

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 « Ouvriers »

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 « Ouvriers ». 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 d'ouvriers 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 « Ouvriers » est composé de 11 corps d'emploi : 8 ont été sélectionnés selon une approche déterministe et 3, selon une approche probabiliste. Ce sont des emplois dont les tâches sont principalement manuelles; leur exécution exige l'application de méthodes et de procédés spécialisés, habituellement au moyen de machines et d'outils appropriés. Les connaissances nécessaires à l'accomplissement de ces tâches correspondent généralement à un diplôme

me d'études secondaires (DES) ou à un diplôme d'études professionnelles (DEP). Des cartes de compétence et des certificats décernés par des organismes officiels sont souvent exigés dans le cas des métiers réglementés.

Chaque corps d'emploi comporte un ou plusieurs niveaux de complexité, soit ceux d'entrée et d'apprentissage (niveau 1), de fonctionnement autonome (niveau 2) et de chef d'équipe ou de spécialiste (niveau 3)². Pour certains emplois, le niveau 1 est l'apprenti et le niveau 2 est celui du compagnon sans expérience,

mais possédant un certificat de compétence pour l'exercice de son métier. La combinaison d'un corps d'emploi et d'un niveau définit un emploi repère. Les emplois repères inclus dans l'enquête ne font pas tous partie de la comparaison. C'est le cas, par exemple, des niveaux 1 (apprentis) pour les corps d'emploi exigeant un certificat de compétence.

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 : l'administration municipale (25 000 habitants et plus), l'administration fédérale au Québec, les entreprises publiques des trois paliers gouvernementaux et les universités.
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.

Portrait de l'effectif apparié

Emplois d'ouvriers 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 356 100 personnes à l'échelle du Québec occupent

les 19 emplois de la CNP potentiellement appariables aux emplois repères d'ouvriers (voir l'annexe 1). On estime qu'environ 12%³ d'entre elles travaillent dans les entreprises de 200 employés et plus en 2012.

Parmi l'ensemble du personnel de l'administration québécoise, 1% occupe un emploi d'ouvrier ou d'ouvrière (équivalent à temps complet). Dans ce secteur, les parties à la

négociation ont observé des difficultés liées à l'attraction et à la rétention de la main-d'œuvre pour cette catégorie d'emplois. À ce propos, une lettre d'entente a été signée le 9 juillet 2010 entre le gouvernement du Québec et les représentants de trois groupes syndicaux (Confédération des syndicats nationaux, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec et Secrétariat intersyndical des services publics) visant

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
Conducteur de véhicules légers 2	D	Minimale ³	Permis de conduire (classe 5)	Aucune
Conducteur de véhicules lourds 2	D	DEP	Permis de conduire (classe 1 et/ou 3)	6 mois
Électricien d'entretien 2	D	DEP	Certificat de compétence (licence A ou C)	4 ans
Électricien d'entretien 3	D	DEP	Certificat de compétence (licence A ou C)	6 ans
Mécanicien de véhicules motorisés 1	P	DEP	Certificat de compétence sauf dans les établissements ou les services du mécanicien ne sont pas offerts au public ou à d'autres entreprises	Aucune
Mécanicien de véhicules motorisés 2	P	DEP	Certificat de compétence sauf dans les établissements ou les services du mécanicien ne sont pas offerts au public ou à d'autres entreprises	4 ans
Mécanicien d'entretien (millwright) 2	P	DEP	Aucune	1 an
Menuisier d'entretien 2	D	DEP	Certificat de compétence (de préférence)	2 ans
Ouvrier de voirie 2	D	DES	Permis de conduire valide pour l'exercice d'un métier de construction (pour certain emplois)	2 ans
Ouvrier de voirie 3	D	DES	Permis de conduire valide pour l'exercice d'un métier de construction (pour certain emplois)	4 ans
Ouvrier certifié d'entretien 2	D	DEP	Certificat de compétence	3 ans
Peintre d'entretien 2	D	DEP	Certificat de compétence (de préférence)	2 ans
Machiniste 2	P	DEP, DES ou Certificat de qualification	Aucune	0 à 6 ans selon la scolarité ⁴
Conducteur d'équipements lourds 2	D	DEP	Permis de conduire de classe 5; en général, on exige une carte de compagnon ou un certificat de qualification approprié	6 mois

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).

3. Quelques années d'études secondaires sont habituellement exigées ou une formation en cours d'emploi est offerte.

4. Aucune expérience n'est exigée dans le cas d'un certificat de qualification ou d'un DEP, alors que 6 ans d'expérience sont nécessaires pour les détenteurs d'un DES.

