

Octobre 2013

La rémunération des salariés et salariées de l'administration québécoise comparée avec celle dans les entreprises québécoises de 200 employés et plus

Emplois repères de la catégorie « Professionnels »

La comparaison de la rémunération des salariés de l'administration québécoise porte sur cinq catégories d'emplois, soit les emplois professionnels, techniques, de bureau, d'entretien et service ainsi que les emplois d'ouvriers. Un fascicule pour chacune des catégories sera publié; le présent fascicule présente une analyse des résultats pour la catégorie « Professionnels ». Un portrait de l'effectif de l'administration québécoise et des marchés de comparaison est d'abord offert. Puis, les écarts de rémunération entre l'administration québécoise et diverses ventilations, notamment les autres salariés québécois (ASQ) et les secteurs privé et « autre public »¹, sont présentés par emploi repère. Une analyse de l'évolution de ces écarts entre deux années est également effectuée. Enfin, trois annexes complètent ce document, soit la liste des emplois professionnels selon la *Classification nationale des professions*, les corps d'emploi de l'administration québécoise et l'importance des avantages sociaux et des heures chômées payées.

Emplois couverts par la comparaison

Le panier d'emplois repères de la catégorie « Professionnels » est composé de huit corps d'emploi. Six ont été sélectionnés selon une approche déterministe et deux, selon une approche probabiliste. Les corps d'emploi non syndiqués ne font pas partie du panier, sauf celui de « Professionnel en ressources humaines » qui, sans être inclus dans les résultats de la comparaison, est enquêté étant donné l'intérêt qu'il suscite chez les répondants de l'*Enquête sur la rémunération globale*.

La catégorie « Professionnels » comprend des emplois repères dont les principales responsabilités se rapportent à la conception, la réalisation, l'analyse et l'évaluation de normes, procédés, politiques et systèmes relatifs aux activités de l'organisation. La scolarité requise est un diplôme universitaire. Chaque corps d'emploi comporte trois niveaux de complexité, soit ceux d'entrée et d'apprentissage (niveau 1), de fonctionnement autonome (niveau 2) et de chef d'équipe et de spécialiste² (niveau 3). La combinaison d'un corps d'emploi et d'un

niveau définit un emploi repère. Les données salariales couvrent les trois sous-secteurs (fonction publique, secteur de l'éducation et secteur de la santé et des services sociaux) pour les niveaux 1 et 2 de l'enquête. Quant au niveau 3, seules les données relatives à la fonction publique sont disponibles.

Le tableau 1 présente les emplois couverts par la comparaison, l'approche de sélection ainsi que les critères d'admissibilité : scolarité, condition de pratique et expérience.

1. Le secteur « autre public » comprend les diverses administrations et entreprises à caractère public non incluses dans l'administration québécoise (les municipalités de 25 000 habitants et plus, les entreprises publiques des trois paliers gouvernementaux, les universités et l'administration fédérale au Québec).
2. Le chef d'équipe coordonne les travaux d'au moins trois employés de sa catégorie. Quant au spécialiste, il occupe un emploi de complexité supérieure exigeant une connaissance approfondie d'une discipline ou d'un domaine de travail. Le titre de spécialiste inclut également les catégories « expert et émérite » désignées dans la directive du Secrétariat du Conseil du trésor en la matière, adoptée le 31 juillet 2006.

Portrait de l'effectif apparié

Emplois professionnels sur le marché du travail et dans l'administration québécoise

Selon l'information provenant d'Emploi-Québec (*Information sur le marché du travail* [IMT]), en 2011, environ 325 000

personnes à l'échelle du Québec occupent les 23 emplois de la CNP potentiellement appariables aux emplois repères de professionnels (voir l'annexe 1). On estime qu'environ 25 %³ d'entre elles travaillent dans les entreprises de 200 employés et plus en 2012.

Parmi l'ensemble du personnel de l'administration québécoise, 14 % occupent un emploi de professionnel; la majorité de ces personnes se retrouvent dans la fonction publique. Dans ce sous-secteur, les emplois professionnels ont augmenté leur importance relative au cours des dernières années.

Tableau 1
Emplois repères comparés et critères d'admissibilité, Québec, 2012

Emploi repère ¹	Étape du choix ²	Critères d'admissibilité		
		Scolarité	Condition de pratique	Expérience minimale généralement requise
Professionnel en communication 1	D	BAC	Aucune	Aucune
Professionnel en communication 2	D	BAC	Aucune	3 ans
Professionnel en communication 3	D	BAC	Aucune	8 ans
Professionnel en gestion financière 1	D	BAC	Membre de l'Ordre des comptables professionnels agréés (de préférence)	Aucune
Professionnel en gestion financière 2	D	BAC	Membre de l'Ordre des comptables professionnels agréés (de préférence)	3 ans
Professionnel en gestion financière 3	D	BAC	Membre de l'Ordre des comptables professionnels agréés (de préférence)	8 ans
Analyste des procédés administratifs et informaticien 1	D	BAC	Aucune	Aucune
Analyste des procédés administratifs et informaticien 2	D	BAC	Aucune	3 ans
Analyste des procédés administratifs et informaticien 3	D	BAC	Aucune	8 ans
Ingénieur 1	D	BAC	Membre de l'Ordre des ingénieurs du Québec (de préférence)	Aucune
Ingénieur 2	D	BAC	Membre de l'Ordre des ingénieurs du Québec (de préférence)	3 ans
Ingénieur 3	D	BAC	Membre de l'Ordre des ingénieurs du Québec (de préférence)	8 ans
Professionnel en sciences physiques 1	P	BAC	Membre de l'Ordre des chimistes du Québec (de préférence) pour l'emploi de chimiste seulement	Aucune
Professionnel en sciences physiques 2	P	BAC	Membre de l'Ordre des chimistes du Québec (de préférence) pour l'emploi de chimiste seulement	3 ans
Professionnel en sciences physiques 3	P	BAC	Membre de l'Ordre des chimistes du Québec (de préférence) pour l'emploi de chimiste seulement	8 ans
Avocat et notaire 1	D	BAC	Membre du Barreau ou de la Chambre des notaires du Québec	Aucune
Avocat et notaire 2	D	BAC	Membre du Barreau ou de la Chambre des notaires du Québec	3 ans
Avocat et notaire 3	D	BAC	Membre du Barreau ou de la Chambre des notaires du Québec	8 ans
Biologiste 1	P	BAC	Aucune	Aucune
Biologiste 2	P	BAC	Aucune	3 ans
Biologiste 3	P	BAC	Aucune	8 ans

1. Une description détaillée de ces emplois est disponible sur le site Web de l'Institut à l'adresse suivante : www.stat.gouv.qc.ca, section « Statistiques – par domaine », « Travail et rémunération ».

2. Une partie importante du panier d'emplois repères a été choisie selon l'approche déterministe (D) et les autres emplois, de façon aléatoire parmi l'ensemble des emplois non sélectionnés à l'étape déterministe – approche probabiliste (P).

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2012.*

3. Comme mentionné dans l'encadré méthodologique à la fin du document, les résultats dans l'ERG couvrent les employés réguliers à temps plein, alors que les données utilisées par l'IMT regroupent tous les employés quel que soit leur statut d'emploi. Cependant, le rapport entre les deux groupes permet de fournir un ordre de grandeur de la proportion d'employés et d'employées.

Couverture des emplois repères

L'édition 2012 de l'ERG prend en compte les données de 265 entreprises (l'univers de l'enquête est constitué d'environ 890 entreprises). Parmi les entreprises répondantes, 80 865 employées et employés (tableau 2) sont rattachés aux 23 emplois CNP potentiellement appariables aux emplois repères de la catégorie « Professionnels ». De ce nombre, un effectif total de 35 077 a été apparié, soit 43,4 % de l'ensemble. Le taux d'appariement varie de 6,8 % (secteur privé syndiqué) à 82,5 % (administration québécoise); les taux de l'administration québécoise, du secteur « autre public » et de deux de ses composantes, soit les administrations fédérale et municipale, sont supérieurs à ceux du secteur privé et de ses ventilations.

Il faut souligner cependant que l'information fournie au tableau 2 a pour but de donner une indication sur le taux d'appariement selon le secteur, puisque, pour certains emplois, la mise en relation des résultats par emploi repère et des résultats par code CNP ne peut se faire directement. Par exemple, pour certains emplois de professionnels,

les codes CNP de niveau de gestion ont été retenus à des fins d'analyse. Ces emplois ont été appariés seulement si les titulaires consacraient moins de 50 % de leur temps à des tâches de gestion.

