes à trois chiffres). Les tableaux sur les salaires affichent des résultats sur les heures régulières hebdomadaires de travail et sur les salaires annuels et horaires, ces derniers étant présentés à la fois sous la forme de moyennes et de quartiles.

Le tableau 2.3 révèle le contenu actuel du rapport et le contenu envisagé dans sa forme finale. Cette année, les résultats sont présentés selon cinq ventilations, soit l'ensemble des employés, les employés du secteur public, ceux du secteur privé, les employés syndiqués et les employés non syndiqués.

Les prochaines éditions du rapport *Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec* fourniront donc davantage de tableaux avec des résultats plus détaillés. On y trouvera, notamment, des tableaux sur la rémunération globale et ses composantes (incluant la rémunération variable à court terme) ainsi que des tableaux portant sur les avantages sociaux et les heures chômées payées. Les données seront également produites pour un plus grand nombre de ventilations. Le rapport évoluera jusqu'à sa forme finale prévue pour l'ERG 2010. De plus, le site Web de l'ISQ proposera davantage de tableaux, notamment sur les emplois repères, et selon un plus grand nombre de secteurs.

Tableau 2.3

Résultats présentés dans les rapports d'enquête, édition 2007 et version définitive

Les résultats sont présentés selon les nomenclatures suivantes, tant dans l'édition actuelle que dans la forme finale éventuelle du rapport d'enquête :

Volet CNP	Volet emplois repères (sur le site Web de l'ISQ)
■ Professions (groupes intermédiaires de la CNP, codes à trois chiffres) ■ Groupes ○ Gestion <i>Niveaux de compétence</i> ○ Formation universitaire ○ Formation collégiale ○ Formation de niveau secondaire ou spécifique ○ Formation en cours d'emploi	■ Emplois repères (108) ■ Catégories d'emplois ○ Professionnels ○ Techniciens ○ Employés de bureau ○ Employés de service ○ Ouvriers

Les résultats présentés sont :

Édition 2007	Version à terme
■ Salaires ■ Échelles salariales ■ Heures régulières	■ Salaires ■ Échelles salariales ■ Heures régulières ■ Rémunération globale ■ Rémunération globale incluant la rémunération variable à court terme ■ Avantages sociaux et heures chômées payées

Les résultats sont présentés selon les ventilations suivantes :

Édition 2007	Version à terme
■ Ensemble ■ Employés syndiqués ■ Employés non syndiqués ■ Secteur privé ■ Secteur public	■ Ensemble ■ Employés syndiqués ■ Employés non syndiqués ■ Secteur privé ■ Secteur privé syndiqué ■ Secteur privé non syndiqué ■ Secteur privé, entreprises de 200 à 499 employés ■ Secteur privé, entreprises de 500 employés et plus ■ Secteur manufacturier ■ Secteur public ■ Administration municipale ■ Secteur universitaire ■ Administration fédérale ■ Administration québécoise ■ Secteur « entreprises publiques »

Tableau A-1

Salaires annuels moyens, heures régulières hebdomadaires de travail et salaires horaires, selon la Classification nationale des professions (codes à trois chiffres), ensemble des employés, Québec, 2007

Codes CNP (3 chiffres)	Titres d'emploi	Effectif	Salaires annuels moyens	Heures régulières hebd.	Salaires horaires			
					Moyens	1 ^{er} quartile ¹	Médians ¹	3 ^e quartile ¹
		n	\$	h		\$		
Gestion								
011	Directeur – serv. administratifs	7 203	89 177	36,7	46,58	37,21	45,01	53,56
012	Directeur – serv. financiers et aux entreprises	2 939	86 673	36,9	45,40	29,74	43,31	56,42
013	Directeur – serv. communications (sauf radiotélédiff.)	122	91 301	37,3	47,13	38,17	46,31	52,19
021	Directeur – serv. génie, architect., sc. naturelles, syst. informatiques	3 603	96 673	36,7	50,64	43,37	49,15	55,99
031	Directeur – secteurs santé, enseign., serv. commun. et sociaux	6 202	82 631	35,0	45,27	40,23	43,42	47,45
041	Directeur – fonction publique	6 020	92 308	35,3	50,39	43,23	49,54	55,99
051	Directeur – arts, culture, sports et loisirs	324	80 352	35,8	43,20	33,37	42,88	49,72
061	Directeur – ventes, marketing et publ.	2 056	88 618	37,7	45,39	34,74	43,41	53,71
062	Dir. commerce détail	1 494	44 899	40,5	21,43	14,67	18,26	25,72
063	Directeur - restauration et serv. héberg.	149	47 455	39,6	23,34	17,36	19,39	24,92
064	Directeur – serv. protection	892	89 290	38,0	45,57	40,80	45,02	49,82
065	Directeur – autres serv.	49	80 115	38,3	40,75	x	x	x
071	Directeur – constr. et transport	309	85 159	38,5	42,55	35,23	41,30	49,61
072	Directeur – exploit. et entret. immeubles	463	83 898	37,7	43,09	34,21	42,60	49,59
081	Directeur – prod. primaire (sauf agricult.)	31	104 926	41,9	48,23	39,66	42,86	54,04
091	Directeur – fabric. et serv. utilité publ.	789	85 541	38,4	42,88	34,02	41,28	50,44
Formation universitaire								
111	Professionnel – finance, vérif. et comptab.	9 029	57 897	37,3	29,92	21,55	28,05	35,23
112	Professionnel – gestion ress. hum. et serv. aux entrepr.	8 113	65 521	36,7	34,46	27,70	34,39	39,77
211	Professionnel – sc. physiques	1 663	72 464	37,5	37,21	31,05	37,24	42,76
212	Professionnel – sc. de la vie	1 275	64 482	35,9	34,48	27,22	36,07	40,51
213	Professionnel – génie civil, mécan., électrique et chim.	4 904	74 408	37,2	38,66	31,33	40,16	47,30
214	Autre professionnel – génie	3 215	77 218	38,2	38,99	30,95	38,28	46,00
215	Professionnel – architect., urbanisme et arpentage	775	71 015	35,4	38,52	33,36	39,85	44,01
216	Mathématicien, statisticien et actuaire	280	63 174	35,6	34,10	27,45	32,56	39,98
217	Professionnel – informatique	12 374	66 309	36,2	35,23	30,07	36,10	39,54

Tableau A-1

Salaires annuels moyens, heures régulières hebdomadaires de travail et salaires horaires, selon la Classification nationale des professions (codes à trois chiffres), ensemble des employés, Québec, 2007

Codes CNP (3 chiffres)	Titres d'emploi	Effectif	Salaires annuels moyens	Heures régulières hebd.	Salaires horaires			
					Moyens	1 ^{er} quartile ¹	Médians ¹	3 ^e quartile ¹
		n	\$	h		\$		
314	Professionnel – thérapie et évaluation	3 186	60 137	35,0	32,92	28,99	35,27	36,59
315	Professionnel – sc. infirmières	24 688	58 094	36,2	30,76	29,79	30,19	33,03
411	Juge, avocat et notaire	1 545	91 004	35,4	49,55	39,96	49,64	55,51
413	Enseignant – niveau collégial et form. professionnelle	1 278	61 990	35,4	33,78	31,82	36,03	36,69
414	Enseignant – niveau second., primaire et préscol. et cons. d'orientation	57 502	60 158	35,0	32,95	28,68	35,39	36,76
415	Professionnel – psycho., travail soc., counseling, religion et probation	3 647	61 799	35,1	33,79	30,76	36,79	37,18
416	Agent – politiques et progr., recherch. et expert-cons.	23 042	63 581	36,0	33,97	28,58	35,17	39,03
511	Professionnel – biblioth., archives, musées et gal. d'art	1 108	66 733	35,4	36,24	32,08	37,47	39,29
512	Professionnel – rédact., traduct. et rel. publiques	3 973	61 047	36,2	32,61	25,90	32,35	38,29
513	Professionnel – arts plastiques et de la scène	278	67 992	37,8	34,64	28,31	33,64	39,70
Formation collégiale								
121	Personnel de superv. – travail de bureau	2 906	49 259	37,9	25,08	20,33	24,15	29,37
122	Personnel administratif et de réglementation	23 123	49 893	36,5	26,29	22,77	24,55	28,58
123	Personnel d'administr. – finances et assur.	3 617	44 988	36,4	23,85	19,1	22,33	27,11
124	Personnel en secrétariat	19 114	38 554	35,4	20,93	18,29	20,13	22,04
221	Personnel techn. – sc. physiques	696	51 719	38,4	26,03	22,79	25,87	27,94
222	Personnel techn. – sc. de la vie	4 341	48 476	36,2	25,81	23,80	27,25	27,64
223	Personnel techn. – génie civil, mécan. et industriel	5 493	56 452	37,6	29,00	24,19	28,81	35,66
224	Personnel techn. – génie électron. et élect.	4 800	54 021	37,3	27,98	23,33	28,17	36,05
225	Personnel techn. – architect., dessin, arpent. et cartogr.	1 554	46 552	37,5	24,02	18,27	24,17	29,68
226	Autre contrôleur techn. et officier de réglementation	1 657	57 260	37,5	29,35	24,37	28,20	33,96
227	Officier et contrôleur – serv. de transport	411	75 425	39,0	37,15	29,12	33,15	43,07
228	Personnel techn. – informatique	6 915	47 168	36,7	24,71	21,25	24,79	27,52
321	Technologue et techn. – sc. de la santé (sauf. soins dent.)	4 841	46 980	35,3	25,57	23,36	26,86	27,75

Tableau A-1

Salaires annuels moyens, heures régulières hebdomadaires de travail et salaires horaires, selon la Classification nationale des professions (codes à trois chiffres), ensemble des employés, Québec, 2007

Codes CNP (3 chiffres)	Titres d'emploi	Effectif	Salaires annuels moyens	Heures régulières hebdomad.	Salaires horaires			
					Moyens	1 ^{er} quartile ¹	Médians ¹	3 ^e quartile ¹
		n	\$	h		\$		
323	Personnel techn. – soins de santé (sauf soins dent.)	5 768	42 742	36,9	22,25	22,45	22,62	22,66
421	Personnel paraprofess. – droit, serv. soc., enseign. et religion, n.c.a.	14 256	49 992	36,3	26,41	24,44	27,27	27,29
521	Personnel techn. – biblioth., archives, musées et gal. d'art	2 328	44 488	35,4	24,11	22,76	24,45	25,00
522	Photographe, techn. en graph. et pers. techn. et de coord. – cinéma, radiotélédiff. et arts de la scène	1 696	47 816	37,2	24,73	19,88	23,96	28,56
523	Annonceur et autre artiste de spectacle	82	48 725	35,9	26,04	x	x	x
524	Concepteur artistique et artisan	903	44 791	37,1	23,34	16,66	22,70	28,75
525	Athlète, entraîneur, arbitre et pers. ass. – sports et loisirs	671	42 420	35,4	23,05	19,32	23,39	25,06
621	Personnel de superv. – ventes et serv.	6 878	35 171	38,4	17,55	11,56	14,99	21,54
622	Personnel techn. – commerce de gros	2 342	49 572	39,0	24,59	16,81	21,76	30,77
623	Personnel – assurance, immobilier et achats	2 201	45 707	38,1	23,35	19,17	22,46	25,23
624	Chef et cuisinier	1 998	33 252	39,3	16,21	10,91	17,38	18,92
625	Boucher et boulanger-pâtissier – comm. de gros ou de détail	265	33 723	39,5	16,41	14,18	15,40	17,29
626	Policier et pompier	19 827	62 565	39,3	30,73	28,22	31,92	34,13
721	Entrepreneur et contrem. – pers. des métiers et pers. assimilé	1 958	60 648	39,0	30,04	25,14	29,91	34,15
722	Surveillant – pers. des transports ferrov. et routier	374	52 011	39,8	25,26	20,08	25,00	28,66
723	Machiniste et pers. ass.	1 216	48 137	39,7	23,31	19,11	24,25	28,67
724	Électric. et monteur de lignes d'électric. et de télécomm.	6 826	56 994	37,6	29,15	25,92	29,87	32,45
725	Plombier, tuyauteur et monteur d'install. au gaz	888	53 073	39,0	26,13	20,62	25,45	30,08
726	Personnel des métiers – formage, profilage et montage du métal	1 105	48 718	39,7	23,57	19,34	23,60	28,27
727	Charpentier et ébéniste	768	44 617	39,1	21,93	19,63	20,60	24,54
728	Personnel – maçonnerie et plâtrage	165	47 777	39,5	23,24	17,12	23,80	24,90
729	Autre personnel – métiers de la constr.	377	43 443	38,5	21,69	18,19	21,58	23,66
731	Mécanicien – machinerie et équip. de transp. (sauf véhic. autom.)	4 900	55 254	39,7	26,79	23,57	27,75	30,38

Tableau A-1

Salaires annuels moyens, heures régulières hebdomadaires de travail et salaires horaires, selon la Classification nationale des professions (codes à trois chiffres), ensemble des employés, Québec, 2007

Codes CNP (3 chiffres)	Titres d'emploi	Effectif	Salaires annuels moyens	Heures régulières hebd.	Salaires horaires			
					Moyens	1 ^{er} quartile ¹	Médians ¹	3 ^e quartile ¹
		n	\$	h		\$		
732	Mécanicien – véhic. automobiles	2 268	47 751	38,9	23,71	20,26	24,85	26,65
733	Autre mécanicien	1 060	53 752	38,0	27,31	23,50	28,75	30,11
734	Tapissier-garnisseur, tailleur, cordonnier, bijoutier et pers. ass.	206	35 994	38,9	17,86	16,03	16,47	20,18
735	Mécan. mach. fixes et opérat. de centrales et réseaux électr.	1 194	54 234	38,8	26,96	20,96	27,17	29,74
736	Personnel – opér. transport ferrov.	185	71 973	39,9	34,66	...	...	...
737	Grutier, foreur et dynamiteur	116	47 675	40,3	22,77	18,99	22,72	23,77
738	Pers. de l'imprim., scaph., autre pers. des métiers et pers. ass., n.c.a.	969	46 876	37,4	24,46	18,62	23,40	26,97
822	Surveillant de l'exploit. – mines, pétrole et gaz	73	81 150	44,3	35,04	31,71	34,71	36,95
823	Personnel – forage, mines souterr. et prod. gaz. et pétrol.	208	54 872	42,1	24,89		...	...
825	Entrepreneur, surveillant et exploitant – agricult., horticult. et aquicult.	136	57 024	39,3	28,12	24,06	30,26	33,68
921	Surveillant – ind. de transform.	1 747	60 781	39,3	29,75	22,84	29,04	36,23
922	Surveillant – fabrication et montage	996	52 239	39,7	25,25	18,98	24,03	32,03
923	Opérat. spéc. de poste central de contr. – proc. de fabric. et transform.	554	60 538	39,2	29,72	25,63	30,17	32,79
Formation secondaire								
141	Commis – trav. gén. de bureau	16 723	33 924	35,8	18,22	16,35	18,26	19,47
142	Commis – bureautique et éditique	1 337	34 926	37,0	18,22	15,65	18,38	20,50
143	Commis – finances et assur.	7 157	34 864	36,5	18,45	15,30	17,54	21,30
144	Commis – sout. admin.	11 015	40 691	36,0	21,82	19,10	22,20	24,49
145	Commis – biblioth., correspond. et information	5 638	38 076	36,9	19,88	16,69	19,68	22,67
146	Commis – serv. postaux et messagerie	779	32 196	37,4	16,57	14,22	15,68	18,77
147	Commis – expéd. et distrib.	7 967	37 602	38,2	19,00	14,92	18,40	23,26
341	Personnel – soutien serv. de santé	12 601	33 153	36,2	17,55	17,49	17,51	17,53
641	Représentant des ventes – comm. de gros	1 575	42 790	38,1	21,69	14,93	20,36	26,36
643	Personnel – héberg. et voyages	777	32 957	38,7	16,31	12,43	15,67	19,50
645	Personnel – serv. aliments et boissons	703	22 549	39,3	11,10	...	...	...
646	Personnel – serv. protection	3 671	52 591	38,9	25,88	23,27	24,24	30,44

Tableau A-1

Salaires annuels moyens, heures régulières hebdomadaires de travail et salaires horaires, selon la Classification nationale des professions (codes à trois chiffres), ensemble des employés, Québec, 2007

Codes CNP (3 chiffres)	Titres d'emploi	Effectif	Salaires annuels moyens	Heures régulières hebd.	Salaires horaires			
					Moyens	1 ^{er} quartile ¹	Médians ¹	3 ^e quartile ¹
		n	\$	h	\$			
648	Autre pers. – soins personnalisés	64	38 405	37,30	19,84	16,65	18,53	22,58
741	Conducteur de véhic. autom. et opérat. de transp. en commun	5 611	41 384	...	...	...	...	...
742	Conducteur d'équip. lourd	3 615	45 097	40,3	21,64	18,62	22,84	23,36
743	Autre conduct. de matériel de transp. et pers. ass.	193	38 113	39,7	18,46	14,34	18,73	21,07
744	Personnel – installation, réparat. et entret.	378	45 007	38,0	22,93	x	x	x
745	Débardeur et manutentionnaire	4 680	33 442	38,9	16,42	11,48	16,10	21,53
841	Personnel d'entret. – mines et forage des puits de pétr. et de gaz	78	59 705	45,2	25,35	24,03	24,47	26,02
843	Personnel – agricult. et horticult.	59	32 152	40,4	15,41	12,63	14,54	17,26
941	Opérateur de mach. – trait. des métaux et minerais et pers. ass.	2 185	57 273	40,0	27,54	25,67	30,37	31,00
942	Opérateur de mach. – trait. de prod. chim., caoutch. et plast. et pers. ass.	1 877	44 847	39,5	21,95	18,21	21,68	25,02
943	Opérateur de mach. – prod. pâtes et papiers et transf. du bois et pers. ass.	1 440	45 866	40,2	21,98	17,87	21,34	25,36
944	Opérateur de mach. – fabric. de prod. textiles et pers. ass.	1 164	34 557	39,9	16,69	15,83	16,45	18,40
945	Opérateur de mach. – confect. art. en tissu, fourrure et cuir et pers. ass.	2 001	24 153	39,5	11,81	9,10	9,13	13,18
946	Opérateur de mach. – transf. des aliments, boissons et tabac et pers. ass.	1 470	41 850	39,5	20,38	18,06	20,68	23,03
947	Opérateur de mach. à imprimer et pers. ass.	635	34 945	36,4	18,33	15,26	17,92	22,09
948	Monteur de matériel mécan., électr. et électron.	5 676	46 078	39,9	22,23	18,12	24,07	26,13
949	Autre pers. de montage et pers. ass.	2 226	36 296	39,4	17,65	12,84	16,40	21,88
951	Opérateur de mach. – façonnage et usinage des métaux et trav. du bois et pers. ass.	2 179	44 369	39,9	21,41	16,60	21,48	26,15
Formation en cours								
661	Caissier	1 508	23 416	37,1	12,11	8,77	9,97	13,44
662	Autre pers. de la vente et pers. ass.	1 241	28 162	38,3	14,10	12,00	12,87	17,01

Tableau A-1

Salaires annuels moyens, heures régulières hebdomadaires de travail et salaires horaires, selon la Classification nationale des professions (codes à trois chiffres), ensemble des employés, Québec, 2007

Codes CNP (3 chiffres)	Titres d'emploi	Effectif	Salaires annuels moyens	Heures régulières hebd.	Salaires horaires			
					Moyens	1 ^{er} quartile ¹	Médians ¹	3 ^e quartile ¹
		n	\$	h	\$			
664	Serveur au comptoir, aide de cuisine et pers. ass. dans les serv. aliment.	5 356	23 528	38,2	11,76	8,33	10,37	15,64
665	Gardien de sécurité et pers. ass.	2 179	36 080	38,7	17,99	13,83	15,51	20,66
666	Nettoyeur	9 221	33 272	38,5	16,56	15,15	16,47	17,67
667	Autre pers. des serv. – voyage, héberg., loisirs et parcs d'attract.	312	32 550	39,3	15,96	13,06	14,83	20,22
668	Personnel élém. – serv. personnels	1 109	33 177	38,8	16,38	14,70	15,60	17,19
761	Aide de sout. des métiers et manœuvre en construct.	4 407	39 391	38,9	19,42	15,51	19,51	21,54
762	Manœuvre aux trav. publics et pers. ass., n.c.a.	1 548	39 752	39,5	19,38	18,97	19,32	21,52
861	Personnel élém. – prod. primaire	696	41 596	38,6	20,76	15,50	21,10	24,39
961	Manœuvre – transf., fabric. et serv. d'utilité publ.	8 596	34 140	39,7	16,54	12,26	16,37	18,90

1. Un quartile correspond à chacune des trois valeurs qui divisent l'ensemble des effectifs en quatre parts égales.

Au premier quartile (Q1), 25 % des employés gagnent moins que le salaire présenté et 75 % gagnent plus.

Le salaire médian (Q2) est la valeur centrale qui partage l'ensemble des effectifs en deux groupes de part égale (50 % au dessus et 50 % en dessous).

Au troisième quartile (Q3), 75 % des employés gagnent moins que le salaire présenté et 25 % gagnent plus.