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

3. Comme mentionné dans l'encadré sur la méthodologie 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.

la création d'un groupe mixte de travail afin d'examiner la problématique concernant la pénurie de main-d'œuvre dans la catégorie « Ouvriers » et de trouver des pistes de solutions. Le groupe de travail a dressé une liste préliminaire de 26 emplois vulnérables à cette réunion. Douze de ces emplois sont appariés aux emplois repères de la comparaison. Les seuls emplois repères non visés par la liste d'emplois vulnérables sont l'« Ouvrier de voirie » et le « Conducteur de véhicules légers ».

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, 25 290 employées et employés (tableau 2) sont rattachés aux 19 emplois CNP potentiellement appariables aux emplois repères de la catégorie « Ouvriers ». De ce nombre, un effectif total de 17 317 personnes a été apparié, soit 68,5 % de l'ensemble. Le taux d'appariement varie de 27,0 % (universités) à 86,7 % (administration québécoise); le taux de l'administration québécoise est supérieur à ceux des secteurs « autre public » et privé ainsi qu'à ceux de leurs composantes.

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 les facteurs de syndicalisation et de taille

des entreprises. De plus, le secteur d'activité le plus peuplé est indiqué, soit celui de la fabrication⁴. 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 « Ouvriers », entreprises de 200 employés et plus, diverses ventilations, Québec, 2012

Secteur	Appariements (A)		Effectif « Ouvriers » possiblement appariable (B)
	n	% (A/B)	n
Administration québécoise	2 939	86,7	3 390
« Autre public »	6 319	61,2	10 331
Administration municipale, 25 000 hab. et plus	3 311	62,5	5 300
Administration fédérale	339	63,1	537
Entreprises publiques	2 583	61,9	4 176
Universités	86	27,0	318
Privé	8 059	69,7	11 569
Privé syndiqué	6 322	71,4	8 852
Privé non syndiqué	1 737	63,9	2 717
Privé, entreprises de 200 à 499 employés	693	68,7	1 009
Privé, entreprises de 500 employés et plus	7 366	69,8	10 560
Fabrication	3 562	67,4	5 286
Total	17 317	68,5	25 290

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, les ouvrières et ouvriers compris dans les emplois appariés proviennent des trois sous-secteurs pour 6 des 14 emplois repères (annexe 2). L'effectif compris dans les emplois appariés est de 2 939. De ce nombre, 610 personnes proviennent du sous-secteur de la fonction publique, 1 202 travaillent dans le réseau public de la santé et des services sociaux et 1 127 se retrouvent dans le secteur de l'éducation (données par sous-secteur non présentées). Le nombre d'employés varie de 22 dans l'emploi repère « Mécanicien de véhicules motorisés 1 » à 902 dans celui d'« Ouvrier certifié d'entretien 2 ».
- La comparaison de la rémunération des ouvriers et ouvrières de l'administration québécoise avec celle de 14 378 autres ouvriers québécois est effectuée : 6 319 sont inclus dans les emplois appariés du secteur « autre public » (44 %) et 8 059, dans ceux du secteur privé (56 %). L'emploi le plus peuplé dans le secteur « autre public » est celui de « Conducteur d'équipements lourds 2 »; il représente 23 % de l'effectif apparié. Dans le secteur privé, l'emploi « Conducteur de véhicules lourds 2 » regroupe près du tiers des employés appariés (32 %).
- Dans le secteur privé, les employés appariés sont pour la plupart couverts par une convention collective; la proportion est de 78 % de l'ensemble de l'effectif. L'analyse par emploi repère montre que 4 emplois dont les données peuvent être diffusées affichent un pourcentage supérieur à 84 %.
- Selon la taille de l'entreprise, 91 % des personnes occupant un des emplois appariés du secteur privé travaillent dans les entreprises de 500 employés et plus. Pour 5 emplois dans cette strate de taille, la proportion est supérieure à 94 %.
- Le secteur de la fabrication regroupe 44 % de l'ensemble de l'effectif apparié dans le secteur privé. La proportion est très différente d'un emploi à l'autre. La plus faible proportion est notée pour l'emploi « Conducteur de véhicules légers 2 » : 1 % des ouvriers appariés à cet emploi l'ont été dans ce secteur d'activité. À l'inverse, la proportion la plus élevée est observée pour l'emploi « Machiniste 2 », soit 99 %, parmi les emplois non confidentiels.