Une fois les emplois appariés, quelle est la répartition de l'effectif selon les différents secteurs? C'est ce que présente le tableau 3; les données concernent l'administration québécoise et les secteurs « autre public » et privé. Pour ce dernier secteur, la répartition de l'effectif est également offerte selon la taille des entreprises. De plus, le secteur d'activité le plus peuplé est indiqué, soit celui de la fabrication⁴. Par ailleurs, il n'est

pas pertinent de présenter les résultats du secteur privé selon la syndicalisation puisque 99 % des professionnels sont non syndiqués. Par contre, cette ventilation est offerte dans le rapport *Rémunération des salariés. État et évolution comparés* puisque la structure et l'objectif du rapport sont différents de ceux de ce fascicule. En effet, le rapport présente les résultats de manière uniforme pour toutes les catégories d'emplois. Finalement, une analyse des trois sous-secteurs de l'administration québécoise (fonction publique, éducation et santé et services sociaux) est faite, mais les données ne sont pas présentées au tableau 3.

Tableau 2

Effectif possiblement appariable et taux d'appariement, catégorie « Professionnels », entreprises de 200 employés et plus, diverses ventilations, Québec, 2012

Secteur	Appariements (A)		Effectif « Professionnels » possiblement appariable (B)
	n	% (A/B)	
Administration québécoise	9 187	82,5	11 132
« Autre public »	12 920	55,0	23 477
Administration municipale, 25 000 hab. et plus	1 174	50,8	2 310
Administration fédérale	7 338	73,3	10 012
Entreprises publiques	3 734	40,8	9 155
Universités	674	33,7	2 000
Privé	12 970	28,0	46 256
Privé syndiqué	93	6,8	1 365
Privé non syndiqué	12 877	28,7	44 891
Privé, entreprises de 200 à 499 employés	451	47,8	944
Privé, entreprises de 500 employés et plus	12 519	27,6	45 312
Fabrication	4 678	42,5	10 998
Total	35 077	43,4	80 865

Source: Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2012.*

4. Selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN).

- Dans l'administration québécoise, le personnel professionnel compris dans les emplois appariés provient des trois sous-secteurs pour 6 des 20 emplois repères (voir annexe 2). L'effectif compris dans les emplois appariés est de 9 187. De ce nombre, 7 201 personnes proviennent du sous-secteur de la fonction publique, 1 506 travaillent dans le réseau public de la santé et des services sociaux et 480 se retrouvent dans le secteur de l'éducation. Le nombre d'employés varie de 20 dans l'emploi repère « Biologiste 1 » à 3 568 dans celui d'« Analyste des procédés administratifs et informaticien 2 ».
- La comparaison de la rémunération des professionnelles et professionnels de l'administration québécoise avec celle de 25 890 autres professionnels québécois est effectuée. La répartition de l'effectif dans les deux principaux secteurs est presque identique : 12 920 sont inclus dans les emplois appariés du secteur « autre public » (50 %) et 12 970 dans ceux du secteur privé (50 %).
- L'emploi le plus populaire dans ces deux derniers secteurs est le même que dans l'administration québécoise, soit celui d'« Analyste des procédés administratifs et informaticien 2 »; il représente 22 % de l'effectif apparié dans le secteur « autre public » et 27 %, dans le secteur privé.
- Les professionnels et professionnelles compris dans les emplois appariés du secteur privé se trouvent dans une proportion de 97 % dans les entreprises de 500 employés et plus. Dans 17 des 20 emplois, la proportion de professionnels dans cette strate de taille est supérieure à 90 %.
- Le secteur de la fabrication regroupe 36,1 % de l'ensemble de l'effectif apparié dans le secteur privé. La proportion est très différente d'un emploi à l'autre. Environ la moitié des professionnels de la fabrication se retrouvent dans l'emploi repère « Analyste des procédés administratifs et informaticien 2 » (54 %).

Tableau 3

Effectif pour chaque emploi repère, catégorie « Professionnels », entreprises de 200 employés et plus, diverses ventilations, Québec, 2012

Emploi repère

Emploi repère	Adm. québ.	« Autre public »	Privé			
			Ensemble	Taille de l'entreprise		Fabrication
				200 à 499	500 et plus	
n						
Professionnel en communication 1	80	150	60	7	53	9
Professionnel en communication 2	702	816	321	x	x	68
Professionnel en communication 3	110	277	35	x	x	15
Professionnel en gestion financière 1	159	397	194	8	186	36
Professionnel en gestion financière 2	789	874	931	44	887	267
Professionnel en gestion financière 3	152	775	166	5	161	33
Analyste des procédés administratifs et informaticien 1	383	687	328	22	306	73
Analyste des procédés administratifs et informaticien 2	3 568	2 892	3 552	211	3 341	470
Analyste des procédés administratifs et informaticien 3	1 039	1 404	960	20	940	110
Ingénieur 1	130	171	1 253	20	1 233	536
Ingénieur 2	391	2 178	4 022	57	3 965	2 536
Ingénieur 3	364	751	618	6	612	404
Professionnel en sciences physiques 1	29	x	53	x	x	x
Professionnel en sciences physiques 2	369	580	197	6	191	71
Professionnel en sciences physiques 3	98	146	32	x	x	18
Avocat et notaire 1	53	95	11	x	x	x
Avocat et notaire 2	599	461	180	x	x	17
Biologiste 1	20	x	x	x	x	x
Biologiste 2	108	214	40	x	x	x
Biologiste 3	44	37	x	x	x	x
Ensemble de la catégorie	9 187	12 920	12 970	451	12 519	4 678

x Donnée confidentielle.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2012.*

Résultats de la comparaison de rémunération

Les résultats concernent 9 936 membres du personnel professionnel de l'administration québécoise. Ce nombre est différent de celui inscrit aux tableaux 2 et 3 puisqu'il tient compte du poids réel des emplois choisis selon une approche probabiliste. Par ailleurs, l'ajustement de 0,5 % n'est pas inclus dans les résultats ci-dessous. Par contre, l'incorporation de l'ajustement aux données de l'administration québécoise montre que, pour l'ensemble des emplois de professionnels et pour les emplois repères, selon les trois secteurs comparés (autres salariés québécois, privé et « autre public »), la différence varie entre 0,4 et 0,8 point de pourcentage sur le plan du salaire et sur celui de la rémunération globale. L'ajout de cette augmentation ne modifie aucun des statuts comparatifs des salaires, ni par emploi repère, ni pour l'ensemble de la catégorie. Cependant, un statut comparatif est modifié dans la comparaison de la rémunération globale avec le secteur privé, un emploi passant d'un retard de l'administration québécoise à la parité des deux secteurs.

Administration québécoise : salaire en retard par rapport aux trois secteurs analysés, mais heures de travail moins nombreuses

Le tableau 4 présente les salaires annuels, la rémunération globale et les heures régulières hebdomadaires de travail des professionnels et professionnelles de l'administration québécoise et des secteurs de comparaison analysés. Les écarts salariaux et de rémunération globale, quant à eux, se trouvent dans le tableau 5. Les résultats sont offerts par emploi repère, par niveau de complexité et pour l'ensemble de la catégorie.

- Vingt emplois sont comparés. Le salaire moyen des professionnels de l'administration québécoise (67 601 \$) est inférieur à celui des professionnels des secteurs autres salariés québécois (75 647 \$), « autre public » (79 568 \$) et privé (72 937 \$); les retards sont respectivement de 11,9 %, 17,7 % et de 7,9 %. Dans la comparaison avec le secteur « autre public », tous les emplois repères mon-

trent un retard salarial de l'administration québécoise. Dans celle avec les autres salariés québécois, 18 emplois sur 20 affichent ce statut (88 % de l'effectif⁵), alors que face au secteur privé, 15 emplois montrent un salaire inférieur (76 % de l'effectif).