Tableau A-2

Salaires annuels moyens, heures régulières hebdomadaires de travail et salaires horaires, selon la Classification nationale des professions (codes à trois chiffres), secteur privé, Québec, 2007

Codes CNP (3 chiffres)	Titres d'emploi	Effectif	Salaires annuels moyens	Heures régulières hebd.	Salaires horaires			
					Moyens	1 ^{er} quartile ¹	Médians ¹	3 ^e quartile ¹
Gestion								
011	Directeur – serv. administratifs	2 899	96 654	37,7	49,33	38,59	47,02	57,95
012	Directeur – serv. financiers et aux entreprises	1 645	80 447	37,3	41,52	28,30	38,84	50,47
013	Directeur – serv. communications (sauf radiotélédiff.)	65	93 987	37,8	47,83	x	x	x
021	Directeur – serv. génie, architect., sc. naturelles, syst. informatiques	1 368	103 992	38,0	52,69	43,33	51,65	60,84
031	Directeur – secteurs santé, enseign., serv. commun. et sociaux	60	74 367	35,1	40,77	37,26	40,53	43,56
051	Directeur – arts, culture, sports et loisirs	145	79 436	36,1	42,25	31,20	41,95	49,67
061	Directeur – ventes, marketing et publ.	1 883	88 626	37,8	45,21	34,14	43,05	53,58
062	Dir. commerce détail	1 493	44 874	40,5	21,41	14,67	18,26	25,44
063	Directeur - restauration et serv. héberg.	135	44 368	39,9	21,55	17,29	19,15	23,55
065	Directeur – autres serv.	25	76 580	38,7	38,90	x	x	x
071	Directeur – constr. et transport	210	86 536	39,5	42,21	33,59	40,46	50,47
072	Directeur – exploit. et entret. immeubles	396	83 081	38,1	42,06	33,16	41,14	47,78
081	Directeur – prod. primaire (sauf agricult.)	31	104 926	41,9	48,23	39,66	42,86	54,04
091	Directeur – fabric. et serv. utilité publ.	680	87 122	38,7	43,36	34,14	42,66	51,30
Formation universitaire								
111	Professionnel – finance, vérif. et comptab.	7 070	55 780	37,5	28,63	21,55	27,18	33,08
112	Professionnel – gestion ress. hum. et serv. aux entrepr.	3 227	62 898	37,8	32,11	25,12	30,20	37,55
211	Professionnel – sc. physiques	313	72 113	38,9	35,64	24,94	34,07	43,84
212	Professionnel – sc. de la vie	75	70 234	38,7	35,32	x	x	x
213	Professionnel – génie civil, mécan., électrique et chim.	1 920	71 438	38,7	35,55	27,18	34,36	43,22
214	Autre professionnel – génie	2 931	76 191	38,4	38,13	30,53	37,43	44,06
215	Professionnel – architect., urbanisme et arpentage	54	53 893	37,0	27,90	19,48	24,97	32,67
216	Mathématicien, statisticien et actuaire	165	62 053	35,8	33,31	26,32	30,83	39,44

Tableau A-2

Salaires annuels moyens, heures régulières hebdomadaires de travail et salaires horaires, selon la Classification nationale des professions (codes à trois chiffres), secteur privé, Québec, 2007

Codes CNP (3 chiffres)	Titres d'emploi	Effectif	Salaires annuels moyens	Heures régulières hebd.	Salaires horaires			
					Moyens	1 ^{er} quartile ¹	Médians ¹	3 ^e quartile ¹
		n	\$	h		\$		
217	Professionnel – informatique	3 673	65 373	36,7	34,23	27,43	33,67	39,70
314	Professionnel – thérapie et évaluation	40	56 889	35,0	31,23	26,87	32,08	35,41
315	Professionnel – sc. infirmières	143	59 599	37,0	30,94	27,46	29,35	33,84
411	Juge, avocat et notaire	399	93 620	35,3	51,15	38,89	48,34	59,14
413	Enseignant – niveau collégial et form. professionnelle	206	57 286	35,3	31,45	25,85	34,09	34,32
416	Agent – politiques et progr., recherch. et expert-cons.	1 367	60 916	36,7	31,98	24,58	29,86	37,18
511	Professionnel – biblioth., archives, musées et gal. d'art	38	56 746	37,1	29,60	24,40	25,93	33,83
512	Professionnel – rédact., traduct. et rel. publiques	1 263	59 032	36,4	31,45	22,84	29,38	38,25
513	Professionnel – arts plastiques et de la scène	247	68 176	38,0	34,50	27,86	33,13	39,68
Formation collégiale								
121	Personnel de superv. – travail de bureau	2 624	48 402	38,1	24,46	19,96	23,63	28,37
122	Personnel administratif et de réglementation	4 426	48 673	37,8	24,79	20,00	23,19	27,98
123	Personnel d'administr. – finances et assur.	3 052	43 473	36,6	22,92	18,72	21,84	25,63
124	Personnel en secrétariat	2 463	42 907	36,5	22,73	19,13	22,54	26,23
221	Personnel techn. – sc. physiques	405	52 887	39,1	26,16	21,76	26,77	29,29
222	Personnel techn. – sc. de la vie	127	46 473	40,0	22,35	19,84	22,26	24,38
223	Personnel techn. – génie civil, mécan. et industriel	2 427	56 939	39,0	28,23	21,97	27,50	34,83
224	Personnel techn. – génie électron. et électr.	1 927	49 509	38,5	24,66	x	x	x
225	Personnel techn. – architect., dessin, arpent. et cartogr.	963	45 887	38,2	23,20	17,22	22,51	29,04
226	Autre contrôleur techn. et officier de réglementation	611	58 234	39,3	28,55	21,38	27,43	33,73
227	Officier et contrôleur – serv. de transport	166	87 515	39,8	42,33	32,48	39,98	52,43
228	Personnel techn. – informatique	2 514	47 537	37,4	24,43	20,25	23,78	27,95
321	Technologue et techn. – sc. de la santé (sauf. soins dent.)	126	49 297	37,3	25,45	23,36	25,09	26,80
323	Personnel techn. – soins de santé (sauf soins dent.)	99	39 234	36,4	20,72	20,25	20,60	20,74

Tableau A-2

Salaires annuels moyens, heures régulières hebdomadaires de travail et salaires horaires, selon la Classification nationale des professions (codes à trois chiffres), secteur privé, Québec, 2007

Codes CNP (3 chiffres)	Titres d'emploi	Effectif	Salaires annuels moyens	Heures régulières hebd.	Salaires horaires			
					Moyens	1 ^{er} quartile ¹	Médians ¹	3 ^e quartile ¹
		n	\$	h		\$		
421	Personnel paraprofess. – droit, serv. soc., enseign. et religion, n.c.a.	124	44 550	35,1	24,51	x	x	x
521	Personnel techn. – biblioth., archives, musées et gal. d'art	78	41 649	36,6	21,90	18,82	20,79	23,01
522	Photographe, techn. en graph. et pers. techn. et de coord. – cinéma, radiotélédiff. et arts de la scène	1 129	48 642	37,7	24,83	19,22	23,76	29,42
523	Annonceur et autre artiste de spectacle	82	48 725	35,9	26,04	x	x	x
524	Concepteur artistique et artisan	467	41 822	37,2	21,83	15,83	19,89	26,49
525	Athlète, entraîneur, arbitre et pers. ass. – sports et loisirs	40	37 833	36,9	19,85	17,29	19,13	22,79
621	Personnel de superv. – ventes et serv.	5 991	32 758	38,4	16,35	11,26	14,30	18,67
622	Personnel techn. – commerce de gros	2 342	49 572	39,0	24,59	16,81	21,76	30,77
623	Personnel – assurance, immobilier et achats	2 195	45 692	38,1	23,35	19,16	22,45	25,23
624	Chef et cuisinier	840	29 859	39,4	14,47	9,84	13,00	18,01
625	Boucher et boulanger-pâtissier – comm. de gros ou de détail	229	33 590	39,5	16,33	14,16	15,35	17,11
626	Policier et pompier	97	61 825	40,3	29,58	25,95	31,04	31,04
721	Entrepreneur et contrem. – pers. des métiers et pers. assimilé	938	59 765	39,4	29,28	23,10	28,55	34,71
722	Surveillant – pers. des transports ferrov. et routier	222	47 775	40,5	22,74	18,84	21,92	25,59
723	Machiniste et pers. ass.	1 069	47 983	39,8	23,19	19,04	24,08	28,76
724	Électric. et monteur de lignes d'électric. et de télécomm.	3 879	60 316	38,3	30,30	28,35	32,38	32,65
725	Plombier, tuyauteur et monteur d'install. au gaz	261	60 585	39,7	29,38	28,72	30,07	30,55
726	Personnel des métiers – formage, profilage et montage du métal	872	48 768	39,9	23,46	19,14	23,24	28,46
727	Charpentier et ébéniste	145	45 721	40,1	21,87	16,28	19,68	27,89
728	Personnel – maçonnerie et plâtrage	45	52 064	40,5	24,74	15,02	23,79	30,83
729	Autre personnel – métiers de la constr.	49	48 195	39,5	23,39	x	x	x

Tableau A-2

Salaires annuels moyens, heures régulières hebdomadaires de travail et salaires horaires, selon la Classification nationale des professions (codes à trois chiffres), secteur privé, Québec, 2007

Codes CNP (3 chiffres)	Titres d'emploi	Effectif	Salaires annuels moyens	Heures régulières hebd.	Salaires horaires			
					Moyens	1 ^{er} quartile ¹	Médians ¹	3 ^e quartile ¹
		n	\$	h	\$			
731	Mécanicien – machinerie et équip. de transp. (sauf véhic. autom.)	3 640	55 819	40,1	26,76	23,46	27,74	30,40
732	Mécanicien – véhic. automobiles	996	46 219	39,8	22,36	17,49	22,21	26,65
733	Autre mécanicien	291	48 288	39,5	23,51	20,33	23,47	27,91
734	Tapissier-garnisseur, tailleur, cordonnier, bijoutier et pers. ass.	143	36 153	38,9	17,91	15,81	16,66	20,46
735	Mécan. mach. fixes et opérat. de centrales et réseaux électr.	253	51 209	40,4	24,37	20,27	25,70	27,91
736	Personnel – opér. transport ferrov.	69	58 602	39,8	28,31	25,00	27,62	31,01
737	Grutier, foreur et dynamiteur	110	47 640	40,4	22,73	18,99	22,72	23,77
738	Pers. de l'imprim., scaph., autre pers. des métiers et pers. ass., n.c.a.	736	48 035	37,6	25,02	19,68	23,54	27,41
822	Surveillant de l'exploit. – mines, pétrole et gaz	73	81 150	44,3	35,04	31,71	34,71	36,95
823	Personnel – forage, mines souterr. et prod. gaz. et pétrol.	208	54 872	42,1	24,89	...	...	...
921	Surveillant – ind. de transform.	1 436	60 606	39,4	29,58	22,37	28,59	36,62
922	Surveillant – fabrication et montage	993	52 219	39,7	25,23	18,97	24,03	31,99
923	Opérat. spéc. de poste central de contr. – proc. de fabric. et transform.	551	60 596	39,2	29,74	25,63	30,18	32,83
Formation secondaire								
141	Commis – trav. gén. de bureau	2 960	31 921	37,2	16,53	14,03	16,30	18,39
142	Commis – bureautique et éditique	670	34 017	37,8	17,38	14,29	16,92	20,50
143	Commis – finances et assur.	5 411	33 574	36,8	17,57	14,80	16,82	19,32
144	Commis – sout. admin.	1 723	39 037	37,8	19,91	15,37	19,09	25,17
145	Commis – biblioth., correspond. et information	3 814	37 962	37,6	19,46	16,17	18,86	22,67
146	Commis – serv. postaux et messagerie	704	32 053	37,6	16,43	13,97	15,68	18,45
147	Commis – expéd. et distrib.	4 713	36 684	39,0	18,13	13,59	17,20	22,40
341	Personnel – soutien serv. de santé	272	31 516	36,2	16,72	16,29	16,33	16,37
641	Représentant des ventes – comm. de gros	1 504	42 163	38,0	21,39	14,89	20,21	25,82
643	Personnel – héberg. et voyages	589	30 518	38,5	15,22	12,11	14,51	17,99

Tableau A-2

Salaires annuels moyens, heures régulières hebdomadaires de travail et salaires horaires, selon la Classification nationale des professions (codes à trois chiffres), secteur privé, Québec, 2007

Codes CNP (3 chiffres)	Titres d'emploi	Effectif	Salaires annuels moyens	Heures régulières hebdom.	Salaires horaires			
					Moyens	1 ^{er} quartile ¹	Médians ¹	3 ^e quartile ¹
		n	\$	h	\$			
645	Personnel – serv. aliments et boissons	647	21 471	39,4	10,51	...	...	...
646	Personnel – serv. protection	119	34 118	37,3	17,60	12,38	14,44	21,50
741	Conducteur de véhic. autom. et opérat. de transp. en commun	3 413	40 082	...	...	...	...	...
742	Conducteur d'équip. lourd	1 136	46 269	43,4	20,57	16,36	21,04	23,45
743	Autre conduct. de matériel de transp. et pers. ass.	63	33 527	39,6	16,28	14,12	14,44	17,42
744	Personnel – installation, réparat. et entret.	63	38 729	39,6	18,84	15,39	17,95	20,44
745	Débardeur et manutentionnaire	4 548	33 318	38,9	16,36	11,43	15,90	21,53
841	Personnel d'entret. – mines et forage des puits de pétr. et de gaz	78	59 705	45,2	25,35	24,03	24,47	26,02
941	Opérateur de mach. – trait. des métaux et minerais et pers. ass.	2 185	57 273	40,0	27,54	25,67	30,37	31,00
942	Opérateur de mach. – trait. de prod. chim., caoutch. et plast. et pers. ass.	1 180	42 761	40,10	20,56	17,38	20,08	23,31
943	Opérateur de mach. – prod. pâtes et papiers et transf. du bois et pers. ass.	1 440	45 866	40,2	21,98	17,87	21,34	25,36
944	Opérateur de mach. – fabric. de prod. textiles et pers. ass.	1 164	34 557	39,9	16,69	15,83	16,45	18,40
945	Opérateur de mach. – confect. art. en tissu, fourrure et cuir et pers. ass.	2 001	24 153	39,5	11,81	9,10	9,13	13,18
946	Opérateur de mach. – transf. des aliments, boissons et tabac et pers. ass.	1 470	41 850	39,5	20,38	18,06	20,68	23,03
947	Opérateur de mach. à imprimer et pers. ass.	500	34 915	36,5	18,30	15,09	17,86	22,10
948	Monteur de matériel mécan., électr. et électron.	5 669	46 111	39,9	22,24	18,12	24,07	26,13
949	Autre pers. de montage et pers. ass.	2 219	36 294	39,4	17,65	12,84	16,40	21,93
951	Opérateur de mach. – façonnage et usinage des métaux et trav. du bois et pers. ass.	2 177	44 368	39,9	21,41	16,59	21,48	26,15
Formation en cours								
661	Caissier	1 297	21 956	37,3	11,24	8,68	9,66	11,76
662	Autre pers. de la vente et pers. ass.	1 147	27 827	38,3	13,89	11,99	12,87	16,02

Tableau A-2

Salaires annuels moyens, heures régulières hebdomadaires de travail et salaires horaires, selon la Classification nationale des professions (codes à trois chiffres), secteur privé, Québec, 2007

Codes CNP (3 chiffres)	Titres d'emploi	Effectif	Salaires annuels moyens	Heures régulières hebd.	Salaires horaires			
					Moyens	1 ^{er} quartile ¹	Médians ¹	3 ^e quartile ¹
		n	\$	h		\$		
664	Serveur au comptoir, aide de cuisine et pers. ass. dans les serv. aliment.	2 779	20 599	38,1	10,35	8,15	8,99	11,51
665	Gardien de sécurité et pers. ass.	1 065	31 421	39,2	15,39	12,89	13,85	15,99
666	Nettoyeur	1 399	33 027	38,9	16,26	12,28	16,49	18,71
667	Autre pers. des serv. – voyage, héberg., loisirs et parcs d'attract.	100	26 112	39,1	12,85	10,13	12,31	14,56
668	Personnel élém. – serv. personnels	232	35 152	39,2	17,22	14,26	16,89	19,61
761	Aide de sout. des métiers et manœuvre en construct.	844	41 135	39,3	20,09	16,62	20,38	22,86
762	Manœuvre aux trav. publics et pers. ass., n.c.a.	247	30 528	40,1	14,61	9,76	12,91	16,74
861	Personnel élém. – prod. primaire	42	45 164	40,0	21,68	20,47	22,51	23,00
961	Manœuvre – transf., fabric. et serv. d'utilité publ.	7 937	34 013	39,7	16,44	12,26	16,35	18,67

1. Un quartile correspond à chacune des trois valeurs qui divisent l'ensemble des effectifs en quatre parts égales.

Au premier quartile (Q1), 25 % des employés gagnent moins que le salaire présenté et 75% gagnent plus.

Le salaire médian (Q2) est la valeur centrale qui partage l'ensemble des effectifs en deux groupes de part égale (50 % au dessus et 50 % en dessous).

Au troisième quartile (Q3), 75 % des employés gagnent moins que le salaire présenté et 25 % gagnent plus.

Tableau A-3

Salaires annuels moyens, heures régulières hebdomadaires de travail et salaires horaires, selon la Classification nationale des professions (codes à trois chiffres), secteur public, Québec, 2007

Codes CNP (3 chiffres)	Titres d'emploi	Effectif	Salaires annuels moyens	Heures régulières hebd.	Salaires horaires			
					Moyens	1 ^{er} quartile ¹	Médians ¹	3 ^e quartile ¹
		n	\$	h		\$		
Gestion								
011	Directeur – serv. administratifs	4 304	78 213	35,3	42,56	35,57	41,35	49,16
012	Directeur – serv. financiers et aux entreprises	1 294	112 837	35,1	61,72	49,81	59,28	70,29
013	Directeur – serv. communications (sauf radiotélédiff.)	57	86 461	36,3	45,86	43,43	45,50	46,33
021	Directeur – serv. génie, architect., sc. naturelles, syst. informatiques	2 235	89 945	35,5	48,75	43,46	48,48	52,76
031	Directeur – secteurs santé, enseign., serv. commun. et sociaux	6 142	83 108	35,0	45,53	40,25	44,19	47,46
041	Directeur – fonction publique	6 017	92 316	35,3	50,39	43,24	49,54	55,99
051	Directeur – arts, culture, sports et loisirs	179	81 835	35,2	44,73	38,59	44,06	49,69
061	Directeur – ventes, marketing et publ.	173	88 508	35,6	47,85	41,24	47,52	54,83
063	Directeur - restauration et serv. héberg.	14	89 552	36,2	47,64	41,49	44,00	53,99
064	Directeur – serv. protection	887	89 188	38,0	45,51	40,80	45,01	49,82
065	Directeur – autres serv.	24	86 326	37,7	44,01	36,07	43,70	49,62
071	Directeur – constr. et transport	99	81 179	35,9	43,51	38,98	41,84	46,53
072	Directeur – exploit. et entret. immeubles	67	87 828	35,3	48,05	41,42	47,56	55,30
091	Directeur – fabric. et serv. utilité publ.	109	69 183	35,1	37,91	31,76	38,06	40,52
Formation universitaire								
111	Professionnel – finance, vérif. et comptab.	1 959	72 820	36,0	39,02	31,72	37,29	44,04
112	Professionnel – gestion ress. hum. et serv. aux entrepr.	4 886	68 766	35,4	37,37	33,11	37,26	41,06
211	Professionnel – sc. physiques	1 350	72 722	36,4	38,36	34,75	37,27	42,61
212	Professionnel – sc. de la vie	1 200	63 557	35,4	34,34	27,51	36,37	39,87
213	Professionnel – génie civil, mécan., électrique et chim.	2 984	77 748	35,5	42,15	38,16	43,92	47,30
214	Autre professionnel – génie	284	88 333	35,2	48,32	46,97	51,91	52,14
215	Professionnel – architect., urbanisme et arpentage	721	73 031	35,3	39,77	35,58	40,61	44,00
216	Mathématicien, statisticien et actuaire	115	65 185	35,2	35,53	30,27	36,46	39,95

Tableau A-3

Salaires annuels moyens, heures régulières hebdomadaires de travail et salaires horaires, selon la Classification nationale des professions (codes à trois chiffres), secteur public, Québec, 2007

Codes CNP (3 chiffres)	Titres d'emploi	Effectif	Salaires annuels moyens	Heures régulières hebdomad.	Salaires horaires			
					Moyens	1 ^{er} quartile ¹	Médians ¹	3 ^e quartile ¹
		n	\$	h	\$			
217	Professionnel – informatique	8 701	67 406	35,5	36,40	33,07	36,93	39,50
315	Professionnel – sc. infirmières	24 545	58 051	36,2	30,75	29,81	30,19	32,99
411	Juge, avocat et notaire	1 146	87 423	35,4	47,34	41,27	51,07	52,98
413	Enseignant – niveau collégial et form. professionnelle	1 072	64 717	35,4	35,12	34,47	36,07	36,56
414	Enseignant – niveau second., primaire et préscol. et cons. d'orientation	57 384	60 202	35,0	32,96	28,68	35,39	36,76
415	Professionnel – psycho., travail soc., counseling, religion et probation	3 631	62 344	35,0	34,09	30,80	36,80	37,18
416	Agent – politiques et progr., recherch. et expert-cons.	21 675	63 990	35,9	34,27	28,68	35,74	39,10
511	Professionnel – biblioth., archives, musées et gal. d'art	1 070	67 569	35,3	36,80	32,19	37,72	39,29
512	Professionnel – rédact., traduct. et rel. publiques	2 710	63 388	35,9	33,95	28,88	34,50	38,30
513	Professionnel – arts plastiques et de la scène	31	66 030	35,5	36,04	32,36	37,06	39,91
Formation collégiale								
121	Personnel de superv. – travail de bureau	282	58 066	35,6	31,45	28,23	31,90	35,68
122	Personnel administratif et de réglementation	18 697	50 547	35,8	27,09	24,17	24,83	28,78
123	Personnel d'administr. – finances et assur.	565	58 953	35,0	32,32	26,87	31,64	39,05
124	Personnel en secrétariat	16 651	36 676	34,9	20,16	18,29	20,01	20,32
221	Personnel techn. – sc. physiques	291	46 831	35,3	25,50	24,17	24,21	26,21
222	Personnel techn. – sc. de la vie	4 214	48 766	35,6	26,31	24,19	27,62	27,64
223	Personnel techn. – génie civil, mécan. et industriel	3 066	55 836	35,8	29,98	24,20	30,91	36,00
224	Personnel techn. – génie électron. et élect.	2 873	59 749	35,9	32,19	25,94	36,01	36,03
225	Personnel techn. – architect., dessin, arpent. et cartogr.	591	49 444	34,5	27,61	24,79	27,24	30,96
226	Autre contrôleur techn. et officier de réglementation	1 046	56 193	35,6	30,23	25,93	28,82	34,52
227	Officier et contrôleur – serv. de transport	245	63 181	38,3	31,90	27,36	30,44	33,21
228	Personnel techn. – informatique	4 401	46 655	35,7	25,10	22,17	25,77	26,73

Tableau A-3

Salaires annuels moyens, heures régulières hebdomadaires de travail et salaires horaires, selon la Classification nationale des professions (codes à trois chiffres), secteur public, Québec, 2007

Codes CNP (3 chiffres)	Titres d'emploi	Effectif	Salaires annuels moyens	Heures régulières hebd.	Salaires horaires			
					Moyens	1 ^{er} quartile ¹	Médians ¹	3 ^e quartile ¹
		n	\$	h		\$		
321	Technologue et techn. – sc. de la santé (sauf. soins dent.)	4 715	46 844	35,1	25,58	23,36	27,28	27,75
421	Personnel paraprofess. – droit, serv. soc., enseign. et religion, n.c.a.	14 132	50 191	36,4	26,48	24,45	27,27	27,29
521	Personnel techn. – biblioth., archives, musées et gal. d'art	2 250	44 722	35,3	24,29	23,57	24,45	25,00
522	Photographe, techn. en graph. et pers. techn. et de coord. – cinéma, radiotélédiff. et arts de la scène	567	44 640	35,2	24,37	22,81	24,09	25,23
524	Concepteur artistique et artisan	436	54 624	37,0	28,35	24,51	27,69	30,62
525	Athlète, entraîneur, arbitre et pers. ass. – sports et loisirs	631	43 561	35,0	23,84	21,55	24,78	25,06
621	Personnel de superv. – ventes et serv.	887	60 165	38,5	30,05	27,92	30,66	32,46
624	Chef et cuisinier	1 158	40 986	38,9	20,17	18,27	18,58	18,90
625	Boucher et boulanger-pâtissier – comm. de gros ou de détail	36	37 219	38,8	18,41	...	...	...
626	Policier et pompier	19 730	62 571	39,3	30,74	28,22	31,94	34,13
721	Entrepreneur et contrem. – pers. des métiers et pers. assimilé	1 020	62 495	38,1	31,63	28,39	31,63	34,09
722	Surveillant – pers. des transports ferrov. et routier	152	59 140	38,5	29,49	26,12	28,31	32,07
723	Machiniste et pers. ass.	147	49 977	38,9	24,70	20,54	24,84	26,41
724	Électric. et monteur de lignes d'électric. et de télécomm.	2 947	53 185	36,8	27,84	24,96	28,74	31,19
725	Plombier, tuyauteur et monteur d'install. au gaz	627	45 386	38,3	22,80	20,52	22,04	24,92
726	Personnel des métiers – fromage, profilage et montage du métal	233	48 291	38,0	24,53	21,81	24,59	25,46
727	Charpentier et ébéniste	623	44 005	38,5	21,96	19,68	20,62	24,26
728	Personnel – maçonnerie et plâtrage	120	43 494	38,5	21,75	...	...	...
729	Autre personnel – métiers de la constr.	328	41 682	38,1	21,07	18,18	20,52	23,65
731	Mécanicien – machinerie et équip. de transp. (sauf véhic. autom.)	1 260	52 818	37,9	26,89	23,60	27,23	29,67
732	Mécanicien – véhic. automobiles	1 272	49 799	37,6	25,52	23,81	25,88	26,18
733	Autre mécanicien	769	57 104	37,1	29,64	28,46	29,52	31,13