Tableau 3

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

Emploi repère	Employés couverts							
	Adm. québ.	« Autre public »	Privé					
			Ensemble	Syndicalisation		Taille de l'entreprise		Fabrication
				Privé syndiqué	Privé non syndiqué	200 à 499	500 et plus	
n								
Conducteur de véhicules légers 2	141	1 218	850	608	242	72	778	7
Conducteur de véhicules lourds 2	262	424	2 546	1 998	548	253	2 293	413
Électricien d'entretien 2	342	267	648	550	98	3	645	519
Électricien d'entretien 3	84	53	15	x	x	x	x	x
Mécanicien de véhicules motorisés 1	22	63	146	x	x	x	x	x
Mécanicien de véhicules motorisés 2	71	1 367	774	333	441	41	733	180
Mécanicien d'entretien (millwright) 2	235	115	2 492	2 204	288	149	2 343	1 943
Menuisier d'entretien 2	318	119	27	18	9	15	12	18
Ouvrier de voirie 2	100	822	x	x	x	x	x	x
Ouvrier de voirie 3	243	49	x	x	x	x	x	x
Ouvrier certifié d'entretien 2	902	306	149	134	15	27	122	86
Peintre d'entretien 2	128	41	8	x	x	x	x	x
Machiniste 2	46	18	291	270	21	54	237	288
Conducteur d'équipements lourds 2	45	1 457	110	101	9	30	80	58
Ensemble de la catégorie	2 939	6 319	8 059	6 322	1 737	693	7 366	3 562

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.*

Résultats de la comparaison de rémunération

Les résultats concernent 3 750 ouvriers et ouvrières 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 d'ouvriers et par emploi repère, selon les trois secteurs comparés, 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, ni par emploi repère, ni pour l'ensemble de la catégorie.

Administration québécoise : salaire moyen inférieur à celui des secteurs analysés

Le tableau 4 présente les salaires annuels, la rémunération globale et les heures régulières hebdomadaires de travail des ouvriers et ouvrières 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 et pour l'ensemble de la catégorie.

- Le salaire annuel moyen de l'administration québécoise (42 732 \$) est inférieur à celui des autres salariés québécois (55 059 \$) et des secteurs « autre public » (55 119 \$) et privé (56 351 \$); le retard est respectivement de 28,8 %, 29,0 % et 32,2 %.
- Dans la comparaison avec les trois secteurs, l'administration québécoise affiche un retard salarial pour tous les emplois

sauf pour le « Mécanicien de véhicules motorisés 1 » face aux secteurs « autres salariés québécois » et privé ainsi que pour les emplois « Menuisier d'entretien 2 » et « Peintre d'entretien 2 » vis-à-vis du secteur privé : dans ces cas, la parité des deux secteurs est observée.

- L'emploi « Ouvrier certifié d'entretien 2 » de l'administration québécoise regroupe 24 % de l'effectif de la catégorie. Le résultat noté pour cet emploi a donc une influence importante sur celui de l'ensemble de la catégorie. Par ailleurs, le retard observé pour cet emploi repère, tant salarial que de rémunération globale, dans chacun des marchés de comparaison est supérieur à la moyenne de la catégorie.
- C'est l'emploi « Électricien d'entretien 2 » qui présente le retard salarial le plus important dans la comparaison de l'administration québécoise avec les autres salariés québécois et le secteur privé, respectivement de 40,0 % et 42,7 %. Vis-à-vis du secteur « autre public », le retard le plus élevé est noté pour l'emploi « Conducteur de véhicules légers 2 » : le salaire dans l'administration québécoise est inférieur de 36,7 %.
- Dans l'administration québécoise, le nombre d'heures régulières hebdomadaires de travail est de 38,75 (arrondi à une décimale : 38,8h) pour les 14 emplois repères de la catégorie « Ouvriers ». Le nombre d'heures de travail de l'administration québécoise est inférieur à celui de chacun des secteurs de comparaison. La différence la plus élevée est constatée par rapport au secteur privé, soit de 1,3 heure, ce qui équivaut à une différence annuelle d'une semaine et trois quarts à l'avantage de l'administration québécoise.

- Lorsque l'analyse se fait par emploi repère, le nombre d'heures de travail de l'administration québécoise est moins élevé pour 8 des 14 emplois par rapport au secteur « autres salariés québécois »; 7 emplois repères affichent ce statut vis-à-vis du secteur « autre public ». Face au secteur privé, 11 des 14 emplois présentent un nombre d'heures hebdomadaires de travail inférieur dans l'administration québécoise.

Rémunération globale : retard de l'administration québécoise par rapport aux trois marchés de comparaison

- La rémunération globale de l'ensemble du personnel ouvrier de l'administration québécoise est en retard par rapport à celle des trois secteurs de comparaison. L'écart est de 32,2 % face aux autres salariés québécois. Douze emplois de la catégorie présentent ce statut (92 % de l'effectif⁵), alors que les deux emplois restants sont à parité. Le retard le plus élevé est observé pour l'emploi « Ouvrier de voirie 2 » (-48,0 %).
- Vis-à-vis du secteur « autre public », le retard de l'administration québécoise est de 42,4 %. Tous les emplois de la catégorie présentent un retard; celui le plus élevé est observé pour l'emploi « Conducteur de véhicules légers 2 » (-57,5 %).
- Le retard des ouvriers de l'administration québécoise sur le plan de la rémunération globale est le moins élevé face à leurs homologues du secteur privé, soit de 29,4 %. Neuf emplois montrent un retard de l'administration québécoise (78 % de l'effectif), alors que la parité est notée pour les quatre emplois restants. Le retard le plus élevé est constaté pour l'emploi « Électricien d'entretien 2 » (-47,8 %).

