

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 « Techniciens »

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 « Techniciens ». 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 techniques 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 « Techniciens » est composé de 10 corps d'emploi. Sept ont été sélectionnés selon une approche déterministe et trois, selon une approche probabiliste. Ce sont des emplois dont les tâches se rapportent généralement à l'exécution de travaux spécialisés et à la conception et la réalisation de mécanismes facilitant l'application de normes, procédés, programmes et systèmes relatifs aux activités de l'organisation. L'accomplis-

sement de ces tâches requiert généralement une scolarité de niveau collégial ou l'équivalent.

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. La combinaison d'un corps d'emploi et d'un niveau définit un emploi repère.

Les corps d'emploi « Pilote d'aéronefs – avion d'affaires » et « Pilote d'aéronefs – hélicoptère » font exception. Ces corps

d'emploi ont un seul niveau dont la définition est différente, à savoir: niveau 2 – copilote/premier officier (1500 heures de vol certifiées). Par ailleurs, tous les emplois de niveaux 1 et 2 sont fusionnés pour refléter la classification des emplois techniques dans l'administration québécoise.

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.

Tableau 1

Emplois repères comparés et critères d'admissibilité, catégorie «Techniciens», Québec, 2012

Emploi repère ¹	Étape du choix ²	Critères d'admissibilité		
		Scolarité	Condition de pratique	Expérience minimale généralement requise
Pilote d'aéronefs – avion d'affaires 2	D	Diplôme en pilotage d'aéronefs reconnu par Transport Canada	Licence de pilote professionnel Licence de pilote de ligne Qualifications sur avion multimoteurs Qualifications de vol aux instruments Annotation sur type d'appareil piloté (plus de 12 500 livres) Certificat d'examen médical de Transport Canada Certificat d'opérateur de radiotéléphone	1 500 heures de vol certifiées
Technicien en administration 1	D	DEC	Aucune	Aucune
Technicien en administration 2	D	DEC	Aucune	3 ans
Technicien en administration 3	D	DEC	Aucune	8 ans
Technicien en documentation 1	D	DEC	Aucune	Aucune
Technicien en documentation 2	D	DEC	Aucune	1 an
Technicien en documentation 3	D	DEC	Aucune	5 ans
Technicien de laboratoire 1	D	DEC	Aucune	Aucune
Technicien de laboratoire 2	D	DEC	Aucune	3 ans
Technicien de laboratoire 3	D	DEC	Aucune	8 ans
Technicien en droit 1	P	DEC	Aucune	Aucune
Technicien en droit 2	P	DEC	Aucune	3 ans
Technicien en droit 3	P	DEC	Aucune	8 ans
Technicien en génie 1	D	DEC	Aucune	Aucune
Technicien en génie 2	D	DEC	Aucune	3 ans
Technicien en génie 3	D	DEC	Aucune	8 ans
Technicien en informatique 1	D	DEC	Aucune	Aucune
Technicien en informatique 2	D	DEC	Aucune	2 ans
Technicien en informatique 3	D	DEC	Aucune	6 ans
Technicien en loisir 1	P	DEC	Aucune	Aucune
Technicien en loisir 2	P	DEC	Aucune	3 ans
Technicien en hygiène du travail 1	P	DEC	Aucune	Aucune
Technicien en hygiène du travail 2	P	DEC	Aucune	3 ans
Pilote d'aéronefs – hélicoptère 2	D	Diplôme en pilotage d'aéronefs reconnu par Transport Canada	Licence de pilote professionnel Certificat d'opérateur de radiotéléphone Certificat relatif au vol aux instruments Certificat relatif au vol de nuit Certificat relatif à l'examen médical de Transport Canada	1 500 heures de vol certifiées

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, c'est-à-dire selon l'approche probabiliste (P).

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

Portrait de l'effectif apparié

Emplois techniques 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 354 500 personnes à l'échelle du Québec occupent les 22 emplois de la CNP potentiellement appariables aux emplois repères de techniciens (voir l'annexe 1). On estime que près de 23 %³ d'entre elles travaillent dans les entreprises de 200 employés et plus en 2012.