Tableau A-3

Salaires annuels moyens, heures régulières hebdomadaires de travail et salaires horaires, selon la Classification nationale des professions (codes à trois chiffres), secteur public, Québec, 2007

Codes CNP (3 chiffres)	Titres d'emploi	Effectif	Salaires annuels moyens	Heures régulières hebd.	Salaires horaires			
					Moyens	1 ^{er} quartile ¹	Médians ¹	3 ^e quartile ¹
		n	\$	h	\$			
734	Tapissier-garnisseur, tailleur, cordonnier, bijoutier et pers. ass.	63	34 569	38,1	17,45	...	...	...
735	Mécan. mach. fixes et opérat. de centrales et réseaux électr.	941	56 001	37,9	28,47	21,65	28,26	31,25
738	Pers. de l'imprim., scaph., autre pers. des métiers et pers. ass., n.c.a.	233	36 765	36,0	19,55	17,73	18,38	19,60
825	Entrepreneur, surveillant et exploitant – agricult., horticult. et aquicult.	128	61 635	38,7	30,68	28,62	31,58	33,97
921	Surveillant – ind. de transform.	311	63 227	37,9	32,16	28,70	32,42	32,46
Formation secondaire								
141	Commis – trav. gén. de bureau	13 763	34 934	35,1	19,08	17,51	19,10	19,66
142	Commis – bureautique et éditique	667	36 620	35,6	19,77	17,78	19,49	20,90
143	Commis – finances et assur.	1 746	41 900	34,7	23,27	21,33	22,61	24,97
144	Commis – sout. admin.	9 292	41 291	35,3	22,51	19,10	22,20	24,32
145	Commis – biblioth., correspond. et information	1 824	38 435	34,8	21,20	19,34	21,12	22,89
146	Commis – serv. postaux et messagerie	75	33 356	35,9	17,71	15,27	15,41	20,30
147	Commis – expéd. et distrib.	3 254	40 821	35,7	22,08	18,33	20,40	24,96
341	Personnel – soutien serv. de santé	12 329	33 386	36,2	17,67	17,50	17,51	17,53
641	Représentant des ventes – comm. de gros	71	74 916	39,0	36,89	29,34	38,04	41,45
646	Personnel – serv. protection	3 552	53 924	39,0	26,48	24,15	24,31	30,51
647	Personnel - soutien familial et garderie	5 049	34 965	35,4	18,93	17,98	18,19	19,42
648	Autre pers. - soins personnalisés	58	38 089	36,9	19,83	16,99	18,60	22,66
741	Conducteur de véhic. autom. et opérat. de transp. en commun	2 198	45 089	...	...	...	...	...
742	Conducteur d'équip. lourd	2 479	44 081	37,7	22,56	21,67	23,11	23,26
743	Autre conduct. de matériel de transp. et pers. ass.	130	44 881	39,8	21,69	20,52	20,96	22,08
744	Personnel – installation, réparat. et entret.	315	46 342	37,6	23,80	x	x	x
745	Débardeur et manutentionnaire	132	40 117	38,8	19,83	16,51	20,85	21,32
843	Personnel – agricult. et horticult.	38	38 437	38,5	19,18	17,25	17,81	19,76
942	Opérateur de mach. – trait. de prod. chim., caoutch. et plast. et pers. ass.	697	53 015	37,30	27,36	24,16	28,79	31,10

Tableau A-3

Salaires annuels moyens, heures régulières hebdomadaires de travail et salaires horaires, selon la Classification nationale des professions (codes à trois chiffres), secteur public, Québec, 2007

Codes CNP (3 chiffres)	Titres d'emploi	Effectif	Salaires annuels moyens	Heures régulières hebd.	Salaires horaires			
					Moyens	1 ^{er} quartile ¹	Médians ¹	3 ^e quartile ¹
		n	\$	h		\$		
947	Opérateur de mach. à imprimer et pers. ass.	135	35 244	36,2	18,65	15,93	18,13	19,73
Formation en cours								
661	Caissier	211	35 265	35,1	19,17	15,85	21,19	21,30
662	Autre pers. de la vente et pers. ass.	94	34 408	36,7	18,03	14,61	18,72	18,95
665	Gardien de sécurité et pers. ass.	1 114	41 896	38,1	21,23	15,66	20,45	24,17
666	Nettoyeur	7 822	33 410	38,3	16,74	15,16	15,51	16,93
667	Autre pers. des serv. – voyage, héberg., loisirs et parcs d'attract.	212	37 234	39,40	18,22	13,12	19,09	20,57
668	Personnel élém. – serv. personnels	877	31 063	38,4	15,49	14,58	14,71	16,55
761	Aide de sout. des métiers et manœuvre en construct.	3 563	38 051	38,7	18,90	15,50	18,84	19,72
762	Manœuvre aux trav. publics et pers. ass., n.c.a.	1 301	41 721	39,4	20,39	19,30	20,30	21,65
861	Personnel élém. – prod. primaire	654	40 727	38,3	20,54	...	...	...
961	Manœuvre – transf., fabric. et serv. d'utilité publ.	659	39 266	36,9	20,48	20,44	20,49	20,53

1. Un quartile correspond à chacune des trois valeurs qui divisent l'ensemble des effectifs en quatre parts égales.

Au premier quartile (Q1), 25 % des employés gagnent moins que le salaire présenté et 75% gagnent plus.

Le salaire médian (Q2) est la valeur centrale qui partage l'ensemble des effectifs en deux groupes de part égale (50 % au dessus et 50 % en dessous).

Au troisième quartile (Q3), 75 % des employés gagnent moins que le salaire présenté et 25 % gagnent plus.

Tableau A-4

Salaires annuels moyens, heures régulières hebdomadaires de travail et salaires horaires, selon la Classification nationale des professions (codes à trois chiffres), employés syndiqués, Québec, 2007

Codes CNP (3 chiffres)	Titres d'emploi	Effectif	Salaires annuels moyens	Heures régulières hebd.	Salaires horaires			
					Moyens	1 ^{er} quartile ¹	Médians ¹	3 ^e quartile ¹
		n	\$	h		\$		
Gestion								
011	Directeur – serv. administratifs	1 933	69 462	35,4	37,58	30,87	35,58	45,21
012	Directeur – serv. financiers et aux entreprises	36	97 993	36,9	51,08	x	x	x
021	Directeur – serv. génie, architect., sc. naturelles, syst. informatiques	1 035	94 099	36,1	50,01	47,30	50,51	54,01
031	Directeur – secteurs santé, enseign., serv. commun. et sociaux	63	89 239	35,3	48,58	43,58	45,54	50,73
051	Directeur – arts, culture, sports et loisirs	51	77 899	36,2	41,41	35,92	42,56	44,34
061	Directeur – ventes, marketing et publ.	35	78 692	37,0	40,88	37,45	40,49	46,28
064	Directeur – serv. protection	123	75 722	39,5	37,46	31,32	32,10	40,36
071	Directeur – constr. et transport	23	77 052	40,2	36,79	27,50	36,60	42,21
072	Directeur – exploit. et entret. immeubles	12	77 449	35,7	41,96	x	x	x
Formation universitaire								
111	Professionnel – finance, vérif. et comptab.	1 567	67 614	36,6	35,71	29,25	35,43	42,34
112	Professionnel – gestion ress. hum. et serv. aux entrepr.	830	67 332	35,2	36,87	32,50	36,93	40,58
211	Professionnel – sc. physiques	1 341	72 555	36,4	38,22	34,65	37,27	42,52
212	Professionnel – sc. de la vie	1 049	73 052	35,7	39,21	35,73	39,65	41,67
213	Professionnel – génie civil, mécan., électrique et chim.	2 810	79 007	35,5	42,71	39,19	44,07	47,30
214	Autre professionnel – génie	284	90 298	35,1	49,55	51,73	51,94	52,16
215	Professionnel – architect., urbanisme et arpentage	619	71 964	35,3	39,13	34,75	40,56	43,97
216	Mathématicien, statisticien et actuaire	112	65 565	35,1	35,99	29,52	37,33	39,89
217	Professionnel – informatique	8 412	66 959	35,5	36,16	33,25	36,89	39,33
314	Professionnel – thérapie et évaluation	3 183	60 125	35,0	32,91	28,97	35,27	36,59
315	Professionnel – sc. infirmières	24 100	57 750	36,2	30,57	29,66	30,07	33,02
411	Juge, avocat et notaire	1 047	88 157	35,5	47,67	41,31	52,69	52,98
413	Enseignant – niveau collégial et form. professionnelle	1 129	63 483	34,8	35,07	34,31	35,94	36,52
414	Enseignant – niveau second., primaire et préscol. et cons. d'orientation	57 498	60 157	35,0	32,95	28,68	35,39	36,76
415	Professionnel – psycho., travail soc., counseling, religion et probation	3 637	62 024	35,1	33,91	30,79	36,79	37,18

Tableau A-4

Salaires annuels moyens, heures régulières hebdomadaires de travail et salaires horaires, selon la Classification nationale des professions (codes à trois chiffres), employés syndiqués, Québec, 2007

Codes CNP (3 chiffres)	Titres d'emploi	Effectif	Salaires annuels moyens	Heures régulières hebd.	Salaires horaires			
					Moyens	1 ^{er} quartile ¹	Médians ¹	3 ^e quartile ¹
		n	\$	h		\$		
416	Agent – politiques et progr., recherch. et expert-cons.	20 307	63 362	36,0	33,89	28,58	35,58	37,45
511	Professionnel – biblioth., archives, musées et gal. d'art	499	64 360	35,6	34,73	30,57	35,58	37,59
512	Professionnel – rédact., traduct. et rel. publiques	2 843	63 109	35,5	34,26	28,26	35,10	39,83
513	Professionnel – arts plastiques et de la scène	82	61 753	38,3	30,88	26,94	30,16	31,95
Formation collégiale								
121	Personnel de superv. – travail de bureau	334	57 119	36,4	30,50	23,62	28,82	35,67
122	Personnel administratif et de réglementation	17 880	49 954	35,8	26,73	24,00	24,55	28,55
123	Personnel d'administr. – finances et assur.	1 000	47 788	35,7	25,91	20,06	23,37	31,18
124	Personnel en secrétariat	16 443	36 538	34,9	20,07	18,29	19,95	20,32
221	Personnel techn. – sc. physiques	510	51 898	37,9	26,40	24,17	26,80	27,70
222	Personnel techn. – sc. de la vie	3 992	48 217	36,0	25,74	23,82	27,03	27,64
223	Personnel techn. – génie civil, mécan. et industriel	3 580	57 105	36,5	30,15	24,53	30,90	35,99
224	Personnel techn. – génie électron. et électr.	3 875	59 555	36,9	31,21	26,81	31,50	36,05
225	Personnel techn. – architect., dessin, arpent. et cartogr.	638	50 743	34,6	28,17	24,97	28,05	31,52
226	Autre contrôleur techn. et officier de réglementation	1 215	53 876	36,9	28,12	23,97	27,75	31,08
227	Officier et contrôleur – serv. de transport	246	62 241	38,2	31,46	26,71	30,18	33,22
228	Personnel techn. – informatique	4 807	46 707	35,7	25,10	22,31	25,77	27,08
321	Technologue et techn. – sc. de la santé (sauf. soins dent.)	4 684	47 138	35,2	25,72	24,00	27,55	27,76
323	Personnel techn. – soins de santé (sauf soins dent.)	1 468	43 194	37,7	22,04	20,27	22,45	22,48
421	Personnel paraprofess. – droit, serv. soc., enseign. et religion, n.c.a.	14 119	50 126	36,4	26,44	24,45	27,27	27,29
521	Personnel techn. – biblioth., archives, musées et gal. d'art	2 098	44 351	35,4	24,05	23,54	24,44	24,99
522	Photographe, techn. en graph. et pers. techn. et de coord. – cinéma, radiotélédiff. et arts de la scène	1 117	52 009	37,4	26,77	22,96	24,88	30,60
524	Concepteur artistique et artisan	436	51 955	37,2	26,95	23,48	27,07	30,61
525	Athlète, entraîneur, arbitre et pers. ass. – sports et loisirs	634	42 221	35,1	23,11	19,79	23,43	24,99

Tableau A-4

Salaires annuels moyens, heures régulières hebdomadaires de travail et salaires horaires, selon la Classification nationale des professions (codes à trois chiffres), employés syndiqués, Québec, 2007

Codes CNP (3 chiffres)	Titres d'emploi	Effectif	Salaires annuels moyens	Heures régulières hebd.	Salaires horaires			
					Moyens	1 ^{er} quartile ¹	Médians ¹	3 ^e quartile ¹
		n	\$	h		\$		
621	Personnel de superv. – ventes et serv.	341	31 071	39,3	15,22	12,99	13,83	15,08
622	Personnel techn. – commerce de gros	187	50 947	38,9	25,17	20,86	24,54	27,65
623	Personnel – assurance, immobilier et achats	255	39 955	35,6	21,60	19,12	21,69	23,36
624	Chef et cuisinier	1 499	35 667	39,4	17,37	14,23	18,82	18,94
625	Boucher et boulanger-pâtissier – comm. de gros ou de détail	149	31 297	39,4	15,29	14,10	15,13	16,24
626	Policier et pompier	16 771	62 568	39,2	30,84	28,22	31,93	34,12
721	Entrepreneur et contrem. – pers. des métiers et pers. assimilé	357	58 961	39,4	28,96	23,67	28,73	32,81
722	Surveillant – pers. des transports ferrov. et routier	76	44 221	38,4	22,21	17,65	21,04	26,66
723	Machiniste et pers. ass.	1 099	53 654	39,8	25,97	21,63	27,54	29,41
724	Électric. et monteur de lignes d'électric. et de télécomm.	5 906	56 626	37,6	28,97	25,90	29,75	32,43
725	Plombier, tuyauteur et monteur d'install. au gaz	878	53 006	39,0	26,10	20,62	25,45	30,08
726	Personnel des métiers – formage, profilage et montage du métal	1 051	51 639	39,9	24,90	20,88	25,23	28,62
727	Charpentier et ébéniste	727	45 291	39,0	22,30	19,66	21,34	24,55
728	Personnel – maçonnerie et plâtrage	165	47 777	39,5	23,24	17,12	23,80	24,90
729	Autre personnel – métiers de la constr.	372	43 894	38,5	21,93	18,22	21,92	23,66
731	Mécanicien – machinerie et équip. de transp. (sauf véhic. autom.)	4 598	56 299	39,7	27,27	24,39	27,74	30,49
732	Mécanicien – véhic. automobiles	1 913	51 152	38,5	25,57	23,20	25,89	26,68
733	Autre mécanicien	1 001	54 944	37,9	27,97	25,40	28,88	30,33
734	Tapissier-garnisseur, tailleur, cordonnier, bijoutier et pers. ass.	97	34 226	39,3	16,75	16,25	16,39	16,68
735	Mécan. mach. fixes et opérat. de centrales et réseaux électr.	1 135	55 595	38,7	27,71	22,64	27,68	29,81
736	Personnel – opér. transport ferrov.	184	72 058	39,9	34,71	...	...	...
737	Grutier, foreur et dynamiteur	116	47 675	40,3	22,77	18,99	22,72	23,77
738	Pers. de l'imprim., scaph., autre pers. des métiers et pers. ass., n.c.a.	760	50 528	37,1	26,60	20,72	23,91	28,47
823	Personnel – forage, mines souterr. et prod. gaz. et pétrol.	208	54 872	42,1	24,89	...	...	...
825	Entrepreneur, surveillant et exploitant – agricult., horticult. et aquicult.	67	62 085	38,5	31,06	...	...	...

Tableau A-4

Salaires annuels moyens, heures régulières hebdomadaires de travail et salaires horaires, selon la Classification nationale des professions (codes à trois chiffres), employés syndiqués, Québec, 2007

Codes CNP (3 chiffres)	Titres d'emploi	Effectif	Salaires annuels moyens	Heures régulières hebd.	Salaires horaires			
					Moyens	1 ^{er} quartile ¹	Médians ¹	3 ^e quartile ¹
		n	\$	h	\$			
921	Surveillant – ind. de transform.	210	55 589	39,2	27,40	23,73	27,90	32,15
922	Surveillant – fabrication et montage	222	37 291	39,3	18,17	15,74	17,21	22,75
923	Opérat. spéc. de poste central de contr. – proc. de fabric. et transform.	521	60 227	39,2	29,58	26,61	30,26	32,39
Formation secondaire								
141	Commis – trav. gén. de bureau	13 923	35 051	35,2	19,14	17,52	19,10	20,01
142	Commis – bureautique et éditique	1 125	37 317	36,3	19,80	17,59	19,69	21,13
143	Commis – finances et assur.	2 699	39 590	34,8	21,92	19,00	21,55	24,46
144	Commis – sout. admin.	10 136	42 013	35,6	22,68	19,64	22,20	24,97
145	Commis – biblioth., correspond. et information	3 655	41 496	36,1	22,05	19,69	21,81	24,65
146	Commis – serv. postaux et messagerie	668	32 631	37,2	16,89	14,25	15,98	19,40
147	Commis – expéd. et distrib.	6 101	41 051	37,9	20,95	17,24	19,90	25,18
341	Personnel – soutien serv. de santé	12 562	33 154	36,2	17,55	17,49	17,51	17,53
641	Représentant des ventes – comm. de gros	211	48 446	37,2	25,69	17,70	21,57	27,56
643	Personnel – héberg. et voyages	393	36 748	39,5	17,86	14,21	17,99	20,92
645	Personnel – serv. aliments et boissons	512	22 059	39,2	10,90	...	...	...
646	Personnel – serv. protection	3 545	53 768	39,0	26,40	24,15	24,29	30,51
648	Autre pers. – soins personnalisés	57	37 292	36,8	19,47	17,03	18,45	22,49
741	Conducteur de véhic. autom. et opérat. de transp. en commun	4 827	42 330	...	...	...	...	...
742	Conducteur d'équip. lourd	3 423	45 047	40,1	21,74	19,34	22,85	23,38
743	Autre conduct. de matériel de transp. et pers. ass.	183	38 741	39,8	18,73	13,70	19,55	21,07
744	Personnel – installation, réparat. et entret.	352	45 855	37,7	23,48	x	x	x
745	Débardeur et manutentionnaire	2 541	40 541	39,7	19,68	16,62	19,54	22,95
841	Personnel d'entret. – mines et forage des puits de pétr. et de gaz	77	59 772	45,2	25,36	24,08	24,49	26,03
843	Personnel – agricult. et horticult.	41	34 533	38,3	17,30	13,38	17,33	18,13
941	Opérateur de mach. – trait. des métaux et minerais et pers. ass.	2 168	57 697	40,0	27,74	26,49	30,56	31,00
942	Opérateur de mach. – trait. de prod. chim., caoutch. et plast. et pers. ass.	1 663	45 609	39,3	22,44	18,94	21,77	24,98
943	Opérateur de mach. – prod. pâtes et papiers et transf. du bois et pers. ass.	1 094	46 804	40,1	22,52	16,61	21,78	27,52

Tableau A-4

Salaires annuels moyens, heures régulières hebdomadaires de travail et salaires horaires, selon la Classification nationale des professions (codes à trois chiffres), employés syndiqués, Québec, 2007

Codes CNP (3 chiffres)	Titres d'emploi	Effectif	Salaires annuels moyens	Heures régulières hebd.	Salaires horaires			
					Moyens	1 ^{er} quartile ¹	Médians ¹	3 ^e quartile ¹
		n	\$	h		\$		
944	Opérateur de mach. – fabric. de prod. textiles et pers. ass.	1 067	34 558	39,9	16,67	15,83	16,45	18,28
945	Opérateur de mach. – confect. art. en tissu, fourrure et cuir et pers. ass.	841	28 131	39,1	13,83	10,81	12,84	15,65
946	Opérateur de mach. – transf. des aliments, boissons et tabac et pers. ass.	848	40 292	39,9	19,41	17,73	19,88	21,37
947	Opérateur de mach. à imprimer et pers. ass.	454	38 001	36,5	19,97	16,22	19,39	23,34
948	Monteur de matériel mécan., électr. et électron.	5 275	49 305	39,9	23,78	21,32	26,10	26,14
949	Autre pers. de montage et pers. ass.	1 924	40 813	39,9	19,65	15,74	18,69	24,57
951	Opérateur de mach. – façonnage et usinage des métaux et trav. du bois et pers. ass.	2 148	45 083	39,9	21,75	17,45	21,58	26,15
Formation en cours								
661	Caissier	335	27 673	37,4	14,39	10,44	12,59	20,10
662	Autre pers. de la vente et pers. ass.	392	26 727	38,7	13,36	12,03	12,81	14,07
664	Serveur au comptoir, aide de cuisine et pers. ass. dans les serv. aliment.	3 459	29 544	38,9	14,57	14,13	15,63	15,78
665	Gardien de sécurité et pers. ass.	1 983	36 943	38,4	18,52	13,84	16,25	21,24
666	Nettoyeur	8 795	34 147	38,6	16,98	15,16	16,50	17,69
667	Autre pers. des serv. – voyage, héberg., loisirs et parcs d'attract.	308	32 596	39,3	15,96	13,05	14,76	20,23
668	Personnel élém. – serv. personnels	1 054	33 331	38,8	16,45	14,71	15,78	17,19
761	Aide de sout. des métiers et manœuvre en construct.	4 212	40 154	39,0	19,79	15,87	19,56	22,00
762	Manœuvre aux trav. publics et pers. ass., n.c.a.	1 342	42 100	39,4	20,55	19,30	20,31	21,74
861	Personnel élém. – prod. primaire	690	41 780	38,6	20,86	15,50	21,27	24,39
961	Manœuvre – transf., fabric. et serv. d'utilité publ.	7 414	36 151	39,7	17,49	13,54	16,84	19,68

1. Un quartile correspond à chacune des trois valeurs qui divisent l'ensemble des effectifs en quatre parts égales.

Au premier quartile (Q1), 25 % des employés gagnent moins que le salaire présenté et 75 % gagnent plus.

Le salaire médian (Q2) est la valeur centrale qui partage l'ensemble des effectifs en deux groupes de part égale (50 % au dessus et 50 % en dessous).

Au troisième quartile (Q3), 75 % des employés gagnent moins que le salaire présenté et 25 % gagnent plus.