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

Tableau 4

Rémunération des emplois repères, catégorie « Ouvriers », 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
Conducteur de véhicules légers 2	35 805	38,8	26,61	45 726	39,1*	34,14	48 959	38,1	41,91	43 916	39,6	30,18
Conducteur de véhicules lourds 2	38 966	38,8	29,06	45 712	44,2 ²	27,64	48 587	39,2	36,80	45 432	44,7 ²	26,90
Électricien d'entretien 2	44 990	38,8	32,70	62 997	39,6	48,06	57 832	38,7*	46,84	64 194	39,8	48,33
Électricien d'entretien 3	47 152	38,8	35,24	62 940	39,6	47,85	61 472	39,6	46,24	66 182	39,7	51,40
Mécanicien de véhicules motorisés 1	41 835	38,8	31,06	45 335	40,0	30,70	53 581	40,0	38,09	43 238	40,0	28,84
Mécanicien de véhicules motorisés 2	44 362	38,8	33,03	56 770	39,8	41,17	58 125	39,2	45,40	55 466	40,3 ²	37,40
Mécanicien d'entretien (millwright) 2	44 407	38,8	33,15	57 914	39,9	43,27	57 485	39,1*	48,63	57 927	39,9	43,11
Menuisier d'entretien 2	42 860	38,8	31,69	52 279	39,4	40,05	54 286	39,2	44,22	49 963	39,7	35,53
Ouvrier de voirie 2	36 530	38,8	27,87	47 220	38,4	41,25	46 900	38,4	40,98	x	x	x
Ouvrier de voirie 3	44 362	38,8	33,86	51 677	37,8*	45,89	51 677	37,8*	45,89	x	x	x
Ouvrier certifié d'entretien 2	42 404	38,8	30,76	58 378	39,1*	45,41	56 884	38,8*	47,06	60 215	39,6	43,48
Peintre d'entretien 2	39 348	38,8	28,97	51 069	39,7	37,69	52 051	39,8	38,86	46 899	39,1*	32,67
Machiniste 2	44 362	38,8	32,35	53 453	39,1*	38,20	55 996	40,0	43,19	53 407	39,1*	38,12
Conducteur d'équipements lourds 2	40 803	38,8	31,14	51 468	38,7*	44,72	50 397	38,2	45,41	57 375	41,2 ²	41,32
Ensemble de la catégorie	42 732¹	38,8¹	31,54¹	55 059	39,6	41,69	55 119	39,0*	44,89	56 351	40,1¹	40,61

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

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

1. Les résultats correspondent à la moyenne de ceux de l'ensemble des emplois utilisables dans la comparaison de l'administration québécoise avec les autres salariés québécois.

2. La semaine normale de travail est habituellement de 40 heures. Cependant, certains employés présentent des exceptions en vertu d'une législation particulière.

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 « Ouvriers », 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
	%					
Conducteur de véhicules légers 2	-27,7	-36,7	-22,7	-28,3	-57,5	-13,4
Conducteur de véhicules lourds 2	-17,3	-24,7	-16,6	4,9*	-26,6	7,4*
Électricien d'entretien 2	-40,0	-28,5	-42,7	-47,0	-43,3	-47,8
Électricien d'entretien 3	-33,5	-30,4	-40,4	-35,8	-31,2	-45,8
Mécanicien de véhicules motorisés 1	-8,4*	-28,1	-3,4*	1,2*	-22,6	7,2*
Mécanicien de véhicules motorisés 2	-28,0	-31,0	-25,0	-24,7	-37,5	-13,2
Mécanicien d'entretien (millwright) 2	-30,4	-29,5	-30,4	-30,5	-46,7	-30,0
Menuisier d'entretien 2	-22,0	-26,7	-16,6*	-26,4	-39,5	-12,1*
Ouvrier de voirie 2	-29,3	-28,4	x	-48,0	-47,0	x
Ouvrier de voirie 3	-16,5	-16,5	x	-35,5	-35,5	x
Ouvrier certifié d'entretien 2	-37,7	-34,1	-42,0	-47,6	-53,0	-41,3
Peintre d'entretien 2	-29,8	-32,3	-19,2*	-30,1	-34,1	-12,8*
Machiniste 2	-20,5	-26,2	-20,4	-18,1	-33,5	-17,8
Conducteur d'équipements lourds 2	-26,1	-23,5	-40,6	-43,6	-45,8	-32,7
Ensemble de la catégorie	-28,8	-29,0	-32,2	-32,2	-42,4	-29,4