Parmi l'ensemble du personnel de l'administration québécoise, 23 % occupent un emploi de technicien. C'est dans le sous-secteur de la santé et des services sociaux que l'on retrouve le plus grand nombre de techniciens.

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, 83 369 employées et employés (tableau 2) sont rattachés aux 22 emplois CNP potentiellement appariables aux emplois repères de la catégorie « Techniciens ». De ce nombre, un effectif total de 37 777 a été apparié, soit 45 % de l'ensemble. Le taux d'appariement varie de 22,2 % à 83,4 % ; les taux de l'administration québécoise, du secteur « autre public » et de trois de ses composantes 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. En effet, un même code CNP peut servir d'analyse pour identifier des emplois susceptibles d'être appariés à plus d'un corps d'emploi. Par exemple, dans la catégorie « Techniciens », le code CNP 143 – Commis des finances et de l'assurance – est un emploi possiblement appariable à un des emplois repères de bureau et à un des emplois repères techniques. Les emplois ayant un code CNP 143 sont plus souvent appariés à des emplois repères de la catégorie « Bureau ».

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 « Techniciens », entreprises de 200 employés et plus, diverses ventilations, Québec, 2012

Secteur	Appariements (A)		Effectif « Techniciens » possiblement appariable (B) n
	n	% (A/B)	
Administration québécoise	16 506	83,4	19 793
« Autre public »	10 869	43,9	24 781
Administration municipale, 25 000 habitants et plus	1 556	49,4	3 147
Administration fédérale	4 884	40,3	12 117
Entreprises publiques	2 700	44,1	6 119
Universités	1 729	50,9	3 398
Privé	10 402	26,8	38 795
Privé syndiqué	3 613	43,8	8 243
Privé non syndiqué	6 789	22,2	30 552
Privé, entreprises de 200 à 499 employés	521	42,1	1 238
Privé, entreprises de 500 employés et plus	9 881	26,3	37 557
Fabrication	4 487	41,6	10 788
Total	37 777	45,3	83 369

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.

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

- Dans l'administration québécoise, le personnel technique compris dans les emplois appariés provient des trois sous-secteurs pour 5 des 15 emplois repères (voir annexe 2). L'effectif compris dans les emplois appariés est de 16 506 (équivalent à temps complet). De ce nombre, 7 303 personnes proviennent du réseau public de la santé et des services sociaux, 6 138 travaillent dans la fonction publique et 3 065 se trouvent dans le secteur de l'éducation. Le nombre d'employés varie de 2 dans l'emploi repère « Pilote d'aéronefs – avion d'affaires 2 » à 7 589 dans celui de « Technicien en administration 1-2 ». L'effectif associé à ce dernier emploi représente 46 % de l'ensemble des techniciens couverts dans ce secteur.
- La comparaison de la rémunération des techniciens et techniciennes de l'administration québécoise avec celle de 21 271 autres techniciens québécois est effectuée : 10 869 techniciens sont inclus dans les emplois appariés du secteur « autre public » (51 %) et 10 402 dans ceux du secteur privé (49 %).
- L'emploi repère le plus peuplé dans le secteur « autre public » est celui de « Technicien en administration 1-2 »; il représente 45 % de l'effectif apparié. Dans le secteur privé, l'emploi « Technicien en génie 1-2 » regroupe 42 % des employés appariés.
- Dans le secteur privé, près des deux tiers du personnel technique apparié sont non syndiqués (6 789). En ce qui concerne la taille de l'entreprise, 95 % des techniciens et techniciennes travaillent dans les entreprises de 500 employés et plus.
- Le secteur de la fabrication regroupe 43 % de l'ensemble de l'effectif apparié dans le secteur privé. La proportion est différente d'un emploi à l'autre. En ne considérant que les emplois diffusables, l'emploi « Technicien en droit 1-2 » montre la plus faible proportion : 10 % des techniciens appariés à cet emploi l'ont été dans ce secteur d'activité. À l'inverse, le pourcentage le plus élevé est observé pour l'emploi « Technicien de laboratoire 1-2 », soit 84 %.