Tableau A-5

Salaires annuels moyens, heures régulières hebdomadaires de travail et salaires horaires, selon la Classification nationale des professions (codes à trois chiffres), employés non syndiqués, Québec, 2007

Codes CNP (3 chiffres)	Titres d'emploi	Effectif	Salaires annuels moyens	Heures régulières hebd.	Salaires horaires			
					Moyens	1 ^{er} quartile ¹	Médians ¹	3 ^e quartile ¹
		n	\$	h		\$		
Gestion								
011	Directeur – serv. administratifs	5 270	93 368	37,0	48,50	39,33	46,67	55,83
012	Directeur – serv. financiers et aux entreprises	2 903	86 593	36,9	45,36	29,74	43,31	56,27
013	Directeur – serv. communications (sauf radiotélédiff.)	77	89 878	37,1	46,71	35,73	46,73	52,67
021	Directeur – serv. génie, architect., sc. naturelles, syst. informatiques	2 567	97 263	36,8	50,78	42,95	49,14	57,68
031	Directeur – secteurs santé, enseign., serv. commun. et sociaux	6 139	82 476	35,0	45,19	40,20	43,40	47,44
041	Directeur – fonction publique	5 074	92 442	34,9	51,00	42,13	49,99	56,00
051	Directeur – arts, culture, sports et loisirs	273	80 647	35,7	43,41	33,24	42,88	49,93
061	Directeur – ventes, marketing et publ.	2 021	88 836	37,7	45,49	34,72	43,52	54,01
062	Dir. commerce détail	1 493	44 908	40,5	21,43	14,67	18,26	25,73
063	Directeur - restauration et serv. héberg.	147	47 051	39,6	23,10	17,35	19,28	24,65
064	Directeur – serv. protection	769	92 776	37,6	47,66	40,81	47,59	49,83
065	Directeur – autres serv.	49	80 115	38,3	40,75	x	x	x
071	Directeur – constr. et transport	286	85 755	38,4	42,97	35,71	41,83	50,47
072	Directeur – exploit. et entret. immeubles	451	84 171	37,7	43,14	34,11	42,60	49,63
081	Directeur – prod. primaire (sauf agricult.)	31	104 926	41,9	48,23	39,66	42,86	54,04
091	Directeur – fabric. et serv. utilité publ.	688	87 000	38,6	43,41	34,05	42,90	51,30
Formation universitaire								
111	Professionnel – finance, vérif. et comptab.	7 462	56 927	37,4	29,34	21,55	27,69	34,15
112	Professionnel – gestion ress. hum. et serv. aux entrepr.	7 283	65 296	36,9	34,16	27,47	33,64	39,51
211	Professionnel – sc. physiques	322	72 344	38,8	35,88	24,96	34,27	44,42
212	Professionnel – sc. de la vie	226	54 381	36,1	28,90	19,52	27,65	34,33
213	Professionnel – génie civil, mécan., électrique et chim.	2 094	70 721	38,5	35,41	27,17	34,53	42,99
214	Autre professionnel – génie	2 931	76 105	38,4	38,09	30,43	37,39	44,00
215	Professionnel – architect., urbanisme et arpentage	156	67 782	35,9	36,46	x	x	x
216	Mathématicien, statisticien et actuaire	168	62 157	35,8	33,30	26,35	31,05	39,55

Tableau A-5

Salaires annuels moyens, heures régulières hebdomadaires de travail et salaires horaires, selon la Classification nationale des professions (codes à trois chiffres), employés non syndiqués, Québec, 2007

Codes CNP (3 chiffres)	Titres d'emploi	Effectif	Salaires annuels moyens	Heures régulières hebd.	Salaires horaires			
					Moyens	1 ^{er} quartile ¹	Médians ¹	3 ^e quartile ¹
		n	\$	h	\$			
217	Professionnel – informatique	3 962	65 758	36,7	34,44	27,43	33,58	40,38
315	Professionnel – sc. infirmières	587	68 339	36,1	36,46	32,89	38,35	40,13
411	Juge, avocat et notaire	498	92 675	35,3	50,65	39,36	48,30	58,72
413	Enseignant – niveau collégial et form. professionnelle	149	56 385	37,5	28,91	23,34	28,21	32,55
415	Professionnel – psycho., travail soc., counseling, religion et probation	10	44 486	35,6	24,34	x	x	x
416	Agent – politiques et progr., recherch. et expert-cons.	2 735	64 518	36,3	34,29	26,89	33,37	40,87
511	Professionnel – biblioth., archives, musées et gal. d'art	609	69 399	35,2	37,95	37,15	38,71	40,85
512	Professionnel – rédact., traduct. et rel. publiques	1 129	58 360	37,0	30,45	22,89	28,51	35,61
513	Professionnel – arts plastiques et de la scène	196	69 455	37,7	35,52	28,42	34,45	40,12
Formation collégiale								
121	Personnel de superv. – travail de bureau	2 572	48 375	38,1	24,47	20,07	23,84	28,85
122	Personnel administratif et de réglementation	5 244	49 796	37,5	25,59	20,71	24,21	29,40
123	Personnel d'administr. – finances et assur.	2 617	44 312	36,6	23,35	18,89	21,97	26,49
124	Personnel en secrétariat	2 671	42 914	36,4	22,80	19,27	22,71	26,21
221	Personnel techn. – sc. physiques	186	51 443	39,1	25,45	20,34	23,70	30,72
222	Personnel techn. – sc. de la vie	349	50 589	37,2	26,37	21,34	29,41	29,90
223	Personnel techn. – génie civil, mécan. et industriel	1 913	55 610	39,0	27,53	20,72	26,60	33,90
224	Personnel techn. – génie électron. et électr.	925	43 789	38,2	22,00	16,26	20,13	27,38
225	Personnel techn. – architect., dessin, arpent. et cartogr.	916	45 448	38,3	22,93	17,01	21,92	28,68
226	Autre contrôleur techn. et officier de réglementation	442	64 050	38,7	31,82	24,75	31,59	38,21
227	Officier et contrôleur – serv. de transport	165	88 282	39,8	42,69	32,48	39,71	52,40
228	Personnel techn. – informatique	2 108	47 634	37,7	24,31	19,81	23,48	27,81
321	Technologue et techn. – sc. de la santé (sauf. soins dent.)	157	45 280	36,3	23,94	21,29	24,07	25,60
323	Personnel techn. – soins de santé (sauf soins dent.)	4 300	42 402	36,3	22,41	22,14	22,32	22,50

Tableau A-5

Salaires annuels moyens, heures régulières hebdomadaires de travail et salaires horaires, selon la Classification nationale des professions (codes à trois chiffres), employés non syndiqués, Québec, 2007

Codes CNP (3 chiffres)	Titres d'emploi	Effectif	Salaires annuels moyens	Heures régulières hebd.	Salaires horaires			
					Moyens	1 ^{er} quartile ¹	Médians ¹	3 ^e quartile ¹
		n	\$	h		\$		
421	Personnel paraprofess. – droit, serv. soc., enseign. et religion, n.c.a.	137	46 167	35,0	25,48	20,33	24,94	30,22
521	Personnel techn. – biblioth., archives, musées et gal. d'art	229	45 380	35,7	24,52	20,04	24,45	25,93
522	Photographe, techn. en graph. et pers. techn. et de coord. – cinéma, radiotélédiff. et arts de la scène	579	42 152	37,0	21,99	16,90	20,44	25,51
523	Annonceur et autre artiste de spectacle	54	46 098	36,2	24,34	x	x	x
524	Concepteur artistique et artisan	467	42 151	37,1	22,01	15,96	20,57	26,54
525	Athlète, entraîneur, arbitre et pers. ass. – sports et loisirs	37	44 031	38,1	22,55	16,12	20,24	28,73
621	Personnel de superv. – ventes et serv.	6 537	35 864	38,3	17,95	11,05	15,23	22,52
622	Personnel techn. – commerce de gros	2 155	49 492	39,0	24,56	16,61	21,33	30,77
623	Personnel – assurance, immobilier et achats	1 946	46 440	38,5	23,58	19,21	22,66	25,96
624	Chef et cuisinier	499	28 698	39,0	14,02	9,76	11,27	15,57
625	Boucher et boulanger-pâtissier – comm. de gros ou de détail	116	41 723	40,0	20,09	15,33	21,43	22,46
626	Policier et pompier	3 056	62 549	40,0	30,03	26,68	29,80	32,92
721	Entrepreneur et contrem. – pers. des métiers et pers. assimilé	1 601	60 914	38,9	30,21	25,35	30,13	34,76
722	Surveillant – pers. des transports ferrov. et routier	298	54 172	40,2	26,10	21,01	25,50	29,22
723	Machiniste et pers. ass.	117	33 173	39,6	16,11	12,69	15,31	19,02
724	Électric. et monteur de lignes d'électric. et de télécomm.	920	59 736	37,6	30,54	27,23	30,20	34,50
725	Plombier, tuyauteur et monteur d'install. au gaz	10	56 546	39,5	27,54	x	x	x
726	Personnel des métiers – formage, profilage et montage du métal	54	31 682	38,4	15,80	...	...	...
727	Charpentier et ébéniste	41	38 158	40,0	18,35	15,29	16,90	20,19
731	Mécanicien – machinerie et équip. de transp. (sauf véhic. autom.)	302	45 028	39,3	22,09	17,05	20,18	28,21
732	Mécanicien – véhic. automobiles	355	36 937	39,9	17,80	14,99	17,49	20,25
733	Autre mécanicien	59	32 883	39,9	15,86	14,58	15,39	17,40
734	Tapissier-garnisseur, tailleur, cordonnier, bijoutier et pers. ass.	109	36 975	38,6	18,48	15,39	18,07	22,46

Tableau A-5

Salaires annuels moyens, heures régulières hebdomadaires de travail et salaires horaires, selon la Classification nationale des professions (codes à trois chiffres), employés non syndiqués, Québec, 2007

Codes CNP (3 chiffres)	Titres d'emploi	Effectif	Salaires annuels moyens	Heures régulières hebdomad.	Salaires horaires			
					Moyens	1 ^{er} quartile ¹	Médians ¹	3 ^e quartile ¹
		n	\$	h		\$		
735	Mécan. mach. fixes et opérat. de centrales et réseaux électr.	59	40 307	40,2	19,27	x	x	x
738	Personnel de l'imprimerie, scaphandriers, personnel des métiers et pers. assimilé, n.c.a.	209	36 146	38,5	18,14	13,38	18,12	20,60
822	Surveillant de l'exploit. - mines, pétrole et gaz	73	81 150	44,3	35,04	31,71	34,71	36,95
825	Entrepreneur, surveillant et exploitant – agricult., horticult. et aquicult.	69	53 774	39,8	26,23	x	x	x
921	Surveillant – ind. de transform.	1 537	61 246	39,3	29,96	22,75	29,52	36,91
922	Surveillant – fabrication et montage	774	58 304	39,9	28,11	22,00	27,44	34,39
Formation secondaire								
141	Commis – trav. gén. de bureau	2 800	31 468	37,3	16,23	14,03	16,30	18,39
142	Commis – bureautique et éditique	212	30 425	38,4	15,24	12,41	15,18	17,25
143	Commis – finances et assur.	4 458	33 166	37,1	17,20	14,72	16,82	18,82
144	Commis – sout. admin.	879	34 906	37,4	18,04	14,61	17,25	20,62
145	Commis – biblioth., correspond. et information	1 983	34 601	37,7	17,66	15,41	17,62	19,65
146	Commis – serv. postaux et messagerie	111	31 151	37,9	15,80	13,71	14,78	17,51
147	Commis – expéd. et distrib.	1 866	32 190	38,8	15,94	12,15	15,32	18,81
341	Personnel – soutien serv. de santé	39	32 732	36,2	17,38	17,74	17,89	18,05
641	Représentant des ventes – comm. de gros	1 364	42 076	38,2	21,18	14,88	20,09	26,33
643	Personnel – héberg. et voyages	384	29 878	38,1	15,06	11,31	13,73	17,73
645	Personnel – serv. aliments et boissons	191	23 861	39,6	11,62	...	...	...
646	Personnel – serv. protection	126	37 177	37,4	19,12	x	x	x
741	Conducteur de véhic. autom. et opérat. de transp. en commun	784	39 214	...	...	...	...	...
743	Autre conduct. de matériel de transp. et pers. ass.	10	35 024	39,3	17,12	x	x	x
744	Personnel - installation, réparat. et entret.	26	37 207	40,1	17,82	15,31	17,91	18,04
745	Débardeur et manutentionnaire	2 139	24 328	37,8	12,23	9,26	11,42	13,42
941	Opérateur de mach. – trait. des métaux et minerais et pers. ass.	17	37 383	40,0	17,97	15,00	16,19	19,34
942	Opérateur de mach. – trait. de prod. chim., caoutch. et plast. et pers. ass.	214	41 516	40,5	19,80	x	x	x

Tableau A-5

Salaires annuels moyens, heures régulières hebdomadaires de travail et salaires horaires, selon la Classification nationale des professions (codes à trois chiffres), employés non syndiqués, Québec, 2007

Codes CNP (3 chiffres)	Titres d'emploi	Effectif	Salaires annuels moyens	Heures régulières hebd.	Salaires horaires			
					Moyens	1 ^{er} quartile ¹	Médians ¹	3 ^e quartile ¹
		n	\$	h		\$		
943	Opérateur de mach. – prod. pâtes et papiers et transf. du bois et pers. ass.	346	42 033	40,9	19,80	17,93	18,93	22,72
944	Opérateur de mach. – fabric. de prod. textiles et pers. ass.	97	34 535	39,2	17,03	x	x	x
945	Opérateur de mach. – confect. art. en tissu, fourrure et cuir et pers. ass.	1 160	20 911	39,8	10,17	8,67	9,08	9,12
946	Opérateur de mach. – transf. des aliments, boissons et tabac et pers. ass.	622	46 029	38,5	22,99	23,04	23,10	23,17
947	Opérateur de mach. à imprimer et pers. ass.	181	28 249	36,3	14,73	11,86	14,82	16,37
948	Monteur de matériel mécan., électr. et électron.	401	28 779	39,8	13,92	11,75	13,46	15,90
949	Autre pers. de montage et pers. ass.	302	27 055	38,3	13,56	12,83	12,84	13,29
951	Opérateur de mach. – façonnage et usinage des métaux et trav. du bois et pers. ass.	31	28 783	39,8	13,91	12,66	13,56	15,17
Formation en cours								
661	Caissier	1 173	21 629	37,0	11,15	8,47	9,45	10,75
662	Autre pers. de la vente et pers. ass.	849	30 520	37,6	15,33	x	x	x
664	Serveur au comptoir, aide de cuisine et pers. ass. dans les serv. aliment.	1 897	17 664	37,6	9,01	7,96	8,43	9,36
665	Gardien de sécurité et pers. ass.	196	32 093	39,9	15,53	12,32	14,46	17,28
666	Nettoyeur	426	25 454	37,9	12,89	10,02	11,54	15,11
668	Personnel élém. – serv. personnels	55	32 466	39,1	16,07	14,08	14,39	17,41
761	Aide de sout. des métiers et manœuvre en construct.	195	30 524	38,4	15,17	10,79	14,91	17,94
762	Manœuvre aux trav. publics et pers. ass., n.c.a.	206	26 105	40,0	12,53	9,75	11,75	16,71
961	Manœuvre – transf., fabric. et serv. d'utilité publ.	1 182	25 642	39,4	12,52	10,72	11,86	13,59

1. Un quartile correspond à chacune des trois valeurs qui divisent l'ensemble des effectifs en quatre parts égales.

Au premier quartile (Q1), 25 % des employés gagnent moins que le salaire présenté et 75 % gagnent plus.

Le salaire médian (Q2) est la valeur centrale qui partage l'ensemble des effectifs en deux groupes de part égale (50 % au dessus et 50 % en dessous).

Au troisième quartile (Q3), 75 % des employés gagnent moins que le salaire présenté et 25 % gagnent plus.

Tableau B-1

**Minimums et maximums normaux selon la Classification nationale des professions
(codes à 3 chiffres), effectif rémunéré selon une échelle, ensemble des employés, Québec, 2007**

Codes CNP (3 chiffres)	Titres d'emploi	Effectif rémunéré selon une échelle		Échelles salariales		Heures régulières hebd.
		n	En proportion de l'effectif total	Minimums	Maximums normaux	
			%			
Formation universitaire						
111	Professionnel – finance, vérif. et comptab.	7 680	82,6	46 707	61 298	37,3
112	Professionnel – gestion ress. hum. et serv. aux entrepr.	7 477	86,8	52 123	71 466	36,6
211	Professionnel – sc. physiques	1 634	90,7	58 878	78 201	37,1
212	Professionnel – sc. de la vie	1 149	70,0 *	51 854	75 581	36,1
213	Professionnel – génie civil, mécan., électrique et chim.	4 778	91,9	59 436	77 129	37,0
214	Autre professionnel – génie	2 484	81,2	61 442	83 922	37,8
215	Professionnel – architect., urbanisme et arpentage	761	97,3	50 248	73 603	35,4
216	Mathématicien, statisticien et actuaire	206	69,5	44 129	68 513	35,4
217	Professionnel – informaticien	11 514	88,1	50 869	68 563	35,9
314	Professionnel – thérapie et évaluation	3 186	x	36 658	67 187	35,0
315	Prof. en sciences infirmières	24 627	x	40 377	63 319	36,2
411	Juge, avocat et notaire	1 337	57,1 *	59 303	91 763	35,8
412	Professeur et assist. d'enseign. – niveau univers. et postsec.	3 890	92,3	65 494	89 818	35,0
413	Enseignant – niveau collégial et form. professionnelle	1 194	90,7	38 945	65 228	35,1
415	Professionnel – psycho., travail soc., counseling, religion et probation	3 646	x	36 873	67 157	35,1
416	Agent – politiques et progr., recherch. et expert-cons.	22 638	96,0	45 592	66 611	36,0
511	Professionnel – biblioth., archives, musées et gal. d'art	1 092	97,9	49 467	70 570	35,4
512	Professionnel – rédact., traduct. et rel. publiques	3 784	90,7	48 090	65 285	36,1
513	Professionnel – arts plastiques et de la scène	262	88,9	52 835	70 101	37,8
Formation collégiale						
121	Personnel de superv. – travail de bureau	2 276	70,1	43 206	58 743	37,7
122	Personnel administratif et de réglementation	21 843	88,9	41 056	52 198	36,2

Tableau B-1

**Minimums et maximums normaux selon la Classification nationale des professions
(codes à 3 chiffres), effectif rémunéré selon une échelle, ensemble des employés, Québec, 2007**

Codes CNP (3 chiffres)	Titres d'emploi	Effectif rémunéré selon une échelle		Échelles salariales		Heures régulières hebd.
		n	En proportion de l'effectif total	Minimums	Maximums normaux	
			%	\$		
123	Personnel d'administr. – finances et assur.	2 674	73,4	37 405	49 749	36,2
124	Personnel en secrétariat	18 501	94,5	32 150	38 947	35,4
221	Personnel techn. – sc. physiques	424	46,1 *	41 288	53 430	36,5
222	Personnel techn. – sc. de la vie	3 992	x	38 933	50 575	35,6
223	Personnel techn. – génie civil, mécan. et industriel	4 702	81,1	43 608	58 745	37,1
224	Personnel techn. – génie électron. et élect.	3 808	64,9 *	40 471	59 570	36,7
225	Personnel techn. – architect., dessin, arpent. et cartogr.	1 270	88,2	37 611	53 252	37,5
226	Autre contrôleur techn. et officier de réglementation	1 322	68,1	47 506	59 757	36,9
227	Officier et contrôleur – serv. de transport	387	87,4	62 559	84 656	39,0
228	Personnel techn. – informatique	6 285	83,1	39 393	51 064	36,5
321	Technologue et techn. – sc. de la santé (sauf. soins dent.)	4 816	99,0	34 889	49 734	35,2
323	Personnel techn. – soins de santé (sauf soins dent.)	5 744	98,9	34 090	45 325	36,9
421	Personnel paraprofess. – droit, serv. soc., enseign. et religion, n.c.a.	14 236	x	37 817	54 387	36,3
521	Personnel techn. – biblioth., archives, musées et gal. d'art	2 269	95,3	35 229	46 889	35,5
522	Photographe, techn. en graph. et pers. techn. et de coord. – cinéma, radiotélédiff. et arts de la scène	1 547	88,1	37 313	50 708	37,3
523	Annonceur et autre artiste de spectacle	42	36,2 **	45 807	59 556	38,2
524	Concepteur artistique et artisan	702	53,3 *	40 752	49 957	37,0
525	Athlète, entraîneur, arbitre et pers. ass. – sports et loisirs	636	89,1	34 380	44 248	35,1
621	Personnel de superv. – ventes et serv.	5 215	59,9	32 197	43 993	38,0
622	Personnel techn. – commerce de gros	1 282	36,9 **	47 288	62 406	38,0

Tableau B-1

**Minimums et maximums normaux selon la Classification nationale des professions
(codes à 3 chiffres), effectif rémunéré selon une échelle, ensemble des employés, Québec, 2007**

Codes CNP (3 chiffres)	Titres d'emploi	Effectif rémunéré selon une échelle		Échelles salariales		Heures régulières hebd.
		n	En proportion de l'effectif total	Minimums	Maximums normaux	
			%	\$		
623	Personnel – assurance, immobilier et achats	1 913	74,8	35 697	50 314	35,8
625	Boucher et boulanger-pâtissier – comm. de gros ou de détail	99	53,4 **	18 115	30 960	39,4
626	Policier et pompier	1 890	13,4 **	37 129	65 174	40,1
721	Entrepreneur et contrem. – pers. des métiers et pers. assimilé	1 537	70,5	52 283	67 347	38,7
722	Surveillant – pers. des transports ferrov. et routier	209	53,5 *	50 238	66 341	38,7
723	Machiniste et pers. ass.	730	45,7 **	43 733	52 563	39,8
724	Électric. et monteur de lignes d'électric. et de télécomm.	3 745	48,4 *	38 765	59 321	36,9
725	Plombier, tuyauteur et monteur d'install. au gaz	72	10,8 **	42 594	50 687	39,2
726	Personnel des métiers – formage, profilage et montage du métal	363	22,9 **	39 728	51 114	39,9
727	Charpentier et ébéniste	46	10,4 *	36 253	46 924	39,5
729	Autre personnel – métiers de la constr.	27	13,4 *	35 335	43 940	39,0
731	Mécanicien – machinerie et équip. de transp. (sauf véhic. autom.)	1 000	17,3 **	41 033	56 666	39,7
732	Mécanicien – véhic. automobiles	183	13,1 **	31 637	45 214	39,5
733	Autre mécanicien	60	7,5 **	30 052	43 475	38,9
734	Tapissier-garnisseur, tailleur, cordonnier, bijoutier et pers. ass.	64	20,0 **	34 077	42 044	37,2
735	Mécan. mach. fixes et opérat. de centrales et réseaux électr.	249	19,6 *	52 766	62 935	39,5
738	Pers. de l'imprim., scaph., autre pers. des métiers et pers. ass., n.c.a.	418	45,7 **	33 245	46 405	36,2
822	Surveillant de l'exploit. – mines, pétrole et gaz	23	18,7 **	50 717	72 732	39,4
825	Entrepreneur, surveillant et exploitant - agricult., horticult. et aquicult.	131	89,6	52 691	63 020	39,2
921	Surveillant - ind. de transform.	1 423	72,0	52 932	68 421	39,2
922	Surveillant - fabrication et montage	546	51,3 *	47 815	68 191	39,6