- Les emplois de niveau 2 (fonctionnement autonome) ont un impact important sur le résultat de la catégorie puisqu'ils représentent 71 % de l'effectif total; ils montrent un retard salarial de l'administration québécoise pour les trois secteurs comparés. L'emploi « Analyste des procédés administratifs et informaticien 2 » représente 51 % de l'effectif du niveau 2; il a donc un effet marqué sur le résultat de la catégorie. Pour sa part, l'emploi « Professionnel en gestion financière 2 » montre le retard le plus élevé des emplois de niveau 2 face à deux marchés de comparaison.
- Les emplois de niveau 1 (entrée et apprentissage) ainsi que ceux de niveau 3 (chef d'équipe et spécialiste) affichent généralement un retard de l'administration québécoise plus élevé que ceux de niveau 2, dans la comparaison avec les trois secteurs analysés. Les emplois de niveau 1 comptent pour 9 % de l'effectif, alors que ceux de niveau 3 regroupent 20 %.
- Le retard le plus important de l'administration québécoise est noté pour l'emploi d'avocat et notaire de niveau 1 : l'écart est de -47,4 % face aux autres salariés québécois, de -49,9 % par rapport au secteur « autre public » et de -38,6 % vis-à-vis du secteur privé.
- Dans l'administration québécoise, le nombre d'heures régulières hebdomadaires de travail est de 35 pour les 20 emplois repères de la catégorie « Professionnels ». Le nombre d'heures de travail de l'ensemble du personnel professionnel de l'administration québécoise est inférieur à celui de chacun des trois secteurs. La plus grande différence (-2,6 h) s'observe avec le secteur privé; cela équivaut à près de quatre semaines de moins annuellement dans l'administration québécoise.

- Lorsque l'analyse est effectuée par emploi repère, les mêmes constats sont faits; le nombre d'heures hebdomadaires de travail est inférieur dans l'administration québécoise par rapport aux trois marchés de comparaison. L'emploi « Professionnel en sciences physiques 1 » montre la différence la plus marquée face aux autres salariés québécois et au secteur privé; dans la comparaison avec le secteur « autre public », c'est plutôt l'emploi « Avocat et notaire 1 » qui présente la différence la plus élevée.

Rémunération globale : situation de l'administration québécoise meilleure vis-à-vis du secteur privé

- Sur le plan de la rémunération globale, la comparaison avec les autres salariés québécois et le secteur « autre public », pour l'ensemble de la catégorie, indique un retard de l'administration québécoise, soit de 6,4 % et de 25,4 % respectivement. Face aux autres salariés québécois, 13 emplois montrent un retard (41 % de l'effectif de l'administration québécoise), alors que par rapport au secteur « autre public », tous les emplois sont en retard. L'analyse par niveau quant à elle révèle que le retard moyen pour l'ensemble des emplois de niveau 2 est inférieur à celui observé pour ceux de niveaux 1 et 3, tant en regard des autres salariés québécois que vis-à-vis du secteur « autre public ».
- La rémunération globale du personnel professionnel de l'administration québécoise est, par contre, en avance de 4,2 % sur celle des professionnels du secteur privé. L'avance est notée pour 8 emplois (65 % de l'effectif). Cinq emplois affichent un retard de l'administration québécoise (17 % de l'effectif) et les 7 autres montrent la parité des deux secteurs. Des avances de plus de 10 % de l'administration québécoise sont constatées pour les emplois « Professionnel en communication 2 » (11,3 %), « Professionnel en sciences physiques 2 » (18,7 %) et « Biologiste 2 » (20,9 %). Il faut noter cependant que l'emploi « Analyste des procédés administratifs et informaticien 2 », avec 36 % de l'effectif de la catégorie et une avance de 6,6 % de l'administration québécoise, a un impact important sur le résultat de la catégorie.

5. La couverture de l'effectif, dans cette section, tient compte du poids réel des emplois choisis selon une approche probabiliste.

- Lorsque les niveaux sont considérés, la rémunération globale des professionnels de niveau 2 de l'administration québécoise est en avance par rapport à celle du secteur privé. En ce qui a trait aux emplois de niveaux 1 et 3, la rémunéra-

tion globale de l'administration québécoise est en retard face à celle du secteur privé. Les emplois de niveau 2 ont donc un impact important sur le résultat de la catégorie.

Tableau 4

Rémunération des emplois repères, catégorie « Professionnels », méthode des débours, entreprises de 200 employés et plus, administration québécoise et secteurs de comparaison, Québec, 2012

Emploi repère	Administration québécoise			Autres salariés québécois			« Autre public »			Privé		
	Salaire annuel	Heures rég.	Rémun. globale	Salaire annuel	Heures rég.	Rémun. globale	Salaire annuel	Heures rég.	Rémun. globale	Salaire annuel	Heures rég.	Rémun. globale
	\$	h	\$/h	\$	h	\$/h	\$	h	\$/h	\$	h	\$/h
Professionnel en communication 1	44 131	35,0	35,95	52 955	36,4	41,93	58 993	36,3	50,44	47 197	36,5	34,34
Professionnel en communication 2	63 816	35,0	50,91	67 368	36,3	52,97	72 972	36,3	60,53	61 287	36,3	45,16
Professionnel en communication 3	76 115	35,0	60,68	92 999	36,7	76,73	89 198	36,6	75,33	101 410	36,7	79,71
Professionnel en gestion financière 1	42 082	35,0	34,24	51 118	38,0	37,34	57 998	36,8	47,34	48 034	38,6	33,32
Professionnel en gestion financière 2	61 148	35,0	48,86	68 575	37,2	50,83	74 617	35,7	63,38	66 518	37,7	46,96
Professionnel en gestion financière 3	74 646	35,0	59,44	92 152	36,8	74,10	91 973	36,3	80,46	92 352	37,5	67,52
Analyste des procédés administratifs et informaticien 1	44 709	35,0	36,29	56 600	36,9	43,76	60 507	37,0	50,49	53 982	36,9	39,53
Analyste des procédés administratifs et informaticien 2	64 958	35,0	51,82	70 620	37,3	52,32	74 857	35,8	63,74	69 011	37,8	48,42
Analystes de procédés administratifs et informaticien 3	77 002	35,0	61,23	90 351	37,0	68,60	89 943	36,4	77,09	90 571	37,3	64,36
Ingénieur 1	47 201	35,0	38,26	57 722	38,6	41,02	59 932	36,0	54,36	57 572	38,8	40,22
Ingénieur 2	72 834	35,0	57,88	81 499	38,1	61,12	87 468	35,8	79,33	79 545	38,9	55,92
Ingénieur 3	85 469	35,0	67,66	105 343	37,7	78,73	105 414	36,2	94,41	105 317	38,3	73,73
Professionnel en sciences physiques 1	44 715	35,0	36,40	53 456	38,7	37,36	x	36,2	x	51 870	39,0	35,49
Professionnel en sciences physiques 2	70 457	35,0	55,90	71 258	37,4	53,30	79 322	37,2	64,67	65 202	37,6	45,45
Professionnel en sciences physiques 3	77 663	35,0	61,76	91 105	36,8	67,79	98 209	37,3	79,52	86 715	36,5	60,91
Avocat et notaire 1	51 592	35,0	41,83	76 062	37,3	59,97	77 316	37,4	62,58	71 487	36,8	51,05
Avocat et notaire 2	91 737	35,0	72,47	98 523	36,4	77,82	101 000	36,0	83,45	93 770	37,0	67,87
Biologiste 1	43 658	35,0	35,54	46 718	37,4	32,44	x	36,7	x	x	37,5	x
Biologiste 2	65 465	35,0	52,44	71 024	37,0	55,64	74 091	36,9	60,38	61 018	37,5	41,47
Biologiste 3	76 682	35,0	60,97	95 840	36,5	80,10	97 310	36,3	83,46	x	37,5	x
Niveau 1	44 855		36,44	55 577		41,74	61 366		51,86	53 004		37,80
Niveau 2	67 574		53,83	73 125		55,17	77 852		65,78	69 859		49,34
Niveau 3	78 339		62,25	93 947		72,35	94 147		81,19	93 133		66,12
Ensemble de la catégorie	67 601	35,0	53,89	75 647	37,1	57,35	79 568	36,2	67,56	72 937	37,6	51,61

x Donnée confidentielle ou coefficient de variation supérieur à 15 %.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2012.*

Tableau 5

Écarts de rémunération des emplois repères, catégorie « Professionnels », méthode des débours, entreprises de 200 employés et plus, administration québécoise et secteurs de comparaison, Québec, 2012