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

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

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

Le salaire et la rémunération globale des ouvriers et des ouvrières de l'administration québécoise sont plus faibles que ceux observés dans les trois secteurs de comparaison pour la plupart des emplois repères. Mais 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 « Ouvriers » et non par emploi repère. En effet, les politiques relatives aux avantages sociaux et aux conditions de travail (voir les coûts à 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 l'ensemble de la catégorie « Ouvriers », la situation comparative de l'administration québécoise est similaire sur les plans du salaire et de la rémunération globale face aux autres salariés québécois (tableau 6). C'est la conséquence de l'effet combiné des heures de présence au travail moins nombreuses et des coûts des avantages sociaux moins élevés dans l'administration québécoise.
- Vis-à-vis du secteur « autre public », la situation de l'administration québécoise s'affaiblit du salaire (-29,0%) à la rémunération globale (-42,4%). Cela s'explique par les débours relatifs aux avantages sociaux moins élevés dans ce secteur. En effet, ces dépenses représentent 23,5% du salaire annuel moyen

dans l'administration québécoise comparativement à 37,1% dans le secteur « autre public ».

- Par rapport au secteur privé, la situation de l'administration québécoise est similaire sur le plan du salaire et sur celui de la rémunération globale, et ce, malgré les heures de présence au travail 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) y est plus élevé.

Tableau 6

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

Secteur	Situation comparative de l'administration québécoise						
	Écarts			Composantes			
	Salaire	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	-28,8	-32,2	Position similaire	Moins élevés	Non déterminant	Moins nombreuses	Non déterminant
« Autre public »	-29,0	-42,4	Position affaiblie	Moins élevés	Déterminant	Équivalentes	Aucun
Privé	-32,2	-29,4	Position similaire	Moins élevés	Aucun	Moins nombreuses	Non 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 la situation de l'administration québécoise par rapport aux secteurs « autres salariés québécois » et privé, mais affaiblissement vis-à-vis du secteur « autre public »

• Entre 2011 et 2012, la situation comparative de l'administration québécoise est demeurée stable, tant sur le plan des salaires que sur celui de la rémunération globale, par rapport aux autres salariés québécois et à ceux du secteur privé (tableau 7). La situation de l'administration québécoise s'est, par contre, affaiblie sur le plan des salaires (2,0 points de pourcentage) et de la rémunération globale (4,1 points de pourcentage) par rapport au secteur « autre public » pour la même période.

- Lorsque les années 2008 et 2012 sont considérées, la situation comparative du salaire des ouvrières et des ouvriers de l'administration québécoise demeure stable par rapport aux autres salariés québécois, ainsi qu'au secteur privé. Par contre, un affaiblissement est noté dans la comparaison avec le secteur « autre public ».
- Dans l'analyse de l'évolution des écarts, la différence brute entre les écarts de deux années peut être influencée par un changement de la structure de l'effectif de l'administration québécoise. Dans toutes les comparaisons, seule une faible partie de la différence brute d'écarts notée entre 2011 et 2012 est due à

l'effet « effectif ». Ce constat est également valable pour la période 2008-2012 en ce qui concerne le secteur « autre public ». Pour cette dernière période, la variation de la structure d'effectif a eu des effets négatifs face aux autres salariés québécois et au secteur privé (respectivement 0,88 point de pourcentage et 1,92 point de pourcentage).

Tableau 7

Écarts de rémunération de 2012 et 2011, écarts salariaux de 2012 et 2008 et statut, catégorie « Ouvriers », 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	Salaire		
	%		%		points de %		%		points de %
Autres salariés québécois	-28,8	-32,2	-27,8	-28,3	-1,0 [#]	-3,9 [#]	-28,8	-27,5	-1,3 [#]
« Autre public »	-29,0	-42,4	-26,9	-38,3	-2,0	-4,1	-29,0	-22,8	-6,1
Privé	-32,2	-29,4	-28,9	-24,1	-3,3 [#]	-5,3 [#]	-32,2	-30,1	-2,2 [#]

Indique la stabilité des écarts (différence statistiquement 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.*

Rémunération dans l'industrie de la construction

Le personnel ouvrier de l'industrie de la construction n'est pas couvert par l'*Enquête sur la rémunération globale* puisqu'il s'agit d'un des secteurs non inclus dans l'univers d'enquête. La *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (Loi R-20) régleme depuis 1968 les relations du travail dans cette industrie. Cette loi, administrée par la Commission de la construction du Québec (CCQ), s'applique aux employeurs et aux salariés de l'industrie de la construction. Elle prévoit le découpage de l'industrie en quatre secteurs aux fins de la négociation de conventions collectives (industriel, institutionnel et commercial, génie civil et voirie, résidentiel), l'adhésion syndicale obligatoire, la détermination de mécanismes de représentativité patronale et syndicale ainsi que l'application des conditions de travail à l'ensemble des travailleurs et des employeurs de l'industrie au Québec. Toutefois, certains aspects ont été revus par la *Loi éliminant le placement syndical et visant l'amélioration du fonctionnement de l'industrie de la construction*. La Commission a mis en ligne, le 9 septembre 2013, un nouveau service de recrutement dans l'industrie de la construction. Tous les

employeurs utiliserons à cette fin l'outil *Carnet référence construction*⁶, administré par la CCQ, susceptible de rendre le processus d'embauche plus transparent.