Tableau B-1

**Minimums et maximums normaux selon la Classification nationale des professions
(codes à 3 chiffres), effectif rémunéré selon une échelle, ensemble des employés, Québec, 2007**

Codes CNP (3 chiffres)	Titres d'emploi	Effectif rémunéré selon une échelle		Échelles salariales		Heures régulières hebd.
		n	En proportion de l'effectif total	Minimums	Maximums normaux	
			%	\$		
923	Opérat. spéc. de poste central de contr. - proc. de fabric. et transform.	33	9,4 **	43 676	62 303	39,2
Formation secondaire						
141	Commis – trav. gén. de bureau	15 896	89,4	29 842	34 864	35,7
142	Commis – bureautique et éditique	1 113	71,3	27 766	36 208	36,4
143	Commis – finances et assur.	5 973	78,0	27 911	37 970	36,1
144	Commis – sout. admin.	10 441	89,5	34 686	42 186	35,8
145	Commis – biblioth., correspond. et information	4 880	77,5	30 681	41 157	36,6
146	Commis – serv. postaux et messagerie	123	25,4 **	29 057	38 319	37,2
147	Commis – expéd. et distrib.	5 354	50,0	32 636	42 458	37,4
341	Personnel – soutien serv. de santé	12 371	98,4	30 665	33 941	36,2
641	Représentant des ventes – comm. de gros	550	31,4 *	39 285	51 017	38,0
642	Vendeur et commis-vendeur – comm. de détail	1 847	53,4 *	21 058	28 948	36,2
643	Personnel – héberg. et voyages	446	62,5 **	25 536	32 408	38,2
645	Personnel – serv. aliments et boissons	79	6,7 **	37 552	48 436	37,4
646	Personnel – serv. protection	3 637	97,4	39 740	54 479	39,0
648	Autre pers. – soins personnalisés	32	65,5	31 791	37 556	37,3
741	Conducteur de véhic. autom. et opérat. de transp. en commun	436	8,3 **	29 374	42 001	...
742	Conducteur d'équip. lourd	206	7,3 **	38 595	45 660	40,0
743	Autre conduct. de matériel de transp. et pers. ass.	20	21,9 **	29 308	36 092	39,3
744	Personnel – installation, réparat. et entret.	94	31,6 **	30 230	35 754	38,9
745	Débardeur et manutentionnaire	1 820	32,8 *	21 575	31 945	37,5
941	Opérateur de mach. – trait. des métaux et minerais et pers. ass.	15	1,9 **	27 224	37 321	40,0

Tableau B-1

**Minimums et maximums normaux selon la Classification nationale des professions
(codes à 3 chiffres), effectif rémunéré selon une échelle, ensemble des employés, Québec, 2007**

Codes CNP (3 chiffres)	Titres d'emploi	Effectif rémunéré selon une échelle		Échelles salariales		Heures régulières hebd.
		n	En proportion de l'effectif total	Minimums	Maximums normaux	
			%	\$		
942	Opérateur de mach. – trait. de prod. chim., caoutch. et plast. et pers. ass.	508	17,6 **	40 044	49 642	38,8
943	Opérateur de mach. – prod. pâtes et papiers et transf. du bois et pers. ass.	158	10,3 **	30 010	35 311	40,4
944	Opérateur de mach. – fabric. de prod. textiles et pers. ass.	39	2,7 **	31 644	47 319	39,1
946	Opérateur de mach. – transf. des aliments, boissons et tabac et pers. ass.	105	9,9 **	29 806	37 576	39,9
947	Opérateur de mach. à imprimer et pers. ass.	445	73,9 *	27 592	36 559	36,0
948	Monteur de matériel mécan., électr. et électron.	4 470	71,0 *	35 107	52 369	39,9
949	Autre pers. de montage et pers. ass.	860	23,3 **	31 642	48 740	39,9
951	Opérateur de mach. – façonnage et usinage des métaux et trav. du bois et pers. ass.	1 391	48,8 *	35 245	45 606	39,8

* Précision passable; utiliser avec prudence.

** Précision faible; utiliser avec circonspection.

Tableau B-2

**Minimums et maximums normaux selon la Classification nationale des professions
(codes à 3 chiffres), effectif rémunéré selon une échelle, secteur privé, Québec, 2007**

Codes CNP (3 chiffres)	Titres d'emploi	Effectif rémunéré selon une échelle		Échelles salariales		Heures régulières hebd.
		n	En proportion de l'effectif total	Minimums \$	Maximums normaux	
			%			
Formation universitaire						
111	Professionnel – finance, vérif. et comptab.	5 981	82,9	45 614	58 906	37,5
112	Professionnel – gestion ress. hum. et serv. aux entrepr.	2 815	81,8	52 671	70 192	37,7
211	Professionnel – sc. physiques	284	78,1	58 409	79 710	38,2
212	Professionnel – sc. de la vie	63	83,2	61 225	82 380	38,5
213	Professionnel – génie civil, mécan., électrique et chim.	1 807	85,3	56 671	74 131	38,5
214	Autre professionnel – génie	2 200	79,5	59 465	83 243	38,1
215	Professionnel – architect., urbanisme et arpentage	52	96,4	44 135	56 036	37,1
216	Mathématicien, statisticien et actuaire	101	65,3 *	46 099	65 489	35,5
217	Professionnel – informaticien	2 913	79,9	50 896	65 731	36,3
314	Professionnel – thérapie et évaluation	40	x	35 218	63 666	35,0
315	Prof. en sciences infirmières	137	95,0	42 349	60 503	36,7
411	Juge, avocat et notaire	212	28,3 **	64 317	83 545	36,8
413	Enseignant – niveau collégial et form. professionnelle	136	78,6	39 619	58 678	34,6
416	Agent – politiques et progr., recherch. et expert-cons.	1 038	73,9	49 934	66 813	36,6
511	Professionnel – biblioth., archives, musées et gal. d'art	37	98,1	44 208	61 351	37,2
512	Professionnel – rédact., traduct. et rel. publiques	1 099	83,9	46 337	62 794	36,3
513	Professionnel – arts plastiques et de la scène	234	88,9	52 350	69 859	38,0
Formation collégiale						
121	Personnel de superv. – travail de bureau	2 023	68,0	43 026	58 259	38,0
122	Personnel administratif et de réglementation	3 323	71,9	39 861	51 878	37,4
123	Personnel d'administr. – finances et assur.	2 150	71,5	36 471	47 790	36,4
124	Personnel en secrétariat	2 153	89,7	33 355	44 117	36,3
221	Personnel techn. – sc. physiques	170	37,3 *	42 891	56 584	37,3
222	Personnel techn. – sc. de la vie	39	19,9 **	38 536	52 874	38,7

Tableau B-2

**Minimums et maximums normaux selon la Classification nationale des professions
(codes à 3 chiffres), effectif rémunéré selon une échelle, secteur privé, Québec, 2007**

Codes CNP (3 chiffres)	Titres d'emploi	Effectif rémunéré selon une échelle		Échelles salariales		Heures régulières hebd.
		n	En proportion de l'effectif total	Minimums	Maximums normaux	
			%	\$		
223	Personnel techn. – génie civil, mécan. et industriel	1 708	68,8	46 621	60 282	38,6
224	Personnel techn. – génie électron. et élect.	1 169	42,0 **	40 544	55 097	38,2
225	Personnel techn. – architect., dessin, arpent. et cartogr.	727	87,7	37 414	53 534	38,2
226	Autre contrôleur techn. et officier de réglementation	335	48,3 *	48 302	61 277	38,9
228	Personnel techn. – informatique	1 971	73,5	39 454	52 230	37,2
321	Technologue et techn. – sc. de la santé (sauf. soins dent.)	120	90,0	38 494	60 387	37,3
323	Personnel techn. - soins de santé (sauf soins dent.)	95	96,5	30 520	40 105	36,2
421	Personnel paraprofess. – droit, serv. soc., enseign. et religion, n.c.a.	115	93,7	36 935	47 675	35,0
521	Personnel techn. – biblioth., archives, musées et gal. d'art	67	86,3	36 027	46 367	36,7
522	Photographe, techn. en graph. et pers. techn. et de coord. – cinéma, radiotélédiff. et arts de la scène	1 009	86,7	38 365	52 107	37,9
523	Annonceur et autre artiste de spectacle	42	36,2 **	45 807	59 556	38,2
524	Concepteur artistique et artisan	266	39,2 **	35 261	44 926	37,0
525	Athlète, entraîneur, arbitre et pers. ass. – sports et loisirs	21	60,8 *	32 486	43 706	35,4
621	Personnel de superv. – ventes et serv.	4 374	56,4 *	28 738	40 580	37,9
622	Personnel techn. – commerce de gros	1 282	36,9 **	47 288	62 406	38,0
623	Personnel – assurance, immobilier et achats	1 908	74,8	35 671	50 301	35,8
625	Boucher et boulanger-pâtissier – comm. de gros ou de détail	99	55,5 **	18 115	30 960	39,4
721	Entrepreneur et contrem. – pers. des métiers et pers. assimilé	682	63,7	50 198	66 082	39,3
722	Surveillant – pers. des transports ferrov. et routier	74	29,6 **	45 468	60 957	39,0
723	Machiniste et pers. ass.	729	49,3 **	43 821	52 662	39,8

Tableau B-2

**Minimums et maximums normaux selon la Classification nationale des professions
(codes à 3 chiffres), effectif rémunéré selon une échelle, secteur privé, Québec, 2007**

Codes CNP (3 chiffres)	Titres d'emploi	Effectif rémunéré selon une échelle		Échelles salariales		Heures régulières hebd.
		n	En proportion de l'effectif total	Minimums	Maximums normaux	
			%	\$		
724	Électric. et monteur de lignes d'électric. et de télécomm.	3 183	70,8	39 419	62 800	37,6
725	Plombier, tuyauteur et monteur d'install. au gaz	41	8,1 **	50 553	57 937	39,4
726	Personnel des métiers – formage, profilage et montage du métal	347	23,9 **	39 850	51 407	40,0
727	Charpentier et ébéniste	17	9,6 **	33 610	47 879	40,0
731	Mécanicien – machinerie et équip. de transp. (sauf véhic. autom.)	952	20,0 **	41 199	57 127	39,7
732	Mécanicien – véhic. automobiles	124	18,1 **	29 378	44 339	39,4
733	Autre mécanicien	38	14,1 **	27 665	42 943	39,0
734	Tapissier-garnisseur, tailleur, cordonnier, bijoutier et pers. ass.	60	20,8 **	34 135	42 470	37,3
735	Mécan. mach. fixes et opérat. de centrales et réseaux électr.	46	12,2 **	44 120	48 921	40,0
738	Pers. de l'imprim., scaph., autre pers. des métiers et pers. ass., n.c.a.	223	41,1 **	34 115	48 881	36,4
822	Surveillant de l'exploit. – mines, pétrole et gaz	23	18,7 **	50 717	72 732	39,4
921	Surveillant – ind. de transform.	1 121	70,3	52 845	68 757	39,3
922	Surveillant – fabrication et montage	543	51,2 *	47 779	68 179	39,6
923	Opérat. spéc. de poste central de contr. – proc. de fabric. et transform.	33	9,4 **	43 676	62 303	39,2
Formation secondaire						
141	Commis – trav. gén. de bureau	2 377	73,1	26 436	33 634	37,0
142	Commis – bureautique et éditique	464	58,4 *	25 851	35 514	37,3
143	Commis – finances et assur.	4 387	76,3	26 682	36 963	36,5
144	Commis – sout. admin.	1 313	69,5	33 141	42 390	37,6
145	Commis – biblioth., correspond. et information	3 165	73,4	30 472	41 519	37,3
146	Commis – serv. postaux et messengerie	96	21,9 **	28 503	37 833	37,3
147	Commis – expéd. et distrib.	2 697	41,1	32 076	43 084	38,6

Tableau B-2

**Minimums et maximums normaux selon la Classification nationale des professions
(codes à 3 chiffres), effectif rémunéré selon une échelle, secteur privé, Québec, 2007**

Codes CNP (3 chiffres)	Titres d'emploi	Effectif rémunéré selon une échelle		Échelles salariales		Heures régulières hebd.
		n	En proportion de l'effectif total	Minimums	Maximums normaux	
			%	\$		
341	Personnel – soutien serv. de santé	271	x	28 728	31 927	36,2
641	Représentant des ventes – comm. de gros	527	31,2 *	39 182	50 781	38,0
642	Vendeur et commis-vendeur – comm. de détail	1 650	51,1 *	19 447	26 952	36,5
643	Personnel – héberg. et voyages	442	73,5 *	25 491	32 335	38,2
645	Personnel – serv. aliments et boissons	23	2,2 **	32 622	46 323	38,2
646	Personnel – serv. protection	95	69,5 *	27 471	37 037	37,9
741	Conducteur de véhic. autom. et opérat. de transp. en commun	380	10,2 **	28 634	41 678	...
743	Autre conduct. de matériel de transp. et pers. ass.	18	34,6 **	28 448	35 220	39,5
744	Personnel – installation, réparat. et entret.	26	40,7 **	32 322	46 889	39,6
745	Débardeur et manutentionnaire	1 799	32,8 *	21 388	31 846	37,4
941	Opérateur de mach. – trait. des métaux et minerais et pers. ass.	15	1,9 **	27 224	37 321	40,0
942	Opérateur de mach. – trait. de prod. chim., caoutch. et plast. et pers. ass.	248	15,4 **	41 684	50 714	39,6
943	Opérateur de mach. – prod. pâtes et papiers et transf. du bois et pers. ass.	158	10,3 **	30 010	35 311	40,4
944	Opérateur de mach. – fabric. de prod. textiles et pers. ass.	39	2,7 **	31 644	47 319	39,1
946	Opérateur de mach. – transf. des aliments, boissons et tabac et pers. ass.	105	9,9 **	29 806	37 576	39,9
947	Opérateur de mach. à imprimer et pers. ass.	327	72,2 *	27 183	36 515	36,0
948	Monteur de matériel mécan., électr. et électron.	4 465	70,9 *	35 139	52 444	39,9
949	Autre pers. de montage et pers. ass.	860	23,3 **	31 642	48 740	39,9
951	Opérateur de mach. – façonnage et usinage des métaux et trav. du bois et pers. ass.	1 391	48,8 *	35 245	45 606	39,8

* Précision passable; utiliser avec prudence.

** Précision faible; utiliser avec circonspection.

Tableau B-3

**Minimums et maximums normaux selon la Classification nationale des professions
(codes à 3 chiffres), effectif rémunéré selon une échelle, secteur public, Québec, 2007**

Codes CNP (3 chiffres)	Titres d'emploi	Effectif rémunéré selon une échelle		Échelles salariales		Heures régulières hebd.
		n	En proportion de l'effectif total	Minimums	Maximums normaux	
			%			
Formation universitaire						
111	Professionnel – finance, vérif. et comptab.	1 699	80,6	54 632	75 535	36,2
112	Professionnel – gestion ress. hum. et serv. aux entrepr.	4 662	92,8	51 524	72 852	35,4
211	Professionnel – sc. physiques	1 350	x	59 147	77 335	36,4
212	Professionnel – sc. de la vie	1 086	67,9 *	50 007	74 241	35,7
213	Professionnel – génie civil, mécan., électrique et chim.	2 971	99,4	62 104	80 021	35,5
214	Autre professionnel – génie	284	x	78 430	89 757	35,2
215	Professionnel – architect., urbanisme et arpentage	709	97,4	50 961	75 651	35,2
216	Mathématicien, statisticien et actuaire	105	76,9	41 131	73 115	35,3
217	Professionnel – informaticien	8 601	97,8	50 844	71 257	35,6
315	Prof. en sciences infirmières	24 490	x	40 324	63 395	36,2
411	Juge, avocat et notaire	1 125	96,6	57 295	95 055	35,4
412	Professeur et assist. d'enseign. – niveau univers. et postsec.	3 890	92,3	65 494	89 818	35,0
413	Enseignant – niveau collégial et form. professionnelle	1 058	97,6	38 630	68 287	35,3
415	Professionnel – psycho., travail soc., counseling, religion et probation	3 631	x	37 048	67 696	35,0
416	Agent - politiques et progr., recherch. et expert-cons.	21 600	99,4	45 097	66 588	35,9
511	Professionnel – biblioth., archives, musées et gal. d'art	1 055	97,9	49 908	71 344	35,3
512	Professionnel – rédact., traduct. et rel. publiques	2 685	98,5	49 825	67 619	35,9
513	Professionnel – arts plastiques et de la scène	28	89,8	57 966	72 662	35,4
Formation collégiale						
121	Personnel de superv. – travail de bureau	253	92,1	44 567	62 333	35,6
122	Personnel administratif et de réglementation	18 520	98,0	41 521	52 322	35,8

Tableau B-3

**Minimums et maximums normaux selon la Classification nationale des professions
(codes à 3 chiffres), effectif rémunéré selon une échelle, secteur public, Québec, 2007**

Codes CNP (3 chiffres)	Titres d'emploi	Effectif rémunéré selon une échelle		Échelles salariales		Heures régulières hebd.
		n	En proportion de l'effectif total	Minimums	Maximums normaux	
			%	\$		
123	Personnel d'administr. – finances et assur.	524	89,5	43 919	63 131	35,1
124	Personnel en secrétariat	16 348	96,6	31 668	36 909	35,0
221	Personnel techn. – sc. physiques	254	83,3	38 288	47 525	35,0
222	Personnel techn. – sc. de la vie	3 953	x	38 945	50 504	35,5
223	Personnel techn. – génie civil, mécan. et industriel	2 994	96,7	40 905	57 367	35,8
224	Personnel techn. – génie électron. et électr.	2 639	94,0	40 430	62 109	35,7
225	Personnel techn. – architect., dessin, arpent. et cartogr.	543	90,6	38 439	52 067	34,5
226	Autre contrôleur techn. et officier de réglementation	987	89,9	47 037	58 874	35,7
227	Officier et contrôleur – serv. de transport	244	99,2	53 704	64 165	38,3
228	Personnel techn. – informatique	4 314	96,6	39 328	49 834	35,7
321	Technologue et techn. – sc. de la santé (sauf. soins dent.)	4 696	99,6	34 696	49 165	35,1
421	Personnel paraprofess. – droit, serv. soc., enseign. et religion, n.c.a.	14 121	x	37 848	54 617	36,4
521	Personnel techn. – biblioth., archives, musées et gal. d'art	2 202	96,0	35 170	46 928	35,4
522	Photographe, techn. en graph. et pers. techn. et de coord. – cinéma, radiotélédiff. et arts de la scène	538	93,5	33 564	45 754	35,1
524	Concepteur artistique et artisan	436	x	47 886	56 529	37,0
525	Athlète, entraîneur, arbitre et pers. ass. – sports et loisirs	615	96,2	34 678	44 334	35,0
621	Personnel de superv. – ventes et serv.	841	94,3	52 467	63 078	38,5
626	Policier et pompier	1 885	13,5 **	37 063	65 126	40,1
721	Entrepreneur et contrem. – pers. des métiers et pers. assimilé	855	84,6	55 562	69 277	37,8

Tableau B-3

**Minimums et maximums normaux selon la Classification nationale des professions
(codes à 3 chiffres), effectif rémunéré selon une échelle, secteur public, Québec, 2007**

Codes CNP (3 chiffres)	Titres d'emploi	Effectif rémunéré selon une échelle		Échelles salariales		Heures régulières hebd.
		n	En proportion de l'effectif total	Minimums	Maximums normaux	
			%	\$		
722	Surveillant – pers. des transports ferrov. et routier	135	93,8	52 768	69 195	38,6
724	Électric. et monteur de lignes d'électric. et de télécomm.	562	22,8	36 438	46 941	34,3
725	Plombier, tuyauteur et monteur d'install. au gaz	31	13,6 *	37 747	46 271	39,1
726	Personnel des métiers – formage, profilage et montage du métal	16	14,1 **	37 989	46 932	39,1
727	Charpentier et ébéniste	29	10,8 *	37 562	46 451	39,3
729	Autre personnel - métiers de la constr.	25	17,6 *	34 472	43 216	39,0
731	Mécanicien – machinerie et équip. de transp. (sauf véhic. autom.)	48	5,6 **	38 502	49 632	39,3
732	Mécanicien – véhic. automobiles	59	6,4 **	40 137	48 505	39,7
733	Autre mécanicien	22	3,5 **	36 010	44 805	38,7
735	Mécan. mach. fixes et opérat. de centrales et réseaux électr.	203	24,0 *	55 325	67 082	39,3
738	Pers. de l'imprim., scaph., autre pers. des métiers et pers. ass., n.c.a.	195	85,2	29 581	35 981	35,7
825	Entrepreneur, surveillant et exploitant - agricult., horticult. et aquicult.	126	96,4	56 645	67 754	38,6
921	Surveillant – ind. de transform.	302	95,5	53 822	64 963	37,9
Formation secondaire						
141	Commis – trav. gén. de bureau	13 519	97,7	31 127	35 326	35,2
142	Commis – bureautique et éditique	649	95,6	29 948	36 997	35,5
143	Commis – finances et assur.	1 586	87,6	33 668	42 680	34,5
144	Commis – sout. admin.	9 128	96,8	35 088	42 134	35,3
145	Commis – biblioth., correspond. et information	1 715	90,7	31 216	40 243	34,9
146	Commis – serv. postaux et messagerie	27	54,2	30 876	39 917	36,7

Tableau B-3

**Minimums et maximums normaux selon la Classification nationale des professions
(codes à 3 chiffres), effectif rémunéré selon une échelle, secteur public, Québec, 2007**

Codes CNP (3 chiffres)	Titres d'emploi	Effectif rémunéré selon une échelle		Échelles salariales		Heures régulières hebd.
		n	En proportion de l'effectif total	Minimums	Maximums normaux	
			%	\$		
147	Commis – expéd. et distrib.	2 657	81,3	33 630	41 348	35,2
341	Personnel – soutien serv. de santé	12 100	x	30 946	34 233	36,2
641	Représentant des ventes – comm. de gros	23	37,7 **	43 620	60 945	38,5
642	Vendeur et commis-vendeur – comm. de détail	197	99,6	37 777	49 385	33,6
646	Personnel – serv. protection	3 542	99,4	40 360	55 359	39,0
647	Personnel – soutien familial et garderie	5 049	x	30 401	35 644	35,4
648	Autre pers. – soins personnalisés	28	69,4	31 782	36 711	37,2
741	Conducteur de véhic. autom. et opérat. de transp. en commun	56	2,9 **	36 752	45 218	...
742	Conducteur d'équip. lourd	188	12,7 **	38 312	45 748	40,0
744	Personnel – installation, réparat. et entret.	68	29,7 **	29 620	32 505	38,6
745	Débardeur et manutentionnaire	21	29,7 **	32 770	37 917	37,8
942	Opérateur de mach. – trait. de prod. chim., caoutch. et plast. et pers. ass.	260	26,0 **	36 231	47 150	36,9
947	Opérateur de mach. à imprimer et pers. ass.	118	90,2	30 828	36 907	36,3

* Précision passable; utiliser avec prudence.