Emploi repère	Salaire			Rémunération globale		
	ASQ	« Autre public »	Privé	ASQ	« Autre public »	Privé
	%					
Professionnel en communication 1	-20,0	-33,7	-6,9 *	-16,6	-40,3	4,5 *
Professionnel en communication 2	-5,6 *	-14,3	4,0 *	-4,1 *	-18,9	11,3
Professionnel en communication 3	-22,2	-17,2	-33,2	-26,5	-24,1	-31,4 *
Professionnel en gestion financière 1	-21,5	-37,8	-14,1	-9,1 *	-38,3	2,7 *
Professionnel en gestion financière 2	-12,1	-22,0	-8,8	-4,0 *	-29,7	3,9 *
Professionnel en gestion financière 3	-23,5	-23,2	-23,7	-24,7	-35,4	-13,6
Analyste des procédés administratifs et informaticien 1	-26,6	-35,3	-20,7	-20,6	-39,1	-8,9 *
Analyste des procédés administratifs et informaticien 2	-8,7	-15,2	-6,2	-1,0 *	-23,0	6,6
Analyste des procédés administratifs et informaticien 3	-17,3	-16,8	-17,6	-12,0	-25,9	-5,1
Ingénieur 1	-22,3	-27,0	-22,0	-7,2	-42,1	-5,1
Ingénieur 2	-11,9	-20,1	-9,2	-5,6	-37,1	3,4
Ingénieur 3	-23,3	-23,3	-23,2	-16,4	-39,5	-9,0
Professionnel en sciences physiques 1	-19,6	x	-16,0	-2,6 *	x	2,5 *
Professionnel en sciences physiques 2	-1,1 *	-12,6	7,5	4,6 *	-15,7	18,7
Professionnel en sciences physiques 3	-17,3	-26,5	-11,7	-9,8	-28,8	1,4 *
Avocat et notaire 1	-47,4	-49,9	-38,6	-43,4	-49,6	-22,0
Avocat et notaire 2	-7,4	-10,1	-2,2 *	-7,4	-15,1	6,4
Biologiste 1	-7,0	x	x	8,7	x	x
Biologiste 2	-8,5	-13,2	6,8 *	-6,1	-15,2	20,9
Biologiste 3	-25,0	-26,9	x	-31,4	-36,9	x
Niveau 1	-23,9	-36,8	-18,2	-14,5	-42,3	-3,7
Niveau 2	-8,2	-15,2	-3,4	-2,5	-22,2	8,4
Niveau 3	-19,9	-20,2	-18,9	-16,2	-30,4	-6,2
Ensemble de la catégorie	-11,9	-17,7	-7,9	-6,4	-25,4	4,2

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

x Donnée confidentielle ou coefficient de variation supérieur à 15 %.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2012.*

La position de l'administration québécoise est-elle meilleure ou moins bonne sur le plan du salaire que sur celui de la rémunération globale face aux différents secteurs et pour quelle raison ? C'est le sujet de cette section. L'analyse se fait pour l'ensemble de la catégorie d'emplois « Professionnels » et non par emploi repère. En effet, les politiques relatives aux avantages sociaux et aux conditions de travail (voir les coûts dans l'annexe 3) s'appliquent à un regroupement d'employés occupant des postes variés, ce qui est différent des pratiques salariales qui, elles, font référence à l'emploi même.

- Dans la comparaison avec les autres travailleurs québécois et ceux du secteur privé, la situation comparative de l'administration québécoise s'améliore du salaire à la rémunération globale. Par rapport aux autres salariés québécois, cela s'explique par des heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise, et ce, malgré les coûts pour les avantages sociaux moindres dans ce secteur (tableau 6). Face au secteur privé, les heures de présence sont également moins nombreuses dans l'administration québécoise. En effet, la semaine régulière de travail y est plus courte et le nombre d'heures chômées payées (congés) supérieur, ce

qui explique que l'administration québécoise montre une avance au chapitre de la rémunération globale, malgré un retard sur le plan des salaires.

- En regard du secteur « autre public », la situation de l'administration québécoise s'affaiblit du salaire à la rémunération globale. Cela s'explique par les débours moindres dans ce secteur pour les avantages sociaux, et ce, malgré des heures de présence au travail moins nombreuses. Les coûts des avantages sociaux représentent 19,6 % du salaire dans l'administration québécoise comparativement à 32,4 % dans le secteur « autre public ».

Tableau 6

Explication de la différence entre les écarts salariaux et ceux de rémunération globale, catégorie « Professionnels », entreprises de 200 employés et plus, différents secteurs de comparaison, Québec, 2012

Secteur	Situation comparative de l'administration québécoise						
	Écarts			Composantes			
	Salaires	Rémunération globale	Passage du salaire à la rémunération globale	Passage du salaire à la rémunération globale			
				Avantages sociaux		Heures de présence au travail	
%			Débours	Effet	Heures	Effet	
Autres salariés québécois	-11,9	-6,4	Position meilleure	Moins élevés	Non déterminant	Moins nombreuses	Déterminant
« Autre public »	-17,7	-25,4	Position affaiblie	Moins élevés	Déterminant	Moins nombreuses	Non déterminant
Privé	-7,9	4,2	Position meilleure	Moins élevés	Aucun	Moins nombreuses	Déterminant

Effet déterminant : Composante (avantages sociaux ou heures de présence au travail) qui explique le passage du salaire à la rémunération globale

Effet non déterminant : Composante (avantages sociaux ou heures de présence au travail) qui affecte la position de l'administration québécoise, mais n'explique pas le passage du salaire à la rémunération globale

Aucun effet : Composante (avantages sociaux ou heures de présence au travail) qui n'affecte pas la situation de l'administration québécoise

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2012.*

Évolution des écarts : stabilité de l'administration québécoise face aux autres salariés québécois mais affaiblissement vis-à-vis du secteur « autre public »

• Les constats concernant l'évolution des écarts de l'ensemble des emplois de la catégorie « Professionnels » entre l'administration québécoise et les autres salariés québécois vont tous dans le même sens (voir le tableau 7). C'est également le cas pour le secteur « autre public ». En effet, de 2011 à 2012 et entre 2008 et 2012, la situation comparative de l'administration québécoise est demeurée stable sur le plan des salaires et de la rémunération globale par rapport aux autres salariés québécois, mais elle s'est affaiblie face au secteur « autre public ».

• Par rapport au secteur privé, le positionnement de l'administration québécoise est différent selon que l'analyse porte sur les salaires ou la rémunération globale ainsi que selon la période de référence. La situation comparative de l'administration québécoise s'est améliorée quant aux salaires pour la période 2011-2012 (3,0 points de pourcentage); par contre, la stabilité est constatée sur le plan de la rémunération globale. Quant à l'analyse de l'évolution de l'écart salarial pour la période 2008-2012 entre l'administration québécoise et le secteur privé, elle indique une amélioration de la situation de l'administration québécoise.

• Dans l'analyse de l'évolution des écarts, la différence brute entre les écarts de deux années peut être influencée par un changement dans la structure d'effectifs de l'administration québécoise. Parmi toutes les comparaisons, seule une très faible partie de la différence brute d'écarts notée entre 2011 et 2012 est due à l'effet « effectif ». Pour la période 2008-2012, la variation de la structure d'effectifs a eu des effets négatifs de 0,98 point de pourcentage face aux autres salariés québécois, de 0,88 point vis-à-vis du secteur « autre public » et de 1,42 point par rapport au secteur privé.

Tableau 7

Écarts de rémunération de 2012 et 2011, écarts salariaux de 2012 et 2008 et statut, catégorie « Professionnels », entreprises de 200 employés et plus, administration québécoise et secteurs de comparaison, Québec

Secteur	2012		2011		Différence 2012-2011 ¹		2012	2008	Différence 2012-2008 ¹
	Salaire	Rémun. globale	Salaire	Rémun. globale	Salaire	Rémun. globale			
	%				points de %		%	points de %	
Autres salariés québécois	-11,9	-6,4	-12,9	-7,6	1,0 #	1,2 #	-11,9	-11,0	-0,9 #
« Autre public »	-17,7	-25,4	-15,5	-22,1	-2,2	-3,3	-17,7	-10,6	-7,1
Privé	-7,9	4,2	-10,9	1,1 *	3,0	3,1 #	-7,9	-11,5	3,6

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

Indique la stabilité des écarts (différence non significative).

1. La différence peut ne pas être identique au résultat de la soustraction en raison des arrondissements.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2012.*

Maximum normal : retard de l'administration québécoise par rapport aux trois marchés de comparaison

- Le maximum normal moyen des professionnels de l'administration québécoise (73 511 \$, comme indiqué au tableau 8) est inférieur à celui des autres salariés québécois (82 086 \$), à celui du secteur « autre public » (83 481 \$) et à celui du secteur privé (80 381 \$); les retards sont respectivement de 11,7 %, de 13,6 % et de 9,3 % (tableau 9). Rappelons qu'un retard salarial de l'administration québécoise est également constaté face aux

trois marchés de comparaison (respectivement -11,9 %, -17,7 % et -7,9 %). La différence entre l'écart salarial et celui du maximum normal pour les comparaisons avec les autres salariés québécois et le secteur privé est non significative. La situation de l'administration québécoise par rapport au secteur « autre public » est moins bonne lors de la comparaison des salaires que lors de celle des échelles, le personnel professionnel de ce secteur étant moins avancé dans son échelle salariale que celui du secteur « autre public » (71,1 % comparativement à 81,5 %).