Les entreprises de l'industrie doivent se conformer à certains critères d'embauche. Le principe fondamental est la compétence acquise par la formation ou l'expérience de travail. Pour travailler dans l'industrie de la construction, l'ouvrier doit détenir un certificat de compétence ou être en voie de l'obtenir. Selon la Commission de la construction du Québec, en 2012, l'ensemble des ouvriers (165 000⁷) est répertorié en trois groupes, soit :

- Compagnon : personne ayant démontré sa qualification dans l'un ou l'autre des 26 métiers couverts par la Loi;
- Apprenti : personne admise à l'apprentissage d'un métier qui comporte d'une à cinq périodes d'apprentissage de 2 000 heures chacune;
- Occupation : personne qui exerce une activité de construction sur les chantiers, à titre de manœuvre ou de manœuvre spécialisé.

Politique de rémunération dans l'industrie de la construction différente de celle de l'administration québécoise

Le tableau 8 présente le salaire horaire pour trois emplois repères de fonctionnement autonome (niveau 2) et leurs comparables de niveau compagnon dans l'industrie de la construction selon deux ventilations : administration québécoise et industrie de la construction.

- Les résultats montrent que les salaires observés dans l'administration québécoise sont inférieurs à ceux notés dans les quatre groupes du secteur de la construction pour les trois emplois analysés.
- Le retard salarial le plus élevé de l'administration québécoise est face au groupe « Génie civil et voirie », et ce, pour les trois emplois analysés. La situation contraire est observée par rapport au groupe « Résidentiel ».
- Le retard le plus important de l'administration québécoise parmi les trois emplois analysés est noté pour l'emploi de peintre d'entretien 2 face au groupe « Génie civil et voirie ».

Tableau 8

Salaire pour certains emplois, catégorie « Ouvriers », administration québécoise et industrie de la construction, Québec, 2012

Emploi repère	Administration québécoise	Titre d'emploi	Secteurs de l'industrie de la construction			
			Industriel	Institutionnel et commercial	Génie civil et voirie	Résidentiel
Salaire, en vigueur au 1 ^{er} avril 2012; règle générale : travail de jour						
	\$/h		\$/h			
Menuisier d'entretien 2	21,20	Charpentier-menuisier (compagnon)	33,60	33,60	33,70	30,51
Électricien d'entretien 2	22,25	Électricien (compagnon)	34,01	34,01	34,09	31,91
Peintre d'entretien 2	19,46	Peintre (compagnon)	31,67	31,67	32,28	28,55

Sources : Commission de la construction du Québec; Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2012*.

6. En ligne : <http://carnet.ccq.org/fr/>.

7. En ligne : http://www.ccq.org/Accueil.aspx?sc_lang=fr-CA&profil=GrandPublic.

Le tableau 9 présente les politiques pour différents congés : annuels, fériés et de maladie visant le personnel d'ouvriers de l'administration québécoise et de l'industrie de la construction. La principale différence entre les politiques respectives de ces deux secteurs est que, dans l'industrie de la construction, les indemnités pour les congés annuels, fériés et de maladie sont versées deux fois par année, alors que dans l'administration québécoise, les congés annuels et de maladie sont cumulatifs; les paiements ne sont donc pas systématiquement versés au cours de l'année financière.

Les débours pour les trois types de congés analysés représentent 13,0 % du salaire dans l'industrie de la construction contre 16,5 % dans l'administration québécoise (données non présentées dans le tableau). Il est à mentionner que la *Loi sur les normes du travail* ne s'applique généralement pas à l'industrie de la construction.