** Précision faible; utiliser avec circonspection.

Tableau B-4

**Minimums et maximums normaux selon la Classification nationale des professions
(codes à 3 chiffres), effectif rémunéré selon une échelle, employés syndiqués, Québec, 2007**

Codes CNP (3 chiffres)	Titres d'emploi	Effectif rémunéré selon une échelle		Échelles salariales		Heures régulières hebd.
		n	En proportion de l'effectif total	Minimums	Maximums normaux	
			%	\$		
Formation universitaire						
111	Professionnel – finance, vérif. et comptab.	1 513	95,0	54 690	74 340	36,5
112	Professionnel – gestion ress. hum. et serv. aux entrepr.	803	96,9	46 266	72 963	35,0
211	Professionnel – sc. physiques	1 341	x	58 997	77 190	36,4
212	Professionnel – sc. de la vie	1 049	x	49 789	74 811	35,7
213	Professionnel – génie civil, mécan., électrique et chim.	2 790	99,0	62 747	81 083	35,5
214	Autre professionnel – génie	284	x	80 221	91 310	35,1
215	Professionnel – architect., urbanisme et arpentage	615	99,0	49 411	74 393	35,3
216	Mathématicien, statisticien et actuaire	106	90,4	39 734	73 185	35,0
217	Professionnel – informaticien	8 374	99,4	50 264	70 787	35,6
314	Professionnel – thérapie et évaluation	3 183	x	36 647	67 182	35,0
315	Prof. en sciences infirmières	24 060	x	39 964	63 086	36,2
411	Juge, avocat et notaire	1 047	x	57 935	96 424	35,5
412	Professeur et assist. d'enseign. – niveau univers. et postsec.	3 793	96,6	65 775	90 067	35,0
413	Enseignant – niveau collégial et form. professionnelle	1 107	97,4	37 910	66 334	34,7
415	Professionnel – psycho., travail soc., counseling, religion et probation	3 637	x	36 906	67 390	35,1
416	Agent – politiques et progr., recherch. et expert-cons.	20 284	99,7	44 324	66 055	36,0
511	Professionnel – biblioth., archives, musées et gal. d'art	494	99,0	45 492	68 167	35,7
512	Professionnel – rédact., traduct. et rel. publiques	2 820	97,8	47 568	66 246	35,5
513	Professionnel – arts plastiques et de la scène	80	97,5	45 570	61 423	38,2
Formation collégiale						
121	Personnel de superv. – travail de bureau	281	83,0	44 966	62 333	36,1
122	Personnel administratif et de réglementation	17 772	98,5	41 094	51 630	35,8
123	Personnel d'administr. – finances et assur.	962	94,2	37 062	53 055	35,7

Tableau B-4

**Minimums et maximums normaux selon la Classification nationale des professions
(codes à 3 chiffres), effectif rémunéré selon une échelle, employés syndiqués, Québec, 2007**

Codes CNP (3 chiffres)	Titres d'emploi	Effectif rémunéré selon une échelle		Échelles salariales		Heures régulières hebd.
		n	En proportion de l'effectif total	Minimums	Maximums normaux	
			%	\$		
124	Personnel en secrétariat	16 174	97,0	31 563	36 723	35,0
221	Personnel techn. – sc. physiques	316	35,9 *	41 347	50 932	35,1
222	Personnel techn. – sc. de la vie	3 660	x	38 904	50 149	35,6
223	Personnel techn. – génie civil, mécan. et industriel	3 310	85,2	42 621	58 582	36,0
224	Personnel techn. – génie électron. et électr.	3 205	78,4	40 238	60 965	36,2
225	Personnel techn. – architect., dessin, arpent. et cartogr.	584	88,7	39 824	53 175	34,7
226	Autre contrôleur techn. et officier de réglementation	1 070	71,3	47 042	57 868	36,2
227	Officier et contrôleur – serv. de transport	241	96,5	55 417	67 327	38,2
228	Personnel techn. – informatique	4 726	97,1	39 386	50 014	35,7
321	Technologue et techn. – sc. de la santé (sauf. soins dent.)	4 660	x	34 925	49 412	35,1
323	Personnel techn. - soins de santé (sauf soins dent.)	1 446	97,7	34 371	46 520	37,7
421	Personnel paraprofess. – droit, serv. soc., enseign. et religion, n.c.a.	14 109	x	37 824	54 573	36,4
521	Personnel techn. – biblioth., archives, musées et gal. d'art	2 053	96,1	34 857	46 502	35,5
522	Photographe, techn. en graph. et pers. techn. et de coord. – cinéma, radiotélédiff. et arts de la scène	1 054	90,3	38 163	53 261	37,6
524	Concepteur artistique et artisan	433	87,6	47 164	55 920	36,9
525	Athlète, entraîneur, arbitre et pers. ass. – sports et loisirs	617	95,5	34 124	43 792	35,0
621	Personnel de superv. – ventes et serv.	174	19,9 **	23 569	34 795	38,4
622	Personnel techn. – commerce de gros	168	93,8	39 924	49 789	39,0
623	Personnel – assurance, immobilier et achats	245	91,4	33 812	45 504	35,2
625	Boucher et boulanger-pâtissier – comm. de gros ou de détail	71	62,4 **	17 940	30 637	39,3
626	Policier et pompier	1 635	13,9 **	33 630	63 396	40,2

Tableau B-4

**Minimums et maximums normaux selon la Classification nationale des professions
(codes à 3 chiffres), effectif rémunéré selon une échelle, employés syndiqués, Québec, 2007**

Codes CNP (3 chiffres)	Titres d'emploi	Effectif rémunéré selon une échelle		Échelles salariales		Heures régulières hebd.
		n	En proportion de l'effectif total	Minimums	Maximums normaux	
			%	\$		
721	Entrepreneur et contrem. – pers. des métiers et pers. assimilé	154	36,5 *	51 714	62 669	38,8
722	Surveillant – pers. des transports ferrov. et routier	49	47,9 **	43 043	50 651	37,5
723	Machiniste et pers. ass.	672	43,3 **	50 394	59 323	39,7
724	Électric. et monteur de lignes d'électric. et de télécomm.	2 832	42,1 *	34 793	57 622	36,7
725	Plombier, tuyauteur et monteur d'install. au gaz	67	10,0 **	42 202	49 698	39,2
726	Personnel des métiers – formage, profilage et montage du métal	352	24,7 **	39 933	51 885	39,8
727	Charpentier et ébéniste	37	8,3 **	37 032	47 646	39,4
729	Autre personnel – métiers de la constr.	24	12,2 *	34 448	42 852	39,1
731	Mécanicien – machinerie et équip. de transp. (sauf véhic. autom.)	880	14,5 **	42 651	60 498	39,7
732	Mécanicien – véhic. automobiles	124	7,0 **	34 838	51 657	38,8
733	Autre mécanicien	53	6,3 **	31 340	46 260	38,7
735	Mécan. mach. fixes et opérat. de centrales et réseaux électr.	223	19,7 *	52 818	62 225	39,4
738	Pers. de l'imprim., scaph., autre pers. des métiers et pers. ass., n.c.a.	395	55,2 *	33 543	46 912	35,9
825	Entrepreneur, surveillant et exploitant – agricult., horticult. et aquicult.	66	96,3	53 228	63 305	38,5
Formation secondaire						
141	Commis – trav. gén. de bureau	13 607	96,3	31 041	35 355	35,1
142	Commis – bureautique et éditique	990	80,4	28 709	37 371	35,9
143	Commis – finances et assur.	2 427	83,2	31 657	41 589	34,4
144	Commis – sout. admin.	9 926	96,1	35 587	42 799	35,6
145	Commis – biblioth., correspond. et information	3 419	90,6	32 512	42 549	36,2
146	Commis – serv. postaux et messengerie	48	13,2 **	29 171	37 002	36,2
147	Commis – expéd. et distrib.	4 504	59,2	34 491	44 426	37,0
341	Personnel – soutien serv. de santé	12 333	98,4	30 663	33 937	36,2

Tableau B-4

**Minimums et maximums normaux selon la Classification nationale des professions
(codes à 3 chiffres), effectif rémunéré selon une échelle, employés syndiqués, Québec, 2007**

Codes CNP (3 chiffres)	Titres d'emploi	Effectif rémunéré selon une échelle		Échelles salariales		Heures régulières hebd.
		n	En proportion de l'effectif total	Minimums	Maximums normaux	
			%	\$		
641	Représentant des ventes – comm. de gros	49	37,0 **	32 660	41 268	37,8
642	Vendeur et commis-vendeur – comm. de détail	532	67,4 *	29 541	42 018	37,5
643	Personnel – héberg. et voyages	95	33,2 **	27 348	35 875	39,6
646	Personnel – serv. protection	3 525	98,9	40 273	55 276	39,0
648	Autre pers. – soins personnalisés	27	70,0	30 578	35 269	37,2
741	Conducteur de véhic. autom. et opérat. de transp. en commun	351	8,3 **	30 216	45 786	...
742	Conducteur d'équip. lourd	206	7,7 **	38 595	45 660	40,0
744	Personnel – installation, réparat. et entret.	89	31,5 **	29 879	34 953	38,7
745	Débardeur et manutentionnaire	656	21,7 *	26 413	43 419	39,7
942	Opérateur de mach. – trait. de prod. chim., caoutch. et plast. et pers. ass.	324	11,5 **	37 114	47 206	38,3
943	Opérateur de mach. – prod. pâtes et papiers et transf. du bois et pers. ass.	55	5,3 **	21 769	28 544	40,0
947	Opérateur de mach. à imprimer et pers. ass.	327	85,8	29 753	39 219	36,6
948	Monteur de matériel mécan., électr. et électron.	4 268	73,7 *	37 021	55 508	39,9
949	Autre pers. de montage et pers. ass.	832	31,9 **	31 908	49 624	39,9
951	Opérateur de mach. – façonnage et usinage des métaux et trav. du bois et pers. ass.	1 369	48,3 **	35 909	46 363	39,8

* Précision passable; utiliser avec prudence.

** Précision faible; utiliser avec circonspection.

Tableau B-5

**Minimums et maximums normaux selon la Classification nationale des professions
(codes à 3 chiffres), effectif rémunéré selon une échelle, employés non syndiqués, Québec, 2007**

Codes CNP (3 chiffres)	Titres d'emploi	Effectif rémunéré selon une échelle		Échelles salariales		Heures régulières hebd.
		n	En proportion de l'effectif total	Minimums \$	Maximums normaux	
			%			
Formation universitaire						
111	Professionnel – finance, vérif. et comptab.	6 167	81,4	45 776	59 454	37,4
112	Professionnel – gestion ress. hum. et serv. aux entrepr.	6 674	85,5	52 945	71 255	36,8
211	Professionnel – sc. physiques	293	78,5	58 677	79 904	38,1
212	Professionnel – sc. de la vie	100	34,6 **	58 880	78 201	37,5
213	Professionnel – génie civil, mécan., électrique et chim.	1 988	86,3	56 392	73 484	38,3
214	Autre professionnel – génie	2 200	79,6	59 434	83 132	38,1
215	Professionnel – architect., urbanisme et arpentage	146	91,4	53 334	70 690	35,9
216	Mathématicien, statisticien et actuaire	100	60,6 *	46 918	65 548	35,7
217	Professionnel – informaticien	3 140	78,6	51 518	66 166	36,4
315	Prof. en sciences infirmières	567	87,2	54 503	71 311	35,9
411	Juge, avocat et notaire	290	32,0 **	61 815	83 203	36,5
412	Professeur et assist. d'enseign. – niveau univers. et postsec.	97	39,0	56 741	82 074	34,8
413	Enseignant – niveau collégial et form. professionnelle	87	65,4	44 733	59 045	37,3
416	Agent – politiques et progr., recherch. et expert-cons.	2 354	80,3	52 316	69 571	36,2
511	Professionnel – biblioth., archives, musées et gal. d'art	598	96,8	54 036	73 341	35,2
512	Professionnel – rédact., traduct. et rel. publiques	964	81,4	48 908	63 673	37,0
513	Professionnel – arts plastiques et de la scène	182	86,9	54 744	72 382	37,6
Formation collégiale						
121	Personnel de superv. – travail de bureau	1 995	68,7	42 966	58 241	38,0
122	Personnel administratif et de réglementation	4 070	73,6	40 973	53 419	37,2
123	Personnel d'administr. – finances et assur.	1 712	68,0 *	37 527	48 544	36,4
124	Personnel en secrétariat	2 327	89,3	33 531	44 251	36,2
221	Personnel techn. – sc. physiques	108	62,1 *	41 236	55 669	37,8
222	Personnel techn. – sc. de la vie	332	81,9	39 176	54 153	36,1

Tableau B-5

**Minimums et maximums normaux selon la Classification nationale des professions
(codes à 3 chiffres), effectif rémunéré selon une échelle, employés non syndiqués, Québec, 2007**

Codes CNP (3 chiffres)	Titres d'emploi	Effectif rémunéré selon une échelle		Échelles salariales		Heures régulières hebd.
		n	En proportion de l'effectif total	Minimums	Maximums normaux	
			%	\$		
223	Personnel techn. – génie civil, mécan. et industriel	1 392	75,9	45 036	58 982	38,8
224	Personnel techn. – génie électron. et élect.	603	40,0 **	41 315	54 522	38,5
225	Personnel techn. – architect., dessin, arpent. et cartogr.	686	88,1	37 024	53 273	38,3
226	Autre contrôleur techn. et officier de réglementation	252	61,9 *	48 577	64 195	38,6
227	Officier et contrôleur – serv. de transport	146	78,6 *	71 109	105 401	40,0
228	Personnel techn. – informatique	1 559	69,1	39 402	52 556	37,5
321	Technologue et techn. – sc. de la santé (sauf. soins dent.)	156	98,9	34 505	53 211	36,3
323	Personnel techn. - soins de santé (sauf soins dent.)	4 298	x	33 883	44 443	36,3
421	Personnel paraprofess. – droit, serv. soc., enseign. et religion, n.c.a.	127	93,1	37 620	48 710	34,8
521	Personnel techn. – biblioth., archives, musées et gal. d'art	215	89,9	37 829	49 596	35,8
522	Photographe, techn. en graph. et pers. techn. et de coord. – cinéma, radiotélédiff. et arts de la scène	493	85,2	36 095	47 014	36,9
523	Annonceur et autre artiste de spectacle	21	34,1 **	42 837	56 609	39,2
524	Concepteur artistique et artisan	269	40,7 **	35 669	45 211	37,1
525	Athlète, entraîneur, arbitre et pers. ass. – sports et loisirs	19	37,3 **	39 675	55 184	37,4
621	Personnel de superv. – ventes et serv.	5 041	67,1	32 655	44 503	37,9
622	Personnel techn. – commerce de gros	1 114	33,5 **	48 488	64 461	37,9
623	Personnel – assurance, immobilier et achats	1 668	72,7	35 999	51 095	35,9
625	Boucher et boulanger-pâtissier – comm. de gros ou de détail	28	23,8 **	19 627	33 756	39,8
626	Policier et pompier	255	10,4	66 611	80 277	39,5
721	Entrepreneur et contrem. – pers. des métiers et pers. assimilé	1 383	75,8	52 326	67 712	38,7

Tableau B-5

**Minimums et maximums normaux selon la Classification nationale des professions
(codes à 3 chiffres), effectif rémunéré selon une échelle, employés non syndiqués, Québec, 2007**

Codes CNP (3 chiffres)	Titres d'emploi	Effectif rémunéré selon une échelle		Échelles salariales		Heures régulières hebd.
		n	En proportion de l'effectif total	Minimums	Maximums normaux	
			%	\$		
722	Surveillant - pers. des transports ferrov. et routier	160	55,1 *	51 974	70 126	39,0
723	Machiniste et pers. ass.	58	52,4 **	28 832	37 438	40,0
724	Électric. et monteur de lignes d'électric. et de télécomm.	913	95,7	51 780	64 888	37,5
726	Personnel des métiers – formage, profilage et montage du métal	11	11,9 **	37 225	41 734	40,7
731	Mécanicien – machinerie et équip. de transp. (sauf véhic. autom.)	120	45,1 **	35 951	44 630	39,6
732	Mécanicien – véhic. automobiles	59	32,7 **	29 477	40 867	39,9
734	Tapissier-garnisseur, tailleur, cordonnier, bijoutier et pers. ass.	60	29,0 **	34 135	42 470	37,3
735	Mécan. mach. fixes et opérat. de centrales et réseaux électr.	26	19,3 **	52 231	70 344	40,0
738	Pers. de l'imprim., scaph., autre pers. des métiers et pers. ass., n.c.a.	23	17,7 **	30 515	41 763	39,0
822	Surveillant de l'exploit. – mines, pétrole et gaz	23	18,7 **	50 717	72 732	39,4
825	Entrepreneur, surveillant et exploitant – agricult., horticult. et aquicult.	65	85,4	52 303	62 813	39,8
921	Surveillant – ind. de transform.	1 283	75,4	52 957	68 672	39,2
922	Surveillant – fabrication et montage	527	64,9 *	50 144	72 054	39,9
923	Opérat. spéc. de poste central de contr. – proc. de fabric. et transform.	32	95,7	44 793	63 969	39,4
Formation secondaire						
141	Commis – trav. gén. de bureau	2 289	74,5	26 465	33 475	37,1
142	Commis – bureautique et éditique	123	54,2 **	25 132	32 950	37,8
143	Commis – finances et assur.	3 546	76,2	26 417	36 522	36,8
144	Commis – sout. admin.	515	60,8	28 456	37 884	37,1
145	Commis – biblioth., correspond. et information	1 461	64,3	28 060	39 119	37,2
146	Commis – serv. postaux et messagerie	75	54,7 *	28 990	39 085	37,7

Tableau B-5

**Minimums et maximums normaux selon la Classification nationale des professions
(codes à 3 chiffres), effectif rémunéré selon une échelle, employés non syndiqués, Québec, 2007**

Codes CNP (3 chiffres)	Titres d'emploi	Effectif rémunéré selon une échelle		Échelles salariales		Heures régulières hebd.
		n	En proportion de l'effectif total	Minimums	Maximums normaux	
			%	\$		
147	Commis – expéd. et distrib.	850	35,6 *	27 800	37 313	38,4
641	Représentant des ventes – comm. de gros	501	30,6 *	40 307	52 522	38,0
642	Vendeur et commis-vendeur – comm. de détail	1 315	49,2 *	17 574	23 484	35,7
643	Personnel – héberg. et voyages	351	86,3	24 969	31 323	37,8
645	Personnel – serv. aliments et boissons	42	13,4 **	37 603	49 126	39,0
646	Personnel – serv. protection	112	78,3	30 944	41 313	37,9
741	Conducteur de véhic. autom. et opérat. de transp. en commun	85	8,4 **	27 481	33 484	...
743	Autre conduct. de matériel de transp. et pers. ass.	10	x	27 904	35 201	39,3
745	Débardeurs et manutentionnaires	1 164	47,0 **	18 703	25 134	36,1
942	Opérateur de mach. – trait. de prod. chim., caoutch. et plast. et pers. ass.	184	43,9 **	43 415	52 445	39,5
943	Opérateur de mach. – prod. pâtes et papiers et transf. du bois et pers. ass.	103	30,6 **	35 838	40 097	40,6
944	Opérateur de mach. – fabric. de prod. textiles et pers. ass.	39	53,3 **	31 644	47 319	39,1
946	Opérateur de mach. – transf. des aliments, boissons et tabac et pers. ass.	22	8,3 **	34 280	42 464	39,7
947	Opérateur de mach. à imprimer et pers. ass.	118	47,7 **	19 068	26 066	33,7
948	Monteur de matériel mécan., électr. et électron.	202	56,2 *	21 642	30 282	39,8
949	Autre pers. de montage et pers. ass.	28	5,7 **	28 601	38 639	39,6
951	Opérateur de mach. – façonnage et usinage des métaux et trav. du bois et pers. ass.	22	57,9 **	23 139	31 813	39,6

* Précision passable; utiliser avec prudence.

** Précision faible; utiliser avec circonspection.

Annexe I

Liste des groupes intermédiaires de la CNP 2001 et emplois repères correspondants

Code CNP (3 chiffres)	Titre de la CNP	Emplois repères correspondants	
Gestion			
011	Directeurs/directrices des services administratifs	205	Analyste des procédés administratifs
012	Directeurs/directrices des services financiers et des services aux entreprises	s.o.	
013	Directeurs/directrices des services de communications (sauf la radiotélédiffusion)	s.o.	
021	Directeurs/directrices des services de génie, d'architecture, de sciences naturelles et des systèmes informatiques	207 206	Ingénieur Informaticien
031	Directeurs/directrices des secteurs de la santé, de l'enseignement et des services communautaires et sociaux	s.o.	
041	Directeurs/directrices de la fonction publique	s.o.	
051	Directeurs/directrices des arts, de la culture, des sports et des loisirs	s.o.	
061	Directeurs/directrices des ventes, du marketing et de la publicité	201	Professionnel en communication
062	Directeurs/directrices – commerce de détail	s.o.	
063	Directeurs/directrices de la restauration et des services d'hébergement	s.o.	
064	Directeurs/directrices des services de protection	s.o.	
065	Directeurs/directrices d'autres services	s.o.	
071	Directeurs/directrices de la construction et du transport	s.o.	
072	Directeurs/directrices de l'exploitation et de l'entretien d'immeubles	s.o.	
081	Directeurs/directrices de la production primaire (sauf l'agriculture)	s.o.	
091	Directeurs/directrices de la fabrication et des services d'utilité publique	s.o.	
Formation universitaire			
111	Professionnels/professionnelles en finance, en vérification et en comptabilité	204	Professionnel en gestion financière
112	Professionnels/professionnelles en gestion des ressources humaines et en services aux entreprises	203 205	Professionnel en gestion des ressources humaines Analyste des procédés administratifs
211	Professionnels/professionnelles des sciences physiques	209	Professionnel en sciences physiques
212	Professionnels/professionnelles des sciences de la vie	209 211	Professionnel en sciences physiques Biologiste
213	Professionnels/professionnelles en génie civil, mécanique, électrique et chimique	207	Ingénieur
214	Autres professionnels/professionnelles en génie	207	Ingénieur

Annexe I

Liste des groupes intermédiaires de la CNP 2001 et emplois repères correspondants

Code CNP (3 chiffres)	Titre de la CNP	Emplois repères correspondants	
215	Professionnels/professionnelles en architecture, en urbanisme et en arpentage	s.o.	
216	Mathématiciens/mathématiciennes, statisticiens/statisticiennes et actuaires	209	Professionnel en sciences physiques
217	Professionnels/professionnelles en informatique	206 207	Informaticien Ingénieur
311	Médecins, dentistes et vétérinaires	s.o.	
312	Optométristes, chiropraticiens/chiropraticiennes et autres professionnels/professionnelles en diagnostic et en traitement de la santé	s.o.	
313	Pharmaciens/pharmaciennes, diététistes et nutritionnistes	s.o.	
314	Professionnels/professionnelles en thérapie et en évaluation	s.o.	
315	Professionnels/professionnelles en sciences infirmières	s.o.	
411	Juges, avocats/avocates (partout au Canada) et notaires (au Québec)	210	Avocat et notaire
412	Professeurs/professeures et assistants/assistantes d'enseignement au niveau universitaire et postsecondaire	s.o.	
413	Enseignants/enseignantes au niveau collégial et dans les écoles de formation professionnelle	s.o.	
414	Enseignants/enseignantes aux niveaux secondaire, primaire et préscolaire et conseillers/conseillères d'orientation	s.o.	
415	Professionnels/professionnelles en psychologie, en travail social, en « counseling », en religion et en probation	s.o.	
416	Agents/agentes des politiques et des programmes, chercheurs et experts-conseils/expertes-conseils	310	Technicien en hygiène du travail
511	Professionnels/professionnelles des bibliothèques, des archives, des musées et des galeries d'art	s.o.	
512	Professionnels/professionnelles de la rédaction, de la traduction et des relations publiques	201	Professionnel en communication
513	Professionnels/professionnelles des arts plastiques et des arts de la scène	s.o.	