- Tout le personnel professionnel de l'administration québécoise est assujéti à une échelle salariale (donnée non présentée), alors que la proportion chez les autres salariés québécois est de 85,7 %. La proportion s'établit à 98,7 % dans le secteur « autre public » et à 80,0 % dans le secteur privé.
- Au total, 16 des 20 emplois, regroupant 81 % de l'effectif, affichent un retard de l'administration québécoise face aux autres professionnels québécois sur le plan du maximum normal, alors que le nombre s'établit à 15 par rapport aux

Tableau 8

Échelles salariales avec un maximum normal, catégorie « Professionnels », méthode des débours, entreprises de 200 employés et plus, administration québécoise et secteurs de comparaison, Québec, 2012

Emploi repère	Administration québécoise			Autres salariés québécois			
	Minimum	Maximum normal	Position dans l'échelle	Effectif assujéti	Minimum	Maximum normal	Position dans l'échelle
	\$	\$	%	%	\$	\$	%
Professionnel en communication 1	38 094	47 545	63,9	91,8	45 278	58 002	70,2
Professionnel en communication 2	50 043	71 118	65,4	95,8	57 186	73 430	64,5*
Professionnel en communication 3	60 743	79 663	81,2	97,3	77 550	95 336	88,0
Professionnel en gestion financière 1	37 567	46 023	53,4	64,9	44 821	60 189	64,1
Professionnel en gestion financière 2	48 470	69 162	61,3	74,5	55 344	75 848	73,2
Professionnel en gestion financière 3	60 072	77 128	85,4	92,5	71 815	97 129	82,9*
Analyste des procédés administratifs/informaticien 1	38 882	48 470	60,8	95,7	45 940	61 761	68,7
Analyste des procédés administratifs/informaticien 2	51 191	71 810	66,8	77,4	57 905	79 292	71,3*
Analyste des procédés administratifs/informaticien 3	60 512	79 041	89,0	90,4	72 078	97 060	71,0
Ingénieur 1	42 307	52 470	48,2	90,7	48 021	62 570	65,8
Ingénieur 2	54 435	78 013	78,0	88,4	65 545	87 234	74,0*
Ingénieur 3	52 584	86 895	95,8	92,4	83 890	106 429	91,3*
Professionnel en sciences physiques 1	38 206	47 867	67,4	72,1	48 393	61 061	61,9*
Professionnel en sciences physiques 2	53 965	75 848	75,4	94,7	59 567	74 301	83,8*
Professionnel en sciences physiques 3	61 729	79 995	87,2	100,0	75 328	92 367	93,8*
Avocat et notaire 1	45 164	57 839	50,7	96,9	58 773	82 001	78,3
Avocat et notaire 2	60 254	102 906	73,8	88,3	68 602	104 381	86,4
Biologiste 1	38 206	47 867	99,8	100,0	37 101	46 741	99,8
Biologiste 2	51 100	72 431	73,8	100,0	55 648	74 731	80,6
Biologiste 3	52 202	79 910	89,0	100,0	78 158	98 034	89,0
Niveau 1	39 335	48 984	57,3		46 012	61 032	68,6
Niveau 2	51 921	74 778	67,8		58 858	80 240	73,2
Niveau 3	59 212	80 515	89,4		75 316	98 456	78,8
Ensemble de la catégorie	52 202	73 511	71,1	85,7	60 948	82 086	74,7*

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

x Donnée confidentielle ou coefficient de variation supérieur à 15 %.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2012.*

professionnels du secteur privé (représentant 76% de l'effectif). En regard du secteur « autre public », la totalité des emplois montre un retard de l'administration québécoise. Pour deux emplois repères, le maximum normal de l'administration québécoise est moins élevé que le minimum observé dans deux marchés de comparaison, soit les autres salariés québécois et le secteur privé, alors que le nombre est de neuf vis-à-vis du secteur « autre public ».

- De plus, pour deux emplois, le maximum normal de l'administration québécoise dépasse le minimum des autres professionnels québécois de moins de 2 000 \$, alors qu'un seul emploi présente cette situation dans les comparaisons avec les secteurs « autre public » et privé.
- L'analyse par emploi repère montre que la situation comparative de l'administration québécoise est similaire sur le plan du salaire et sur celui du maximum normal pour 55 % des emplois dans la comparaison avec les autres salariés québécois et pour 70 % des emplois dans le cas du secteur privé. Quant à la situation comparative de l'administra-

tion québécoise par rapport au secteur « autre public », elle est meilleure sur le plan du maximum normal que sur celui du salaire pour 70 % des emplois.

- Les maximums normaux des emplois de niveau 1 et de niveau 3 montrent un retard de l'administration québécoise plus élevé que ceux des emplois de niveau 2, tant dans la comparaison avec les autres salariés québécois que dans celles avec les secteurs « autre public » et privé. Comme pour le salaire et la rémunération globale, les échelles salariales des emplois de niveau 2 ont un impact important sur le résultat de la catégorie.

Tableau 8 (suite)

	« Autre public »				Privé			
	Effectif assujetti	Minimum	Maximum normal	Position dans l'échelle	Effectif assujetti	Minimum	Maximum normal	Position dans l'échelle
	%	\$		%	%	\$		%
Professionnel en communication 1	98,2	48 744	62 159	78,9	85,7	41 492	53 461	59,6*
Professionnel en communication 2	97,2	60 589	76 138	80,7	94,3	53 378	70 399	48,0
Professionnel en communication 3	100,0	76 207	90 427	91,4	91,2	80 809	107 242	83,7*
Professionnel en gestion financière 1	100,0	47 238	64 650	61,8	49,2	42 620	56 126	66,8
Professionnel en gestion financière 2	99,3	56 079	79 494	78,7	66,1	54 968	73 970	69,7
Professionnel en gestion financière 3	99,0	71 294	95 932	84,3*	85,3	72 490	98 704	81,0*
Analyste des procédés administratifs/informaticien 1	100,0	49 278	63 974	76,4	92,8	43 530	60 162	63,8*
Analyste des procédés administratifs/informaticien 2	98,9	58 277	78 897	80,8	69,3	57 704	79 506	66,5*
Analyste des procédés administratifs/informaticien 3	100,0	70 980	92 716	87,2*	85,2	72 771	99 802	62,8
Ingénieur 1	100,0	52 494	65 435	57,5	90,1	47 683	62 351	66,4
Ingénieur 2	99,8	67 422	91 948	81,7	84,7	64 821	85 404	70,5*
Ingénieur 3	100,0	90 812	107 209	89,1	89,7	81 125	106 116	91,9*
Professionnel en sciences physiques 1	x	x	x	x	67,8	48 457	60 563	50,1*
Professionnel en sciences physiques 2	99,8	67 178	82 974	82,1	90,9	53 288	66 993	90,1
Professionnel en sciences physiques 3	100,0	82 077	101 067	72,4	100,0	69 303	86 818	100,6*
Avocat et notaire 1	100,0	59 281	84 200	84,0	85,6	56 605	72 624	117,7*
Avocat et notaire 2	90,5	66 972	108 466	84,7	84,1	71 966	95 825	95,1
Biologiste 1	x	x	x	x	x	x	x	x
Biologiste 2	100,0	56 499	77 262	89,0	100,0	52 871	66 476	59,9*
Biologiste 3	100,0	79 180	99 353	x	x	x	x	x
Niveau 1		49 802	65 467	72,1		44 071	58 572	68,1
Niveau 2		60 048	82 130	80,7		57 940	77 931	69,0
Niveau 3		76 659	96 683	87,4		74 224	99 241	73,9
Ensemble de la catégorie	98,7	62 412	83 481	81,5	80,0	80 381	70,3*	

Tableau 9

Écart des minimums et maximums normaux (échelle avec un maximum normal), catégorie « Professionnels », méthode des débours, entreprises de 200 employés et plus, administration québécoise et secteurs de comparaison, Québec, 2012