Tableau 9

Politiques pour les congés annuels, fériés et de maladie, catégorie « Ouvriers », administration québécoise et industrie de la construction, Québec, 2012

Secteur	Politiques		
	Congés annuels	Congés fériés	Congés de maladie
Administration québécoise	20 jours; 25 jours après 25 années de service – Congés cumulatifs jusqu'à 10 jours par année	13 jours	1 jour de congé de maladie pour chaque mois de travail – Congés cumulatifs
Industrie de la construction	20 jours : 2 dernières semaines de juillet et 2 semaines durant la période des fêtes – Indemnité versée 2 fois par année	10 jours – Indemnité versée 2 fois par année	Pas de congés de maladie, mais l'employeur accorde une indemnité de 1,5 % du salaire versée 2 fois par année

Sources : Commission de la construction du Québec, *Congés et vacances de la construction. Année 2012*.
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. L'industrie de la construction possède des caractéristiques qui lui sont particulières dont, entre autres, la grande mobilité des entreprises et de la main-d'œuvre. Elle est aussi marquée par une instabilité cyclique et saisonnière et regroupe un grand nombre d'entreprises de petite taille. Par ailleurs, les personnes travaillant dans l'industrie de la construction sont régies par la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (Loi R-20). Étant donné la forte concentration des ouvriers et ouvrières dans cette industrie, ses particularités en ce qui a trait aux salaires et à certaines conditions de travail sont présentées à la fin de ce document.

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'en arriver à 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 leurs poids est supérieur à 1. Cette approche permet d'inférer le résultat de la catégorie à l'ensemble des emplois d'ouvriers 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 (en 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.

Ajustement de 0,5 %

Les résultats 2012 du rapport *Rémunération des salariés. État et évolution comparés* 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 sur 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 « Ouvriers »

Code CNP	Emploi
7216	Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses en mécanique
7231	Machinistes et vérificateurs/vérificatrices d'usinage et d'outillage
7241	Électriciens/électriciennes (sauf électriciens industriels/électriciennes industrielles et de réseaux électriques)
7242	Électriciens industriels/électriciennes industrielles
725	Plombiers/plombières, tuyauteurs/tuyauteuses et monteurs/monteuses d'installations au gaz
727	Charpentier et ébéniste
7294	Peintres et décorateurs/décoratrices
7311	Mécaniciens/mécaniciennes de chantier et mécaniciens industriels/mécaniciennes industrielles (sauf l'industrie du textile)
7312	Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd
7321	Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus
7333	Électromécaniciens/électromécaniciennes
7411	Conducteurs/conductrices de camions
7413	Chauffeurs/chauffeuses de taxi, chauffeurs/chauffeuses de limousine et chauffeurs/chauffeuses
7414	Chauffeurs-livreurs/chauffeuses-livreuses – services de livraison et de messagerie
7421	Conducteurs/conductrices d'équipement lourd (sauf les grues)
7422	Conducteurs/conductrices de machinerie d'entretien public
7611	Aides de soutien des métiers et manoeuvres en construction
7612	Autres manoeuvres et aides de soutien de métiers
7621	Manoeuvres à l'entretien des travaux publics