Formation collégiale

121	Personnel de supervision du travail de bureau	303 410	Technicien en administration Préposé aux renseignements
122	Personnel administratif et de réglementation	303 409 414 413 310	Technicien en administration Personnel de secrétariat Acheteur Préposé à l'admission Technicien en hygiène du travail

Annexe I

Liste des groupes intermédiaires de la CNP 2001 et emplois repères correspondants

Code CNP (3 chiffres)	Titre de la CNP	Emplois repères correspondants	
123	Personnel d'administration des finances et des assurances	303	Technicien en administration
124	Personnel en secrétariat	409	Personnel de secrétariat
221	Personnel technique des sciences physiques	305 307	Technicien de laboratoire Technicien en génie
222	Personnel technique des sciences de la vie	305	Technicien de laboratoire
223	Personnel technique en génie civil, mécanique et industriel	307	Technicien en génie
224	Personnel technique en génie électronique et électrique	307	Technicien en génie
225	Personnel technique en architecture, en dessin, en arpentage et en cartographie	s.o.	
226	Autres contrôleurs/contrôleuses techniques et officiers/officières de réglementation	310	Technicien en hygiène du travail
227	Officiers/officières et contrôleurs/contrôleuses des services de transport	301 311	Pilote d'aéronefs – Avion d'affaires Pilote d'aéronefs – Hélicoptère
228	Personnel technique en informatique	308	Technicien en informatique
321	Technologues et techniciens/techniciennes des sciences de la santé (sauf soins dentaires)	401 305	Mécanicien en orthèse et/ou prothèse Technicien de laboratoire
322	Personnel technique en soins dentaires	s.o.	
323	Personnel technique en soins de santé (sauf soins dentaires)	s.o.	
421	Personnel paraprofessionnel du droit, des services sociaux, de l'enseignement et de la religion, n.c.a.	306	Technicien en droit
521	Personnel technique des bibliothèques, des archives, des musées et des galeries d'art	304	Technicien en documentation
522	Photographes, techniciens/techniciennes en graphisme et personnel technique et personnel de coordination du cinéma, de la radiotélédiffusion et des arts de la scène	s.o.	
523	Annonceurs/annonceuses et autres artistes de spectacle	s.o.	
524	Concepteurs/conceptrices artistiques et artisans/artisanes	s.o.	
525	Athlètes, entraîneurs/entraîneuses, arbitres et personnel assimilé des sports et des loisirs	309	Technicien en loisir
621	Personnel de supervision des ventes et des services	s.o.	
622	Personnel technique du commerce de gros	s.o.	
623	Personnel de l'assurance, de l'immobilier et des achats	s.o.	
624	Chefs et cuisiniers/cuisinières	505	Cuisinier
625	Bouchers/bouchères et boulangers-pâtisseries/boulangères-pâtisseries – commerce de gros ou de détail	s.o.	
626	Policiers/policières et pompiers/pompières	s.o.	

Annexe I

Liste des groupes intermédiaires de la CNP 2001 et emplois repères correspondants

Code CNP (3 chiffres)	Titre de la CNP	Emplois repères correspondants	
627	Personnel technique des services personnels	s.o.	
721	Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses du personnel des métiers et du personnel assimilé	s.o.	
722	Surveillants/surveillantes du personnel des transports ferroviaire et routier	s.o.	
723	Machinistes et personnel assimilé	519	Machiniste
724	Électriciens/électriciennes et monteurs/monteuses de lignes d'électricité et de télécommunications	506 514	Électricien d'entretien Ouvrier certifié d'entretien
725	Plombiers/plombières, tuyauteurs/tuyauteuses et monteurs/monteuses d'installations au gaz	514	Ouvrier certifié d'entretien
726	Personnel des métiers du formage, du profilage et du montage du métal	s.o.	
727	Charpentiers/charpentières et ébénistes	512 514	Menuisier d'entretien Ouvrier certifié d'entretien
728	Personnel de maçonnerie et de plâtrage	s.o.	
729	Autre personnel des métiers de la construction	515	Peintre d'entretien
731	Mécaniciens/mécaniciennes de machinerie et d'équipement de transport (sauf véhicules automobiles)	510 514	Mécanicien d'entretien (millwright) Ouvrier certifié d'entretien
732	Mécaniciens/mécaniciennes de véhicules automobiles	509	Mécanicien de véhicules motorisés
733	Autres mécaniciens/mécaniciennes	510	Mécanicien d'entretien (millwright)
734	Tapissiers-garnisseurs/tapissières-garnisseuses, tailleurs/tailleuses, cordonniers/cordonnières, bijoutiers/bijoutières et personnel assimilé	s.o.	
735	Mécaniciens/mécaniciennes de machines fixes et opérateurs/opératrices de centrales et de réseaux électriques	s.o.	
736	Personnel des opérations du transport ferroviaire	s.o.	
737	Grutiers/grutières, foreurs/foreuses et dynamiteurs/dynamiteuses	s.o.	
738	Personnel de l'imprimerie, scaphandriers/scaphandrières, autre personnel des métiers et personnel assimilé, n.c.a.	405	Opérateur de duplicateur offset
821	Surveillants/surveillantes de l'exploitation forestière	s.o.	
822	Surveillants/surveillantes de l'exploitation des mines, du pétrole et du gaz	s.o.	
823	Personnel du forage, des mines souterraines et de la production gazéifère et pétrolière	s.o.	
824	Conducteurs/conductrices de machines d'abattage du bois	s.o.	
825	Entrepreneurs/entrepreneuses, surveillants/surveillantes et exploitants/exploitantes en agriculture, en horticulture et en aquaculture	s.o.	

Annexe I

Liste des groupes intermédiaires de la CNP 2001 et emplois repères correspondants

Code CNP (3 chiffres)	Titre de la CNP	Emplois repères correspondants	
826	Capitaines et officiers/officières de pêche et pêcheurs/pêcheuses	s.o.	
921	Surveillants/surveillantes dans les industries de transformation	s.o.	
922	Surveillants/surveillantes dans la fabrication et le montage	s.o.	
923	Opérateurs/opératrices de poste central de contrôle dans les procédés de fabrication et de transformation	s.o.	
Formation secondaire			
141	Commis au travail général de bureau	403 407 409 412 413	Préposé à la photocopie Personnel de soutien en administration Personnel de secrétariat Téléphoniste-réceptionniste Préposé à l'admission
142	Commis en bureautique et en éditique	411	Préposé aux télécommunications
143	Commis des finances et de l'assurance	303 407	Technicien en administration Personnel de soutien en administration
144	Commis de soutien administratif	407	Personnel de soutien en administration
145	Commis de bibliothèque, de correspondance et à l'information	407 410	Personnel de soutien en administration Préposé aux renseignements
146	Commis des services postaux et de messageries	407	Personnel de soutien en administration
147	Commis à l'expédition et à la distribution	404 407 414 411	Magasinier Personnel de soutien en administration Acheteur Préposé aux télécommunications
341	Personnel de soutien des services de santé	s.o.	
641	Représentants/représentantes des ventes – commerce de gros	s.o.	
642	Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses – commerce de détail	s.o.	
643	Personnel de l'hébergement et des voyages	s.o.	
644	Guides touristiques et personnel préposé au jeu dans les casinos	s.o.	
645	Personnel des services des aliments et boissons	s.o.	
646	Personnel des services de protection	s.o.	
647	Personnel de soutien familial et de garderie	s.o.	
648	Autre personnel des soins personnalisés	s.o.	
741	Conducteurs/conductrices de véhicules automobiles et opérateurs/opératrices de transport en commun	504 503	Conducteur de véhicules et d'équipements lourds Conducteur de véhicules légers

Annexe I

Liste des groupes intermédiaires de la CNP 2001 et emplois repères correspondants

Code CNP (3 chiffres)	Titre de la CNP	Emplois repères correspondants	
742	Conducteurs/conductrices d'équipement lourd	504	Conducteur de véhicules et d'équipements lourds
743	Autres conducteurs/conductrices de matériel de transport et personnel assimilé	s.o.	
744	Personnel d'installation, de réparation et d'entretien	s.o.	
745	Débardeurs/débardeuses et manutentionnaires	s.o.	
841	Personnel d'entretien des mines et du forage des puits de pétrole et de gaz	s.o.	
842	Personnel de l'exploitation forestière	s.o.	
843	Personnel en agriculture et en horticulture	s.o.	
844	Personnel de la pêche, de la chasse et du trappage	s.o.	
941	Opérateurs/opératrices de machines dans le traitement des métaux et des minerais et personnel assimilé	s.o.	
942	Opérateurs/opératrices de machines dans le traitement de produits chimiques, du caoutchouc et du plastique et personnel assimilé	s.o.	
943	Opérateurs/opératrices de machines dans la production des pâtes et papiers et dans la transformation du bois et personnel assimilé	s.o.	
944	Opérateurs/opératrices de machines dans la fabrication de produits textiles et personnel assimilé	s.o.	
945	Opérateurs/opératrices de machines dans la confection d'articles en tissu, en fourrure et en cuir et personnel assimilé	s.o.	
946	Opérateurs/opératrices de machines dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac et personnel assimilé	s.o.	
947	Opérateurs/opératrices de machines à imprimer et personnel assimilé	403	Préposé à la photocopie
948	Monteurs/monteuses de matériel mécanique, électrique et électronique	s.o.	
949	Autre personnel de montage et personnel assimilé	s.o.	
951	Opérateurs/opératrices de machines dans le façonnage et l'usinage des métaux et le travail du bois et personnel assimilé	s.o.	
Formation en cours d'emploi			
661	Caissiers/caissières	s.o.	
662	Autre personnel de la vente et personnel assimilé	s.o.	
664	Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé dans les services alimentaires	517 520	Préposé à la cuisine et à la cafétéria Opérateur de machine à laver la vaisselle
665	Gardiens/gardiennes de sécurité et personnel assimilé	507	Gardien

Annexe I

Liste des groupes intermédiaires de la CNP 2001 et emplois repères correspondants

Code CNP (3 chiffres)	Titre de la CNP	Emplois repères correspondants	
666	Nettoyeurs/nettoyeuses	522	Préposé à l'entretien ménager – travaux légers
		502	Concierge
		514	Ouvrier certifié d'entretien
		518	Préposé à l'entretien ménager – travaux lourds
		521	Ouvrier d'entretien/de maintenance
667	Autre personnel des services de voyage, d'hébergement, de loisirs et de parcs d'attractions	s.o.	
668	Personnel élémentaire des services personnels	501	Préposé à la buanderie
761	Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	508	Journalier ou préposé aux terrains
		513	Ouvrier de voirie
		514	Ouvrier certifié d'entretien
		521	Ouvrier d'entretien/de maintenance
762	Manœuvres aux travaux publics et personnel assimilé, n.c.a.	504	Conducteur de véhicules et d'équipements lourds
		513	Ouvrier de voirie
861	Personnel élémentaire de la production primaire	508	Journalier ou préposé aux terrains
961	Manœuvres dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	s.o.	

Pour différentes raisons autres que l'application des règles de qualité statistique ou de confidentialité, certaines professions (groupes intermédiaires de la CNP) ou certains résultats ne sont pas présentés dans les tableaux. Cette annexe passe en revue les différents motifs justifiant ces décisions.

1. Retrait de certains codes

Le code ci-dessous fait l'objet d'une exclusion puisqu'une bonne part de la rémunération de ces emplois est basée sur des commissions et cet élément n'est pas recueilli dans l'enquête pour le moment :

- 641 – *Représentants des ventes – commerce de gros.*

Dans le secteur de la santé, trois professions des groupes intermédiaires ont été retirées parce que les résultats relatifs aux salaires et aux échelles salariales ne reflétaient pas adéquatement ceux de la profession. Ces groupes professionnels, ou certaines professions qui y sont comprises, sont soit rémunérés selon un mode de rémunération particulier – comme la rémunération à l'acte (non couvert par l'enquête) – ou n'ont pas été couverts par l'enquête parce que le titulaire n'est généralement pas un salarié¹. Ainsi, les données colligées ne reflétaient qu'une partie du groupe intermédiaire et non pas l'ensemble des professions qui y sont comprises. Les groupes concernés par cette situation, qui ont été retirés des tableaux sur les salaires et de ceux sur les échelles salariales, sont :

- 311 – *Médecins, dentistes et vétérinaires;*
- 312 – *Optométristes, chiropraticiens et autres professionnels en diagnostic;*
- 313 – *Pharmaciens, diététistes et nutritionnistes.*

Pour appuyer notre propos, prenons par exemple le code 311– *Médecins, dentistes et vétérinaires*. Il n'a pas été possible de recueillir le salaire de la majorité des médecins, dentistes et vétérinaires, leur mode de rémunération étant souvent à l'acte et peu d'entre eux étant des salariés. Par contre, les salaires des médecins résidents ont été colligés et contribuent en très grande partie au résultat salarial moyen obtenu. Ils exercent une forte influence à la baisse et, en conséquence, la moyenne salariale du groupe intermédiaire 311 ne reflète plus la réalité. Des cas similaires ont été relevés pour les codes 312 et 313.

2. Retrait de certains résultats

Le groupe 741 – *Conducteurs de véhicules automobiles et opérateurs de transport en commun* comporte une particularité sur le plan du mode de rémunération. Pour plusieurs emplois compris dans ce groupe, la rémunération n'est pas basée sur les heures de travail mais plutôt sur d'autres éléments, notamment la distance parcourue. Pour cette raison, les résultats de ce groupe sont présentés sur une base annuelle seulement.

1. Travailleur autonome, professionnel à son compte.

TERMES GÉNÉRAUX

Ancienneté

Nombre d'années de service dans l'entreprise.

Effectif

Nombre réel d'employés à partir duquel les statistiques ont été calculées.

Employé régulier à temps plein

Personne qui exécute un travail pour le compte d'un employeur, reçoit une rémunération en échange de sa prestation de travail, a un contrat de travail de durée indéterminée et travaille généralement 30 heures ou plus par semaine.

Entreprise

Entité, constituée ou non en corporation, qui compte un ou plusieurs établissements exerçant ou non le même genre d'activité économique. Il peut s'agir d'une entreprise à propriétaire unique, d'une société en nom collectif ou d'une autre forme d'organisation, comme une coopérative.

Modèle d'emplois

Regroupement d'emplois ayant des caractéristiques communes quant au statut de syndicalisation et à la structure de rémunération (avantages sociaux compris).

Profilage

Processus permettant de caractériser une entreprise en fonction de sa structure organisationnelle et de ses diverses politiques de rémunération, afin de la découper en un ou plusieurs morceaux appelés unités de collecte.

Unité de collecte

Portion de l'entreprise pour laquelle il est logique de recueillir les données sur la rémunération. Les éléments analysés afin de déterminer une unité de collecte sont les suivants : le nombre d'établissements et d'employés, le statut de syndicalisation ainsi que la centralisation de l'information sur la rémunération globale et les conditions de travail.

SECTEURS PUBLIC ET PRIVÉ

Secteur public

Ensemble des unités institutionnelles sous contrôle gouvernemental. Ce contrôle peut prendre la forme de propriété exclusive d'une unité institutionnelle ou d'une participation majoritaire sous forme d'actions donnant droit de vote. Le secteur public est composé des sous-secteurs suivants : administration québécoise (fonction publique québécoise – excluant les organismes gouvernementaux à caractère industriel ou commercial – éducation, santé et services sociaux), entreprises provinciales (sociétés d'État et autres), administration fédérale au Québec, entreprises fédérales au Québec, universités, administration municipale et entreprises locales.

Secteur privé

Ensemble des entreprises qui ne sont pas incluses dans le secteur public. Les secteurs suivants sont exclus du secteur privé : 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.

SECTEURS D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

La nomenclature utilisée est celle du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 2002. Certains secteurs ont été regroupés.

Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz (21)

Comprend les sous-secteurs suivants : extraction de pétrole et de gaz; extraction minière; activités de soutien à l'extraction minière et à l'extraction de pétrole et de gaz.

Fabrication (31-32-33)

Comprend les sous-secteurs suivants : fabrication d'aliments, de boissons et de produits du tabac; usines de textiles; usines de produits textiles; fabrication de vêtements, de produits en cuir et de produits analogues; fabrication de produits en bois; fabrication de papier; impression et activités connexes de soutien; fabrication de produits du pétrole et du charbon; de produits chimiques; de produits en caoutchouc et en plastique; de produits

minéraux non métalliques; première transformation des métaux; fabrication de produits métalliques; de machines; de produits informatiques et électroniques; de matériel, d'appareils et de composants électriques; fabrication de matériel de transport; de meubles et de produits connexes; activités diverses de fabrication.

Commerce (41-44-45)

Comprend les sous-secteurs suivants :

Commerce de gros : grossistes-distributeurs de produits agricoles; de produits pétroliers; de produits alimentaires, de boissons et de tabac; d'articles personnels et ménagers; de véhicules automobiles et de leurs pièces; de matériaux et fournitures de construction; de machines, de matériel et de fournitures; de produits divers; agents et courtiers du commerce de gros.

Commerce de détail : marchands de véhicules automobiles et de leurs pièces; magasins de meubles et d'accessoires de maison; magasins d'appareils électroniques et ménagers; marchands de matériaux de construction et de matériel et fournitures de jardinage; magasins d'alimentation; de produits de santé et de soins personnels; stations-service; magasins de vêtements et d'accessoires vestimentaires; magasins d'articles de sport, d'articles de passe-temps, d'articles de musique et de livres; magasins de fournitures de tout genre; magasins de détail divers; détaillants hors magasin.

Transport et entreposage (48-49)

Comprend les sous-secteurs suivants : transport aérien; ferroviaire; par eau; par camion; transport en commun et transport terrestre de voyageurs; transport par pipeline; transport de tourisme et d'agrément; activités de soutien au transport; services postaux; messageries et services de messagers; entreposage.

Industrie de l'information et industrie culturelle (51)

Comprend les sous-secteurs suivants : édition; industries du film et de l'enregistrement sonore; radiotélévision, télédiffusion et télécommunications; services d'information et de traitement des données.

Finances, assurances, immobilier et location (52-53)

Comprend les sous-secteurs suivants :

Finances et assurances (52) : autorités monétaires – banque centrale; intermédiation financière et activités connexes; valeurs mobilières, contrats de marchandises et autres activités d'investissement financier connexes; sociétés d'assurance et activités connexes; fonds et autres instruments financiers.

Services immobiliers et services de location et de location à bail (53) : services immobiliers; services de location et de location à bail; bailleurs de biens incorporels non financiers, sauf les œuvres protégées par le droit d'auteur.

Services professionnels, scientifiques et techniques (54)

Comprend les sous-secteurs suivants : services juridiques; services de comptabilité, de préparation des déclarations de revenus, de tenue de livres et de paye; architecture, génie et services connexes; services spécialisés de design; conception de systèmes informatiques et services connexes; services de conseils en gestion et de conseils scientifiques et techniques; services de recherche et de développement scientifiques; publicité et services connexes; autres services professionnels, scientifiques et techniques.

Gestion de sociétés et d'entreprises (55)

Comprend le sous-secteur gestion de sociétés et d'entreprises.

Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement (56)

Comprend les sous-secteurs suivants : services administratifs et services de soutien; services de gestion des déchets et d'assainissement.

Services d'enseignement (61)

Comprend les sous-secteurs suivants : écoles primaires et secondaires; collèges communautaires et cégeps; universités; écoles de commerce et de formation en informatique et en gestion; écoles

techniques et écoles de métiers; autres établissements d'enseignement et de formation; services de soutien à l'enseignement.

Soins de santé et assistance sociale (62)

Comprend les sous-secteurs suivants : services de soins ambulatoires; hôpitaux; établissements de soins infirmiers et de soins pour bénéficiaires internes; assistance sociale.

Arts, spectacles et loisirs (71)

Comprend les sous-secteurs suivants : arts d'interprétation, sports-spectacles et activités connexes; établissements du patrimoine; divertissement, loisirs et jeux de hasard et loteries.

Hébergement et restauration (72)

Comprend les sous-secteurs suivants : services d'hébergement; services de restauration et débits de boissons.

Autres services (81)

Comprend les sous-secteurs suivants : réparation et entretien; services personnels et services de blanchissage; organismes religieux, fondations, groupes de citoyens et organisations professionnelles et similaires et ménages privés.

STATUT DE SYNDICALISATION

Syndiqué

Employé couvert par une convention collective ou par un contrat de travail négocié par un syndicat, qu'il soit membre ou non du syndicat.

Non-syndiqué

Employé non membre d'un syndicat et qui n'est couvert par aucune convention collective ou par un contrat de travail négocié par un syndicat.

TERMES RELATIFS AUX EMPLOIS REPÈRES

Corps d'emploi

Emploi général regroupant différentes appellations pour une même profession et incluant divers niveaux de complexité.

Emploi repère

Emploi choisi en fonction de son caractère significatif dans l'administration québécoise et de sa comparabilité avec les emplois du marché du travail. Il s'agit d'une combinaison du corps d'emploi et du niveau de complexité.

CATÉGORIE D'EMPLOIS

Professionnels

Personnel dont les principales responsabilités se rapportent à la conception, à la réalisation, à l'analyse et à l'évaluation des normes, procédés, systèmes et politiques relatifs aux activités de l'organisation. L'accomplissement des tâches assignées à ce genre d'emploi requiert généralement un diplôme universitaire ou l'équivalent. Les cadres-conseil qui ne détiennent pas d'autorité hiérarchique sont inclus ici. Les professionnels peuvent cependant assumer la supervision et la coordination d'employés de même catégorie ou de catégories subalternes.

Techniciens

Personnel dont les principales activités se rapportent à l'exécution de travaux spécialisés et à la conception et à la réalisation des mécanismes facilitant l'application de normes, procédés, programmes et systèmes. L'accomplissement des tâches assignées à ce genre d'emploi requiert généralement un diplôme collégial ou l'équivalent. Cette catégorie ne comporte pas de cadres de direction, mais comprend des employés pouvant assumer la supervision ou la coordination d'employés de même catégorie ou de catégories subalternes.

Employés de bureau

Personnel dont les principales activités se rapportent à des fonctions d'application formelle de normes, procédures, directives ou méthodes impliquant notamment la préparation, le traitement, la transcription, la conservation et la distribution de documents et de données. Les emplois de cette catégorie comportent aussi des fonctions de renseignements et l'opération d'un équipement spécialisé. L'accomplissement des tâches assignées à ce genre d'emploi requiert généralement une scolarité de niveau secondaire ou l'équivalent. Le

personnel de cette catégorie peut assumer la répartition et la coordination du travail d'employés de même catégorie.