Emploi repère	Autres salariés québécois		« Autre public »		Privé	
	Minimum	Maximum normal	Minimum	Maximum normal	Minimum	Maximum normal
	%					
Professionnel en communication 1	-18,9	-22,0	-28,0	-30,7	-8,9*	-12,4
Professionnel en communication 2	-14,3	-3,3*	-21,1	-7,1	-6,7	1,0*
Professionnel en communication 3	-27,7	-19,7	-25,5	-13,5	-33,0	-34,6
Professionnel en gestion financière 1	-19,3	-30,8	-25,7	-40,5	-13,4	-22,0
Professionnel en gestion financière 2	-14,2	-9,7	-15,7	-14,9	-13,4	-7,0
Professionnel en gestion financière 3	-19,5	-25,9	-18,7	-24,4	-20,7	-28,0
Analyste des procédés administratifs/informaticien 1	-18,2	-27,4	-26,7	-32,0	-12,0	-24,1
Analyste des procédés administratifs/informaticien 2	-13,1	-10,4	-13,8	-9,9	-12,7	-10,7
Analyste des procédés administratifs/informaticien 3	-19,1	-22,8	-17,3	-17,3	-20,3	-26,3
Ingénieur 1	-13,5	-19,2	-24,1	-24,7	-12,7	-18,8
Ingénieur 2	-20,4	-11,8	-23,9	-17,9	-19,1	-9,5
Ingénieur 3	-59,5	-22,5	-72,7	-23,4	-54,3	-22,1
Professionnel en sciences physiques 1	-26,7	-27,6	x	x	-26,8	-26,5
Professionnel en sciences physiques 2	-10,4	2,0*	-24,5	-9,4	1,3*	11,7
Professionnel en sciences physiques 3	-22,0	-15,5	-37,8	-26,3	-12,3	-8,5
Avocat et notaire 1	-30,1	-41,8	-31,3	-45,6	-25,3	-25,6
Avocat et notaire 2	-13,9	-1,4*	-11,2	-5,4	-19,4	6,9
Biologiste 1	2,9*	2,4*	x	x	x	x
Biologiste 2	-8,9	-3,2	-10,6	-6,7	-3,5*	8,2
Biologiste 3	-27,1	-22,7	-28,8	-24,3	x	x
Niveau 1	-17,0	-24,6	-26,6	-33,6	-12,0	-19,6
Niveau 2	-13,4	-7,3	-15,7	-9,8	-11,6	-4,2
Niveau 3	-27,2	-22,3	-29,5	-20,1	-25,4	-23,3
Ensemble de la catégorie	-16,8	-11,7	-19,6	-13,6	-14,7	-9,3

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

x Donnée confidentielle ou coefficient de variation supérieur à 15 %.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2012.*

Échelles salariales au mérite : près des deux tiers du personnel professionnel sont assujettis à un maximum au mérite dans le secteur privé

Dans les entreprises québécoises de 200 employés et plus, 38 % du personnel professionnel couvert par une échelle salariale bénéficie d'un maximum au mérite, dont la valeur moyenne est de 94 882 \$. Les échelles salariales de l'administration québécoise ne comportent pas de tels maximums. Le secteur « autre public » ne compte que 4,9 % de professionnels et de professionnelles couverts par une échelle comportant un maximum au mérite⁶. En revanche, cette

réalité est fréquente dans le secteur privé. Cette section présente donc le portrait des échelles salariales avec un maximum au mérite dans le secteur privé.

Dans le secteur privé, 80 % du personnel professionnel est assujetti à une échelle de salaire. Parmi ces professionnels, 61,2 % sont couverts par une échelle avec un maximum au mérite (voir tableau 10), dont 60,9 % ont une échelle avec un minimum, un maximum normal et un maximum au mérite et 0,3 %, une échelle avec un minimum et un maximum au mérite (données non présentées). L'analyse porte sur les emplois couverts par ces deux types d'échelles.

La proportion de l'effectif couvert par une échelle avec un maximum au mérite est d'au moins 50 % pour tous les emplois repères présentés, à l'exception du « Professionnel en communication 2 » (41,7 %) et du « Professionnel de la gestion financière 1 » (37,6 %). Outre le corps d'emploi de « Biologiste » qui montre une couverture de 100 %, les emplois ayant le pourcentage le plus élevé sont : « Professionnel en sciences physiques 3 » (93,1 %), « Professionnel en communication 3 » (89,0 %) et « Professionnel en sciences physiques 2 » (83,6 %).

6. Sur le plan des emplois repères, c'est l'emploi « Professionnel en gestion financière 1 » qui affiche le taux de couverture le plus élevé, soit 21,4 %.

Le maximum normal moyen dans les échelles comportant un maximum au mérite est de 79 107 \$, soit 1 274 \$ de moins que dans l'ensemble des échelles (avec ou sans maximum au mérite). Lorsque les emplois sont examinés, le maximum normal provenant d'échelles avec un maximum au mérite est également moins élevé que celui observé pour l'ensemble des échelles pour tous les emplois repères sauf les « Professionnels en communication 1 et 2 » et l'« Analyste des procédés administratifs et informaticien 1 ». Dans le secteur privé, les « Biologistes 2 » sont tous assujettis à des échelles avec un minimum, un maximum normal et un maximum au mérite, ce qui explique que la valeur du maximum normal aux tableaux 8 et 10 soit la même.

L'analyse par emploi repère indique aussi que les maximums normaux moyens les plus faibles dans les échelles avec un maximum au mérite se retrouvent chez le « Professionnel en gestion financière 1 » et le « Professionnel en communication 1 », soit respectivement de 54 347 \$ et 56 967 \$. À l'opposé, les maximums normaux moyens les plus élevés se retrouvent chez le « Professionnel en communication 3 » (107 080 \$) et l'« Ingénieur 3 » (106 046 \$).

Le maximum au mérite moyen des professionnels ayant une échelle au mérite est de 94 931 \$. Les emplois repères dont les maximums au mérite sont les plus faibles sont le « Professionnel de la gestion financière 1 » (65 802 \$) et le « Professionnel en commu-

nication 1 » (66 778 \$). Les maximums au mérite les plus élevés se retrouvent chez l'« Ingénieur 3 » (130 116 \$) et le « Professionnel en communication 3 » (129 130 \$).

En moyenne, la position du maximum au mérite par rapport au maximum normal est supérieure de 20 %. Elle varie de 14,5 % chez le « Professionnel en gestion financière 3 » à 22,7 % chez l'« Ingénieur 3 ».

Tableau 10

Échelles salariales avec un maximum au mérite, catégorie « Professionnels », méthode des débours, entreprises de 200 employés et plus, secteur privé, Québec, 2012

Emploi repère

Emploi repère	Emplois professionnels assujettis à une échelle au mérite			
	Effectif couvert par une échelle au mérite	Maximum normal	Maximum au mérite	Maximum au mérite/
				Maximum normal
			(A)	(B)
%	\$		%	
Professionnel en communication 1	54,9	56 967	66 778	117,2
Professionnel en communication 2	41,7	73 420	85 549	116,5
Professionnel en communication 3	89,0	107 080	129 130	120,6
Professionnel en gestion financière 1	37,6	54 347	65 802	121,1
Professionnel en gestion financière 2	54,8	72 694	84 379	116,1
Professionnel en gestion financière 3	74,0	97 863	112 060	114,5
Analyste des procédés administratifs/informaticien 1	56,3	62 869	74 183	118,0
Analyste des procédés administratifs/informaticien 2	50,1	77 670	94 442	121,6
Analyste des procédés administratifs/informaticien 3	57,9	95 215	114 332	120,1
Ingénieur 1	73,1	59 690	72 720	121,8
Ingénieur 2	68,6	84 597	103 358	122,2
Ingénieur 3	78,2	106 046	130 116	122,7
Professionnel en sciences physiques 1	62,8	57 823	70 189	121,4
Professionnel en sciences physiques 2	83,6	64 961	79 545	122,4
Professionnel en sciences physiques 3	93,1	85 630	103 674	121,1
Avocat et notaire 1	77,4	71 452	85 521	119,7
Avocat et notaire 2	73,7	93 686	108 819	116,2
Biologiste 1	100,0	x	x	x
Biologiste 2	100,0	66 476	80 065	120,4
Biologiste 3	100,0	x	x	x
Ensemble de la catégorie	61,2	79 107	94 931	120,0

x Donnée confidentielle ou coefficient de variation supérieur à 15%.