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

Corps d'emploi par sous-secteur	Titre d'emploi	Emploi repère correspondant
Fonction publique		
410 – 10	Charpentier-menuisier et charpentière-menuisière	512 Menuisier d'entretien 2
410 – 15	Menuisier et menuisière d'atelier	512 Menuisier d'entretien 2
416 – 5	Ouvrier certifié et ouvrière certifiée d'entretien	514 Ouvrier certifié d'entretien 2
416 – 10	Aide de métiers du bâtiment	514 Ouvrier certifié d'entretien 2
421 – 5	Électricien principal et électricienne principale	506 Électricien d'entretien 3
421 – 10	Électricien et électricienne	506 Électricien d'entretien 2
434 – 5	Mécanicien et mécanicienne, classe I	509 Mécanicien de véhicules motorisés 2
434 – 10	Mécanicien et mécanicienne, classe II	509 Mécanicien de véhicules motorisés 1
459 – 5	Chef d'équipe en routes et structures	513 Ouvrier de voirie 3
459 – 15	Conducteur et conductrice de véhicules et d'équipements mobiles, classe I	523 Conducteur d'équipements lourds 2
459 – 20	Conducteur et conductrice de véhicules et d'équipements mobiles, classe II	504 Conducteur de véhicules lourds 2
459 – 25	Conducteur et conductrice de véhicules et d'équipements mobiles, classe III	504 Conducteur de véhicules lourds 2
459 – 30	Conducteur et conductrice de véhicules et d'équipements mobiles, classe IV	503 Conducteur de véhicules légers 2
459 – 35	Ouvrier et ouvrière de voirie	513 Ouvrier de voirie 2
459 – 40	Poseur et poseuse de panneaux de signalisation routière	513 Ouvrier de voirie 2
459 – 50	Traceur et traceuse de bandes de démarcation routière, classe I	513 Ouvrier de voirie 2
Éducation (commissions scolaires et collèges)		
5102	Ébéniste	512 Menuisier d'entretien 2
5103	Électricien et électricienne, classe principale	506 Électricien d'entretien 2
5104	Électricien et électricienne	506 Électricien d'entretien 2
5106	Mécanicien et mécanicienne, classe I	509 Mécanicien de véhicules motorisés 2
5116	Menuisier et menuisière	512 Menuisier d'entretien 2
5117	Ouvrier certifié et ouvrière certifiée d'entretien	514 Ouvrier certifié d'entretien 2
5118	Peintre	515 Peintre d'entretien 2
5125	Spécialiste en mécanique d'ajustage	519 Machiniste 2
5137	Mécanicien et mécanicienne, classe II	509 Mécanicien de véhicules motorisés 1
5308	Conducteur et conductrice de véhicules lourds ¹	504 Conducteur de véhicules lourds 2
5310	Conducteur et conductrice de véhicules légers ¹	503 Conducteur de véhicules légers 2
C702	Électricien et électricienne	506 Électricien d'entretien 2
C704	Électricien et électricienne, classe principale	506 Électricien d'entretien 2
C707	Menuisier et menuisière	512 Menuisier d'entretien 2
C708	Ouvrier certifié et ouvrière certifiée d'entretien	514 Ouvrier certifié d'entretien 2
C709	Peintre	515 Peintre d'entretien 2
C716	Ébéniste	512 Menuisier d'entretien 2
C719	Mécanicien et mécanicienne d'entretien d'équipements	510 Mécanicien d'entretien (millwright) 2
C925	Conducteur et conductrice de véhicules légers ¹	503 Conducteur de véhicules légers 2
C926	Conducteur et conductrice de véhicules lourds ¹	504 Conducteur de véhicules lourds 2
Santé et services sociaux		
6336	Conducteur et conductrice de véhicules	503 Conducteur de véhicules légers 2
6353	Machiniste	519 Machiniste 2
6354	Électricien et électricienne	506 Électricien d'entretien 2
6355	Conducteur et conductrice de véhicules lourds	504 Conducteur de véhicules lourds 2
6356	Maître-électricien et maître-éлектриenne	506 Électricien d'entretien 3
6360	Mécanicien et mécanicienne d'entretien (millwright)	510 Mécanicien d'entretien (millwright) 2
6362	Peintre	515 Peintre d'entretien 2
6364	Menuisier et menuisière	512 Menuisier d'entretien 2
6365	Ébéniste	512 Menuisier d'entretien 2
6380	Mécanicien et mécanicienne de garage	509 Mécanicien de véhicules motorisés 1
6388	Ouvrier et ouvrière d'entretien général	514 Ouvrier certifié d'entretien 2
6423	Électromécanicien et électromécanicienne ²	510 Mécanicien d'entretien (millwright) 2

1. Dans l'administration québécoise, cet emploi est classé dans la catégorie du personnel d'entretien et de service.

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 764, disponible sur le site du Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux : <http://www.cpnss.gouv.qc.ca/index.php?titres-demploi-salaires-et-primas&augmenter>.

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

Avantages sociaux et heures chômées payées	Administration québécoise	ASQ	« Autre public »	Privé
Autre rémunération directe				
Remboursement de congés de maladie non utilisés	0,80	0,45	0,72 *	0,16
Rémunération indirecte				
Régime de retraite	6,60	14,00	19,50	10,68
Assurance-vie	0,03	0,29	0,21	0,33
Assurance maladie	0,17	1,75	1,55	1,88
Assurance-soins dentaires	0,00	0,82	0,68	0,99
Assurance-soins optiques	0,00	0,17	0,04	0,25
Assurance-salaire	3,20	1,32	1,31	1,27
Assurance-invalidité de longue durée	0,26	0,80	1,09	0,52
Total partiel des assurances	3,65	5,15	4,87	5,24
Compensation pour congés parentaux	0,02	0,04	0,08	0,00
Assurance parentale du Québec	0,75	0,73	0,75 *	0,72
Régime de rentes du Québec	4,54	3,78	3,89	3,52
Assurance-emploi	1,55	1,33	1,33	1,32
Assurance maladie du Québec	4,26	4,26 *	4,26 *	4,26 *
CSST	1,37	2,26	1,69	2,38
Total partiel des régimes étatiques	12,47	12,37 *	11,92	12,20 *
Total rémunération indirecte	22,74	31,56	36,37	28,12
Total des avantages sociaux	23,54	32,01	37,09	28,28
Heures chômées payées				
Congés annuels	8,64	8,36 *	8,55 *	8,36 *
Congés fériés et mobiles	4,91	4,84 *	5,01 *	4,66
Congés de maladie utilisés	2,91	1,63	2,98 *	0,78
Congés parentaux	0,01	0,12 *	0,03	0,20
Congés sociaux	0,73	0,52	0,75 *	0,43
Total des heures chômées payées	17,19	15,48	17,31 *	14,43
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées	40,74	47,49	54,40	42,71 *

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

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

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

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
Elaine Baxter McLeay, 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

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