Employés de service

Personnel dont les principales activités se rapportent à des tâches manuelles. Les tâches sont caractérisées par l'exécution, selon des directives particulières, de travaux manuels simples n'exigeant aucune connaissance spécialisée. L'accomplissement des tâches assignées à ce genre d'emploi requiert généralement une scolarité de niveau secondaire (ou l'équivalent) ou un diplôme d'études professionnelles (DEP). Le personnel de cette catégorie peut être responsable de la répartition et de la coordination du travail d'employés de même catégorie (aussi ou moins qualifiés), à titre de chef d'équipe.

Ouvriers

Personnel dont les principales activités se rapportent à des tâches manuelles. Les tâches exigent l'application de méthodes et de procédés spécialisés, généralement au moyen de machines et d'outils appropriés. L'accomplissement des tâches assignées à ce genre d'emploi requiert généralement une scolarité de niveau secondaire (ou l'équivalent) ou un diplôme d'études professionnelles (DEP). Des certificats et des cartes de compétence décernés par des organismes officiels sont souvent exigés dans le cas des métiers réglementés. Le personnel de cette catégorie peut être responsable de la répartition et de la coordination du travail d'employés de même catégorie (aussi ou moins qualifiés), à titre de chef d'équipe.

NIVEAUX DE COMPLEXITÉ

Niveau d'entrée et d'apprentissage (Niveau 1)

Fait référence à des postes où le titulaire remplit progressivement les attributions caractéristiques de son corps d'emploi. Les décisions prises à ce niveau concernent des éléments courants et sont plus étroitement encadrées. L'autonomie au travail est restreinte et les tâches sont effectuées selon les directives détaillées d'un supérieur immédiat.

Niveau de fonctionnement autonome (Niveau 2)

Fait référence à des postes où le titulaire accomplit l'ensemble de ses attributions de façon autonome. Le titulaire peut exercer des fonctions de conseil, de soutien technique, de conception et d'analyse où il est appelé à formuler des recommandations. Il peut aussi exercer des fonctions de supervision ou de coordination, mais cette activité n'est pas de nature régulière et continue. Il travaille sous la surveillance générale d'un supérieur qui examine la qualité du jugement et le respect des normes une fois le travail terminé.

Niveau de chef d'équipe ou de spécialiste (Niveau 3)

Chef d'équipe

Le niveau de chef d'équipe se caractérise par la supervision ou la coordination de ressources parmi lesquelles on doit retrouver au moins trois employés du même corps d'emploi ou de même catégorie. Le « chef d'équipe » doit avoir une vue d'ensemble des activités reliées à la progression de son mandat. Il évalue les demandes requises et juge du traitement à donner, répartit le travail et en vérifie l'exécution, fournit l'expertise (conseils et orientation), donne son avis lors de la notation des membres de son équipe et collabore à leur formation. Toutefois, l'emploi ne doit pas comporter plus de 50 % des tâches dédiées à la gestion.

Spécialiste

Le niveau de spécialiste se caractérise par un rôle d'orientation stratégique et d'expertise assumé dans le cadre de travaux, projets et analyses complexes. Ces travaux se distinguent par leur caractère exceptionnel ou inusité et ont une incidence majeure sur l'organisation. Le « spécialiste » peut exercer un pouvoir d'autorité fonctionnelle (consultative). Il est aussi en mesure d'établir des liens avec d'autres domaines que son domaine d'expertise.

TERMES RELATIFS À LA CLASSIFICATION NATIONALE DES PROFESSIONS (CNP)

NIVEAUX DE COMPÉTENCE ET GROUPES

Pour cette variable d'analyse, les professions (niveau de classification à trois chiffres de la CNP) ont été classées en cinq groupes : les emplois de gestion et quatre niveaux de compétence. Les niveaux de compétence sont fonction du niveau de formation généralement requis pour le poste. Les appellations utilisées dans ce rapport correspondent, dans l'ordre, aux appellations suivantes utilisées dans l'*Annuaire québécois des statistiques du travail* : gestionnaire, professionnel, technicien, niveau intermédiaire et niveau élémentaire.

Gestion

Groupe d'emplois qui englobe les membres des corps législatifs et les cadres supérieurs et intermédiaires. Le titulaire de l'emploi consacre plus de 50 % de son temps de travail à des activités de gestion.

Formation universitaire – Niveau A

Ensemble des programmes d'études universitaires sanctionnées par un diplôme de premier cycle, de deuxième cycle ou de troisième cycle.

Formation collégiale – Niveau B

Ensemble des programmes d'études collégiales sanctionnées par un diplôme d'études collégiales préuniversitaires ou un diplôme d'études collégiales techniques (DEC) qui mène généralement au marché du travail. Une formation technique vise une ou plusieurs fonctions du travail de technicienne ou de technicien. Ce niveau est aussi attribué au personnel qui exerce des fonctions de supervision ou qui assume des responsabilités importantes dans le domaine de la santé et de la sécurité (par exemple, les pompiers, les policiers et les infirmières auxiliaires).

Formation de niveau secondaire ou spécifique à l'emploi – Niveau C

Ensemble des programmes d'études secondaires et postsecondaires sanctionnées par une attestation

d'études professionnelles (AEP), un diplôme d'études professionnelles (DEP) ou une attestation de spécialisation professionnelle (ASP) visant l'acquisition des compétences associées à une ou à plusieurs fonctions du travail. Les fonctions du travail associées à ces programmes sont d'un niveau de complexité moindre que celles associées aux programmes d'études techniques et mènent à l'exercice d'un métier spécialisé ou semi-spécialisé. Une à cinq années d'études secondaires ou jusqu'à deux années de formation en cours d'emploi, de cours de formation externe ou d'expérience de travail ou d'expérience de travail précise sont généralement exigées.

Formation en cours d'emploi – Niveau D

Ensemble des processus d'apprentissage, formels ou autres, par lesquels les personnes développent leurs aptitudes, enrichissent leurs connaissances et améliorent leurs compétences sans aucune exigence scolaire particulière.

TERMES RELATIFS AU VOLET SALARIAL

Heures régulières de travail

Nombre d'heures de la semaine normale de travail.

Quartile de salaire

Un quartile correspond à chacune des trois valeurs qui divisent l'ensemble de l'effectif en quatre parts égales. Au premier quartile (Q1), 25 % des employés gagnent moins que le salaire présenté et 75 % gagnent plus. Le salaire médian (Q2) est la valeur centrale qui partage l'ensemble de l'effectif en deux groupes de part égale (50 % au-dessus et 50 % au-dessous). Au troisième quartile (Q3), 75 % des employés gagnent moins que le salaire présenté et 25 % gagnent plus.

Salaire

Taux de salaire brut, incluant l'indemnité de vie chère et les primes de chef d'équipe ou de spécialiste, mais excluant la rémunération des heures supplémentaires, les bonis, les autres primes et les montants forfaitaires.

Le calcul des données relatives au salaire (moyennes et quartiles) tient compte de tous les salariés payés, incluant ceux qui sont hors échelle et ceux qui sont hors normes. Chaque taux de salaire est pondéré par son poids statistique et par le nombre d'employés rattaché à lui.

MODE DE RÉMUNÉRATION : ÉCHELLES SALARIALES

Échelle salariale

Ensemble de taux de salaire correspondant à une structure salariale de base. Ces taux sont liés à un emploi et ils progressent d'un minimum jusqu'à un maximum, généralement selon un certain nombre de paliers ou d'échelons. Les échelles sont plus ou moins étendues selon les emplois.

Échelle avec un minimum et un maximum normal

Échelle qui prévoit que l'employé progresse jusqu'au taux maximum de l'échelle. Ce taux, appelé « maximum normal », est accessible à l'employé dont le rendement est satisfaisant. Dans la grande majorité des cas, ces échelles font partie d'un régime de progression automatique jusqu'au maximum.

Échelle avec un minimum, un maximum normal et un maximum au mérite

Échelle qui prévoit que l'employé progresse jusqu'à un taux précis de l'échelle. Ce taux, appelé « maximum normal », est accessible à l'employé dont le rendement est satisfaisant. Par contre, la progression au-delà du maximum normal jusqu'à un maximum au mérite n'est accessible qu'à l'employé qui a un rendement supérieur. Dans la plupart des cas, ce sont des échelles de progression au mérite avec contrôle au maximum normal (point de contrôle); pour d'autres, la progression est automatique jusqu'au maximum normal et elle se fonde ensuite sur le mérite jusqu'au maximum au mérite.

Échelle avec un minimum et un maximum au mérite

Type d'échelle salariale qui ne comporte pas de maximum normal. Toutefois, le maximum au mérite

ne peut être atteint que par l'employé dont le rendement est supérieur ou exceptionnel. En général, ces échelles font partie d'un régime de progression au mérite, mais elles ne comportent aucun point de contrôle officiel aux fins de l'administration des salaires.

Position dans l'échelle

Ratio du salaire moyen calculé par rapport au maximum normal moyen du groupe correspondant.

RÉMUNÉRATION VARIABLE À COURT TERME

La rémunération variable consiste en toute forme de rémunération accordée à un employé ou à un groupe d'employés, autre qu'un taux de base ou un salaire, dans laquelle les versements fluctuent selon certains standards qualitatifs ou quantitatifs, prédéterminés ou non, généralement associés à une performance individuelle, de groupe ou d'entreprise. La rémunération variable à court terme signifie que les versements offerts par le régime sont ponctuels, c'est-à-dire que la prime est octroyée immédiatement à l'employé, selon une période de référence généralement d'un an ou moins.

Régimes individuels

Boni au mérite

Montant forfaitaire non récurrent versé en plus du salaire de base pour reconnaître le rendement individuel.

Commission

Montant établi selon une mesure objective de performance. Ce mode de rémunération se retrouve uniquement chez le personnel de vente.

Régimes collectifs

Boni d'équipe

Montant forfaitaire calculé en fonction de la performance d'une équipe pour un projet spécifique, selon un certain nombre de critères. Chacun des membres de l'équipe reçoit un boni si les critères fixés ont été atteints ou dépassés.

Partage des bénéfices

Montant forfaitaire calculé sur les profits de l'entreprise (les bénéfices sont investis dans le programme de rémunération variable).

Partage des gains de productivité

Montant forfaitaire calculé en fonction de l'accroissement de la productivité de l'entreprise (ou d'un service, d'un département, d'une division...).

*Régime mixte***Régime hybride**

Montant forfaitaire calculé en fonction du rendement de l'individu et aussi du groupe auquel il appartient (ou de l'ensemble de l'unité de collecte). C'est le seul régime qui peut combiner les critères de performance individuelle et collective.

Autres régimes

Tout régime qui correspond aux critères de rémunération variable à court terme mais qui n'entre dans aucune des catégories précédentes (tel que les bonis à la pièce et les bonis discrétionnaires).

AUTRES MODES DE RÉMUNÉRATION**Bandes salariales élargies (*broadbanding*)**

Bandes salariales qui couvrent plusieurs catégories d'emplois et qui permettent une plus grande flexibilité dans la gestion des salaires. Elles se caractérisent par la réduction du nombre de classes d'emplois et l'allongement des échelles. Il ne s'agit pas d'échelles salariales.

Taux au rendement

Rémunération basée sur le résultat quantitatif du travail, en fonction du nombre d'objets, de la fréquence des opérations ou de la production par unité de temps.

Taux avec progression

Rémunération comportant un taux d'engagement lors de l'embauche d'un employé. Des majorations successives sont appliquées à ce taux d'engagement jusqu'à l'atteinte d'un taux final. Cette progression

se fait habituellement sur une période relativement courte (par exemple une année).

Taux fixe

Rémunération établie pour une période déterminée par une convention collective, un contrat de travail ou par indexation, et identique pour tous les employés occupant un même emploi, peu importe leur qualification, leur expérience et leur ancienneté.

Taux variable

Rémunération sans structure salariale formelle (sans taux minimal ou maximal) et déterminée lors de l'embauche de l'employé.

Autres taux

Appellation qui regroupe les modes de rémunération autres que ceux déjà décrits.

TERMES RELATIFS AU VOLET DES AVANTAGES SOCIAUX ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL**Rémunération au taux régulier (RTR)**

Salaire brut versé à l'employé pour les heures normales de travail (avant toute déduction ou retenue), incluant les indemnités de vie chère et les primes de chef d'équipe ou de spécialiste et excluant la rémunération des heures supplémentaires, les bonis, les autres primes et allocations ainsi que les montants forfaitaires. Notons que la rémunération des heures chômées fait partie intégrante de la rémunération au taux régulier.

HEURES CHÔMÉES PAYÉES*Compensation pour congés familiaux***Congés d'adoption**

Congés à l'occasion d'une adoption pour soins à un ou des enfants pour lesquels la contribution de l'employeur est en sus des montants versés par le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP). Le nombre total de semaines de prestations d'adoption peut être pris par l'un ou l'autre des parents ou partagé entre eux.

Congés de maternité

Périodes partiellement ou totalement rémunérées pendant lesquelles une employée est autorisée à s'absenter de son travail. La prestation de maternité est offerte exclusivement à la mère lors d'une naissance et ne peut être partagée entre les deux parents. Cet avantage est en sus du programme du RQAP.

Congés parentaux

Congés à l'occasion d'une paternité ou à la suite d'un congé de maternité pour soins à un ou des enfants (enfant âgé de moins d'un an), pour lesquels la contribution de l'employeur est en sus des montants versés par le RQAP. Le nombre total de semaines de prestations parentales peut être pris par l'un ou l'autre des parents ou partagé entre eux.

Congés de paternité

Périodes partiellement ou totalement rémunérées pendant lesquelles un employé est autorisé à s'absenter de son travail. La prestation de paternité est offerte exclusivement aux nouveaux papas lors d'une naissance. Si les pères ne s'en prévalent pas, elle n'est pas transférable à leur conjointe. Cet avantage est en sus du programme du RQAP.

Congés annuels (vacances)

Périodes d'absence rémunérées pouvant être en partie accumulées ou remboursées et dont la durée, calculée sur une base annuelle, varie selon le niveau d'emploi, l'ancienneté chez l'employeur, l'âge de l'employé ou la période effective du congé. Les débours relatifs aux pécules ou aux bonis de vacances ne sont pas inclus dans le coût des congés annuels.

Congés de maladie

Journées d'absence justifiées pour des raisons de santé et pour lesquelles l'employeur continue de verser à l'employé une partie ou la totalité du salaire régulier sans autre perte de privilèges liés à l'emploi. Ces régimes non assurés ne protègent l'employé que pour de courtes périodes d'absence.

Congés de naissance, d'adoption et d'interruption

Courtes périodes d'absence rémunérées à 100 % (deux jours selon la *Loi sur les normes du travail*) accordées à l'un ou l'autre des parents lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant ou des enfants ou lors d'une interruption de grossesse à compter de la 20^e semaine. Ce congé peut être fractionné en journées à la demande du salarié. Il ne peut être pris après l'expiration des 15 jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse.

Congés fériés

Courtes périodes d'absence rémunérées qui sont déterminées en vertu d'une loi ou reconnues par l'usage pour commémorer un événement civil ou religieux.

Congés mobiles

Courtes périodes d'absence rémunérées dont les dates sont déterminées par l'employeur, après entente entre l'employeur et le syndicat ou entre l'employeur et l'employé.

Congés sociaux

Courtes périodes d'absence rémunérées dont la durée varie selon l'événement social ou familial tel que décès, mariage, divorce, déménagement, etc. Les congés pour affaires judiciaires et les libérations syndicales sont inclus.

Horaires réduits

Semaine de travail réduite sans diminution du niveau de rémunération hebdomadaire ou annuel. Horaire souvent connu sous l'appellation *horaire d'été*.

RÉMUNÉRATIONS INDIRECTES ET DIRECTES**Assurance maladie**

Régime d'assurance qui prévoit le remboursement partiel ou total de certains frais occasionnés par une maladie ou un accident et qui ne sont pas remboursés par la Régie de l'assurance maladie du Québec. Le régime peut être réservé à l'employé ou couvrir également les frais engagés par les membres de sa famille.

Assurance-soins dentaires

Régime d'assurance qui prévoit le remboursement partiel ou total des frais pour les traitements préventifs, les services de restauration ou les soins d'orthodontie prodigués par un spécialiste en médecine dentaire. Les frais déjà couverts par la Régie de l'assurance maladie du Québec sont exclus. Le régime peut être réservé à l'employé ou couvrir les frais engagés par les membres de sa famille.

Assurance-soins optiques

Régime d'assurance prévoyant le remboursement partiel ou total des coûts d'examen de la vue ou d'achat de verres correcteurs ou de lentilles cornéennes. Le régime peut être réservé à l'employé ou couvrir les frais engagés par les membres de sa famille.

Assurance-salaire de courte durée

Programme de protection totale ou partielle du revenu lors d'absences liées à un état d'incapacité totale de travailler (non reliée à un accident du travail) pour une période de courte durée (souvent 26 semaines).

Assurance-invalidité de longue durée

Programme de protection totale ou partielle du revenu lors d'absences liées à un état d'incapacité totale de travailler (non reliée à un accident du travail) pour une période indéfinie.

Assurance-vie et régimes connexes

Régime d'assurance en vertu duquel les ayants droit de l'employé assuré reçoivent à son décès une prestation de revenu ou un montant déterminé appelé « capital ». Les régimes connexes sont, par exemple, l'assurance-vie pour les personnes à charge, le remboursement des cotisations en cas d'invalidité et l'assurance en cas de mort ou de mutilation accidentelles.

Régime de retraite

Ensemble des mesures destinées à assurer, selon diverses modalités et conditions, le paiement de prestations de retraite aux employés. L'ERG couvre trois principaux types de régime de retraite :

Régime de retraite à prestations déterminées

Régime de retraite agréé (RRA) en vertu duquel le montant des prestations reçues par les employés ou le mode de calcul de ces prestations sont connus. Les cotisations de l'employeur ne sont généralement pas déterminées à l'avance, mais dépendent des coûts reliés aux prestations de retraite promises et des cotisations versées par les employés dans le régime.

Régime de retraite à cotisations déterminées

Régime de retraite agréé (RRA) dans lequel la cotisation est fixée d'avance. Les prestations de retraite sont constituées des cotisations accumulées en faveur de l'employé et du rendement des placements associés à ces cotisations. En d'autres termes, le montant des cotisations au régime est connu, alors que le montant du revenu de retraite ne l'est pas.

Régimes de retraite d'épargne à cotisations déterminées

Régime enregistré d'épargne-retraite collectif (REER collectif) : Regroupement de REER individuels où un contrat individuel est enregistré pour chaque employé participant. L'administration quotidienne du régime est centralisée, cela permettant des frais de gestion moins élevés. Comme dans les régimes de retraite à cotisations déterminées, le participant au REER collectif ne connaît pas le montant qu'il recevra à la retraite. Tous les montants cotisés individuellement par l'employé à un REER collectif ne sont pas inclus comme revenu (jusqu'à concurrence du montant maximum par année) et donc ne sont pas imposables. Par contre, les cotisations de l'employeur au REER de l'employé sont considérées comme un avantage imposable pour l'employé.

Régime de participation différée aux bénéfices (RPDB) : Entente en vertu de laquelle l'employeur distribue une partie de ses bénéfices à tous les employés ou à un groupe désigné d'employés. Les cotisations des employés ne sont pas permises. Le RPDB est obligatoirement enregistré auprès de l'Agence du revenu du Canada. Il ne faut pas

confondre le RPDB avec le régime de participation des employés aux bénéfices (RPEB). Le RPEB est un régime non agréé qui n'est pas enquêté.

REER collectif et RPDB (régime conjoint): Souvent, le RPDB est combiné au REER collectif. La participation financière de l'employé correspond aux cotisations qu'il verse dans le REER collectif, alors que la participation de l'employeur consiste en des montants versés à une fiducie à partir des profits réalisés. Seul le versement de l'employeur dans le RPDB est retenu aux fins des calculs.

Remboursement de congés de maladie non utilisés

Paiements effectués par l'employeur pendant la période de référence pour des congés de maladie non utilisés durant cette période ou accumulés pendant le service continu.

RÉGIMES ÉTATIQUES

Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST)

Le régime de la CSST vise à protéger l'employé d'une perte de revenu découlant d'un accident de travail, d'une maladie professionnelle ou de la nécessité d'un retrait préventif.

Assurance-emploi

Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC) (anciennement *RHDCC*): L'assurance-emploi (a.-e.) fournit une assistance financière temporaire aux chômeurs canadiens pendant qu'ils cherchent un nouvel emploi ou améliorent leurs compétences. L'a.-e. vient également en aide aux travailleurs malades, ainsi qu'aux personnes qui doivent s'occuper d'un membre de leur famille gravement malade qui risque fortement de mourir.

Régime d'assurance maladie du Québec (RAMQ)

La *Loi sur l'assurance maladie* fournit à la population du Québec un régime universel d'assurance maladie qui protège tous les résidents du Québec, sans égard à leur âge, leur état de santé ou leur situation financière.

Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)

Le Régime québécois d'assurance parentale prévoit le versement de prestations à toutes les travailleuses et à tous les travailleurs – salariés et autonomes – admissibles qui prennent un congé de maternité, un congé de paternité, un congé parental ou un congé d'adoption. Depuis le 1^{er} janvier 2006, il remplace les prestations de maternité, les prestations parentales et les prestations d'adoption qui étaient offertes aux nouveaux parents québécois en vertu du régime fédéral d'assurance-emploi.

Régime des rentes du Québec (RRQ)

Le Régime des rentes du Québec prévoit le versement d'une rente de retraite au travailleur à partir de 65 ans. Une rente réduite peut être touchée à partir de 60 ans. Le régime verse aussi d'autres types de rentes.

L'Institut de la statistique du Québec réalise chaque année l'*Enquête sur la rémunération globale* (ERG). Une refonte majeure de l'ERG, amorcée depuis quelques années, a notamment permis l'élargissement de la couverture des emplois enquêtés. De fait, l'ISQ collige maintenant de l'information sur tous les emplois présents dans les entreprises ciblées par l'échantillon, en codant ces emplois selon la Classification nationale des professions (CNP).

La publication *Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2007* constitue donc le premier rapport d'enquête basé sur les données de la nouvelle ERG. Ce rapport en est un de transition puisque seuls certains résultats relatifs au volet salarial de l'enquête y sont présentés, selon un nombre limité de secteurs. Dans ce document, l'information offerte porte sur les heures régulières de travail, les salaires et les échelles salariales, selon les professions des groupes intermédiaires de la CNP. Les résultats sont affichés selon cinq ventilations, soit l'ensemble des employés québécois, les employés du secteur public, ceux du secteur privé, les employés syndiqués et les non-syndiqués. Ainsi, tant le public en général que les syndicats, les employeurs et les autres acteurs du marché du travail disposent de données stratégiques pour alimenter leurs discussions quant aux conditions de rémunération.

« L'Institut informe le public de l'état et de l'évolution comparés de la rémunération globale des salariés régis par une convention collective du gouvernement, des commissions scolaires, des collèges et des établissements d'une part et de la rémunération globale des autres salariés québécois de toute catégorie qu'il détermine d'autre part. »

Loi sur l'Institut de la statistique du Québec (L.R.Q., c. I-13.011) adoptée par l'Assemblée nationale du Québec le 19 juin 1998.

**Institut
de la statistique**

Québec



ISBN 978-2-551-23673-2



9 782551 236732

19,95 \$

Site Web : www.stat.gouv.qc.ca
Imprimé au Québec, Canada