Source: Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2012.*

Méthodologie d'enquête et emplois comparés

La comparaison de la rémunération des salariées et salariés de l'administration québécoise (fonction publique, secteur de l'éducation et celui de la santé et des services sociaux) est l'un des mandats de l'Institut de la statistique du Québec. En vertu de sa loi constitutive (L.R.Q., c. I-13.011, article 4) :

« L'Institut informe le public de l'état et de l'évolution comparés de la rémunération globale des salariés régis par une convention collective du gouvernement, des commissions scolaires, des collèges et des établissements d'une part et de la rémunération globale des autres salariés québécois de toute catégorie qu'il détermine d'autre part. Il publie, au plus tard le 30 novembre de chaque année, un rapport de ses constatations. »

La comparaison de la rémunération des salariés de l'administration québécoise porte sur cinq catégories d'emplois, soit les emplois professionnels, techniques, de bureau, d'entretien et service ainsi que les emplois d'ouvriers.

Univers

Les données proviennent de la collecte 2012 de l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec* (ERG) dont l'univers est constitué des entreprises comptant au moins 200 employés dans les différents secteurs du marché du travail et des municipalités de 25 000 habitants et plus¹. Les salariés peuvent être syndiqués ou non syndiqués. Certains secteurs sont exclus de l'univers visé, soit celui de l'agriculture et des services qui y sont reliés, celui de l'exploitation forestière et des services forestiers, celui de la pêche et du piégeage ainsi que celui de la construction.

Processus d'appariement

La collecte de données de l'ERG est basée sur la transmission par le répondant d'un fichier complet comportant les données sur l'emploi et la rémunération ainsi que sur les caractéristiques individuelles (sexe, date d'embauche, statut de syndicalisation) du personnel de l'entreprise. À partir du fichier, l'analyse des emplois est réalisée. Une première étape consiste à attribuer à tous ces emplois un code selon la *Classification nationale des professions* (CNP), système de classement reconnu à l'échelle canadienne. Après la codification selon la CNP, l'Institut procède à l'appariement des emplois des entreprises au panier d'emplois repères de l'administration québécoise pour répondre au mandat de comparaison. La méthode d'appariement permet de considérer les responsabilités, les tâches, les exigences ainsi que les niveaux de surveillance exercée et reçue. Par conséquent, les emplois sélectionnés pour l'appariement ne sont pas automatiquement appariés à un emploi repère; une vérification rigoureuse de la description d'emploi est effectuée pour évaluer la similitude. Ce processus d'appariement des emplois est essentiel afin d'effectuer la comparaison de rémunération la plus juste possible.

Panier d'emplois repères

Le panier d'emplois repères a été choisi en fonction, d'une part, de sa représentativité de la structure de rémunération et de la répartition de l'effectif dans l'administration québécoise, et d'autre part, de la comparabilité des emplois sur le marché des autres salariés québécois. Une portion des emplois a été sélectionnée selon des cibles définies au préalable; ces emplois, dits déterministes, sont autoreprésentatifs. D'autres ont été choisis de façon aléatoire parmi l'ensemble des emplois non sélectionnés selon l'approche déterministe; ces emplois, dits probabilistes, en représentent d'autres et leur poids est supérieur à 1. Cette approche permet d'inférer le résultat de la catégorie à l'ensemble des emplois professionnels de l'administration québécoise ayant une contrepartie sur le marché du travail et non seulement aux emplois repères.

Données représentatives et précision des résultats

À partir des emplois appariés dans les entreprises échantillonnées, l'Institut produit des résultats estimés pour chaque emploi repère et pour l'ensemble de la catégorie, et ces résultats peuvent être inférés à l'ensemble des entreprises québécoises de 200 employés et plus. La population de référence pour la comparaison est constituée des emplois réguliers à temps plein (équivalent à temps complet) de l'administration québécoise ayant une contrepartie directe et pertinente sur le marché du travail québécois.

Lorsque l'Institut présente les résultats de la comparaison pour l'ensemble des emplois, les données des deux secteurs sont pondérées par l'effectif de l'administration québécoise pour neutraliser l'effet de la distribution différente des employés dans les emplois repères d'un secteur à l'autre. Cette façon de procéder permet donc de réaliser la comparaison de la rémunération sur une base commune. Par ailleurs, l'Institut utilise l'écart comme mesure pour présenter les différences de rémunération. Le secteur de base est, bien entendu, toujours l'administration québécoise. Un écart positif désigne l'avance de l'administration québécoise et un écart négatif présente un retard de celle-ci. Lorsque les mesures de précision ne permettent pas de conclure à une avance ou à un retard de l'administration québécoise, nous disons qu'il y a parité entre les deux secteurs.

Échelle salariale

Une échelle salariale se définit comme un ensemble de taux de salaire correspondant à une structure salariale de base. Ces taux sont attachés 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. La progression dans l'échelle peut être basée sur le rendement de l'employé, la durée de son service continu ou une combinaison de ces deux facteurs. Les échelles salariales révèlent une partie importante de la politique salariale de l'employeur. L'analyse des échelles salariales permet en effet de faire ressortir les intentions de payer des employeurs pour des emplois similaires rémunérés selon une échelle. Elle jette donc un éclairage additionnel sur les résultats salariaux.

Il existe différents types d'échelles salariales : celles avec un minimum et un maximum normal, celles qui comportent un minimum, un maximum normal et un maximum au mérite, et finalement, les échelles salariales ayant un minimum et un maximum au mérite. Ces trois types d'échelles se distinguent par la présence d'un maximum normal et d'un maximum au mérite ou de l'un des deux.

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. Dans la plupart des organisations, le maximum normal sert de référence pour les discussions relatives à l'équité externe. Le maximum au mérite ne peut être atteint que par les employés et employées qui ont un rendement supérieur. La progression au-delà du maximum normal, c'est-à-dire jusqu'à un maximum au mérite, n'est accessible qu'à ces personnes.

L'analyse portant sur les échelles salariales (position et maximum) permet de bonifier l'analyse des résultats salariaux.

Ajustement du 0,5 %

Les résultats 2012 du rapport *Rémunération des salariés. État et évolution comparés* (diffusé le 29 novembre 2012) ne tiennent pas compte du paramètre d'augmentation lié à la croissance économique, négocié lors de la dernière convention collective, puisque au moment de la production du rapport, aucune augmentation de ce type n'avait été versée. En effet, l'ajustement de 0,5 % a été octroyé au début de l'année 2013.

Concept de la rémunération globale

Le concept de rémunération globale par heure travaillée prend en considération la rémunération annuelle, au numérateur, et les heures de présence au travail, au dénominateur. La rémunération annuelle comprend la rémunération directe (salaire et remboursement de congés de maladie non utilisés) et la

rémunération indirecte (rémunération versée par l'employeur à des tiers au nom de l'employé). Quant aux heures de présence au travail, elles sont obtenues en déduisant les heures chômées payées² (congés) des heures régulières. Pour le calcul de la rémunération globale, l'Institut utilise la méthode des débours, soit les coûts de l'employeur pour une année financière donnée.

Évolution des écarts

L'analyse portant sur la période 2008-2012 concerne uniquement les salaires puisque les données pour les avantages sociaux étaient visées par l'imputation partielle dans les résultats du rapport 2008.

1. Pour plus de renseignements sur la méthodologie de l'enquête, consultez le chapitre « La méthodologie » du rapport *Rémunération des salariés. État et évolution comparés* disponible à l'adresse suivante : http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/remuneration/remuneration_salarie.htm
2. Les heures chômées payées incluent les congés annuels, les congés fériés et mobiles, les congés de maladie utilisés ainsi que les congés parentaux et sociaux.

Liste des emplois de la *Classification nationale des professions* potentiellement appariables aux emplois repères, catégorie « Professionnels »

Code CNP	Emploi
0114	Directeurs/directrices d'autres services administratifs
0211	Directeurs/directrices des services de génie
0213	Gestionnaires de systèmes informatiques
0611	Directeurs/directrices des ventes, du marketing et de la publicité
1111	Vérificateurs/vérificatrices et comptables
1112	Analystes financiers/analystes financières et analystes en placements
1114	Autres agents financiers/agentes financières
1122	Professionnels/professionnelles des services aux entreprises de gestion
2111	Physiciens/physiciennes et astronomes
2112	Chimistes
2113	Géologues, géochimistes et géophysiciens/géophysiciennes
2115	Autres professionnels/professionnelles des sciences physiques
2121	Biologistes et autres scientifiques
213	Professionnels/professionnelles en génie civil, mécanique, électrique et chimique
214	Autres professionnels/professionnelles en génie
2161	Mathématiciens/mathématiciennes, statisticiens/statisticiennes et actuaires
2171	Analystes et consultants/consultantes en informatique
2172	Analystes de bases de données et administrateurs/administratrices de données
2173	Ingénieurs/ingénieures et concepteurs/conceptrices en logiciel
2174	Programmeurs/programmeuses et développeurs/développeuses en médias interactifs
2175	Concepteurs/conceptrices et développeurs/développeuses Web
4112	Avocats/avocates (partout au Canada) et notaires (au Québec)
5124	Professionnels/professionnelles des relations publiques et des communications

Corps d'emploi de l'administration québécoise et emplois repères correspondants, catégorie « Professionnels », Québec, 2012

Corps d'emploi par sous-secteur	Titre d'emploi	Emploi repère correspondant	
Fonction publique			
104-0	Agent et agente d'information	201	Professionnel en communication 1-2
104-10 et 104-15	Agent et agente d'information	201	Professionnel en communication 3
103-0	Agent et agente de la gestion financière	204	Professionnel en gestion financière 1-2
103-10 et 103-15	Agent et agente de la gestion financière	204	Professionnel en gestion financière 3
108-0	Analyste de l'informatique et des procédés administratifs	205	Analyste des procédés administratifs et informaticien 1-2
108-10 et 108-15	Analyste de l'informatique et des procédés administratifs	205	Analyste des procédés administratifs et informaticien 3
186-4	Ingénieur et ingénieure grade stagiaire	207	Ingénieur 1
186-0	Ingénieur et ingénieure	207	Ingénieur 1-2
186-91 et 186-96	Ingénieur et ingénieure	207	Ingénieur 3
124-0	Spécialiste en sciences physiques	209	Professionnel en sciences physiques 1-2
124-10 et 124-15	Spécialiste en sciences physiques	209	Professionnel en sciences physiques 3
115	Avocat et avocate ou notaire	210	Avocat et notaire 1-2
113-0	Biologiste	211	Biologiste 1-2
113-10 et 113-15	Biologiste	211	Biologiste 3
Éducation			
2119	Conseiller et conseillère en communication	201	Professionnel en communication 1-2*
C203	Conseiller et conseillère en communication	201	Professionnel en communication 2
2118	Agent et agente de la gestion financière	204	Professionnel en gestion financière 1-2
C202	Agent et agente de la gestion financière	204	Professionnel en gestion financière 1-2
2120	Analyste	205	Analyste des procédés administratifs et informaticien 1-2
C205	Analyste	205	Analyste des procédés administratifs et informaticien 1-2
2122	Ingénieur et ingénieure	207	Ingénieur 1-2
2144	Avocat et avocate	210	Avocat et notaire 1-2*
Santé et services sociaux			
0704-12, 0704-13 et 0704-14	Conseiller et conseillère en communication ¹	201	Professionnel en communication 2
1244	Agent et agente d'information	201	Professionnel en communication 1-2
0704-15 et 0704-16	Conseiller et conseillère en communication ¹	201	Professionnel en communication 3
0709-11, 0709-12, 0709-13 et 0709-14	Conseiller et conseillère en gestion financière ¹	204	Professionnel en gestion financière 2
0716-12, 0716-13 et 0716-14	Conseiller et conseillère en budgétisation ¹	204	Professionnel en gestion financière 2
1105	Agent et agente de la gestion financière	204	Professionnel en gestion financière 1-2
0709-15, 0709-16 et 0709-17	Conseiller et conseillère en gestion financière ¹	204	Professionnel en gestion financière 3
0716-15, 0716-16 et 0716-17	Conseiller et conseillère en budgétisation ¹	204	Professionnel en gestion financière 3
0717-08, 0717-11, 0717-12, 0717-13 et 0717-14	Conseiller et conseillère en procédés administratifs ¹	205	Analyste des procédés administratifs et informaticien 2
1109	Spécialiste en procédés administratifs	205	Analyste des procédés administratifs et informaticien 1-2
0721-13 et 0721-14	Conseiller et conseillère en informatique ¹	205	Analyste des procédés administratifs et informaticien 2
1123	Analyste en informatique	205	Analyste des procédés administratifs et informaticien 1-2
0717-15 et 0717-16	Conseiller et conseillère en procédés administratifs ¹	205	Analyste des procédés administratifs et informaticien 3
0721-15 et 0721-16	Conseiller et conseillère en informatique ¹	205	Analyste des procédés administratifs et informaticien 3
1124	Analyste spécialisé en informatique ²	205	Analyste des procédés administratifs et informaticien 3
1200	Bactériologiste	209	Professionnel en sciences physiques 1-2
1202	Biochimiste	209	Professionnel en sciences physiques 1-2
1203	Physicien médical et physicienne médicale	209	Professionnel en sciences physiques 2
1205	Ingénieur biomédical et ingénieure biomédicale	209	Professionnel en sciences physiques 1-2
1207	Spécialiste en sciences biologiques et physiques sanitaires	209	Professionnel en sciences physiques 1-2
1114	Avocat et avocate	210	Avocat et notaire 1-2

* Emploi qui regroupe deux niveaux de complexité. En 2012, aucun employé effectuait des fonctions de premier niveau (niveau 1).

1. Dans l'administration québécoise, ces emplois sont classés dans la catégorie « Cadres intermédiaires ». Le système de classification fixe cinq niveaux de cadres dont les conseillers et les coordonnateurs.

2. Cet emploi ne figure pas encore sur le site du Secrétariat du Conseil du trésor, mais il est dans le répertoire (du 27 avril 2012) du ministère de la Santé et des Services sociaux et il est rémunéré selon une échelle non définitive correspondant au groupe salarial 753, disponible sur le site du Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux : <http://www.cpnss.gov.qc.ca/index.php?titres-demploi-salaires-et-primas&augmenter>.

Importance des avantages sociaux et des heures chômées payées, catégorie « Professionnels », méthode des débours, entreprises de 200 employés et plus, administration québécoise et marchés de comparaison, Québec, 2012 (en % du salaire)

Avantages sociaux et heures chômées payées	Administration québécoise	ASQ	« Autre public »	Secteur privé
Autre rémunération directe				
Remboursement de congés de maladie non utilisés	0,49	0,10	0,20	0,04
Rémunération indirecte				
Régime de retraite	6,61	10,81	17,80	6,56*
Assurance-vie	0,08	0,23	0,14	0,30
Assurance maladie	0,12	1,55	1,56	1,53
Assurance-soins dentaires	0,00	1,08	1,10	1,03
Assurance-soins optiques	0,00	0,15	0,04	0,21
Assurance-salaire	1,68	0,68	0,41	0,87
Assurance-invalidité de longue durée	0,01	0,85	1,02	0,67
Total partiel des assurances	1,89	4,53	4,27	4,61
Compensation pour congés parentaux	0,36	0,38*	0,74	0,10
Assurance parentale du Québec	0,68	0,62	0,61	0,63
Régime de rentes du Québec	3,33	2,91	2,77	3,02
Assurance-emploi	1,04	0,98	0,93	1,02*
Assurance maladie du Québec	4,26	4,26*	4,26*	4,26*
CSST	0,94	0,82	0,82	0,83
Total partiel des régimes étatiques	10,25	9,60	9,39	9,76
Total rémunération indirecte	19,11	25,32	32,21	21,03
Total des avantages sociaux	19,60	25,42	32,41	21,07
Heures chômées payées				
Congés annuels	8,33	7,31	7,97	6,88
Congés fériés et mobiles	4,91	4,86	5,18	4,64
Congés de maladie utilisés	4,43	1,81	3,14	0,90
Congés parentaux	0,02	0,03	0,02	0,03
Congés sociaux	0,23	0,55	0,99	0,22*
Total des heures chômées payées	17,91	14,55	17,30	12,67
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées	37,51	39,97	49,71	33,74

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

Source: Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2012.*

Ce bulletin est co-réalisé par : Claude Vecerina, professionnel en rémunération
Nadège Jean, coordonnatrice-études rémunération

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

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

Ont collaboré à la réalisation : Christiane Lamarre, révision du contenu
Pascal Michel, Dominique Sam-Pan et Mario Haché, développement méthodologique et traitement statistique des données
Nicole Descroisselles, révision linguistique
Anne-Marie Roy, mise en page

Pour plus de renseignements : Direction des statistiques du travail et de la rémunération
Institut de la statistique du Québec
1200, avenue McGill College, bur. 400
Montréal (Québec) H3B 4J8
Téléphone : 514 876-4384
Télécopieur : 514 876-1767