Tableau 3

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

Emploi repère	Adm. québ.	« Autre public »	Privé					
			Ensemble	Syndicalisation		Taille de l'entreprise		Fabrication
				Privé syndiqué	Privé non syndiqué	200 à 499	500 et plus	
n								
Pilote d'aéronefs – avion d'affaires 2	2	x	x	x	x	x	x	x
Technicien en administration 1-2	7 589	4 893	1 737	275	1 462	185	1 552	358
Technicien en administration 3	194	75	51	x	x	13	38	10
Technicien en documentation 1-2	740	478	x	x	x	x	x	x
Technicien de laboratoire 1-2	1 899	537	504	255	249	50	454	424
Technicien de laboratoire 3	462	60	13	x	x	x	x	3
Technicien en droit 1-2	366	217	84	x	x	x	x	9
Technicien en droit 3	18	x	x	x	x	x	x	x
Technicien en génie 1-2	1 274	2 316	4 401	2 210	2 191	145	4 256	2 682
Technicien en génie 3	264	1 331	299	36	263	24	275	185
Technicien en informatique 1-2	2 243	845	2 707	611	2 096	86	2 621	596
Technicien en informatique 3	813	56	287	x	x	6	281	137
Technicien en loisir 1-2	460	29	x	x	x	x	x	x
Technicien en hygiène du travail 1-2	177	23	86	19	67	x	x	70
Pilote d'aéronefs – hélicoptère 2	5	x	x	x	x	x	x	x
Ensemble de la catégorie	16 506	10 869	10 402	3 613	6 789	521	9 881	4 487

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 17 365 techniciennes et techniciens 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 montre que, pour l'ensemble des emplois de techniciens et pour les emplois repères, selon les trois secteurs comparés (autres salariés québécois, « autre public » et privé), la différence varie entre 0,3 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 et de rémunération globale, ni par emploi repère, ni pour l'ensemble de la catégorie.

Administration québécoise : salaire inférieur, mais semaine de travail plus courte

Le tableau 4 présente les salaires annuels, la rémunération globale et les heures régulières hebdomadaires de travail des techniciens et techniciennes 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.

- Le salaire moyen du personnel technique de l'administration québécoise (47 050 \$) est inférieur à celui des techniciens des secteurs autres salariés québécois (53 380 \$), « autre public » (55 683 \$) et privé (52 223 \$); les retards de l'administration québécoise s'établissent respectivement à 13,5 %, 18,4 % et 11,0 %. Treize emplois repères montrent un retard salarial de l'administration québécoise dans la comparaison avec les autres techniciens québécois et ceux du secteur « autre public ». Quant à la comparaison avec le secteur privé, neuf emplois montrent un salaire moindre dans l'administration québécoise.
- Les emplois de niveaux d'entrée et de fonctionnement autonome (niveaux 1 et 2) ont un impact important avec 90 %⁵ de l'effectif de la catégorie; ils présentent un

salaire inférieur de l'administration québécoise par rapport aux trois marchés de comparaison. C'est l'emploi « Technicien en hygiène du travail 1-2 » qui indique le retard le plus élevé.

- Les emplois de niveau 3 (chef d'équipe ou de spécialiste) montrent un retard de l'administration québécoise plus grand que ceux de niveaux 1-2, tant dans la comparaison avec le secteur « autres salariés québécois » que dans celles avec le secteur « autre public » et le secteur privé (respectivement -21,7 %, -19,3 % et -20,9 %).
- Tous les emplois confondus, le « Technicien en génie 3 » affiche les retards de l'administration québécoise les plus élevés en comparaison des secteurs « autres salariés québécois », « autre public » et privé (respectivement -49,4 %, -50,3 % et -48,5 %).
- Dans l'administration québécoise, le nombre d'heures régulières hebdomadaires de travail est de 35 pour 14 des 15 emplois repères de la catégorie. Le « Technicien en génie 1-2 » est le seul emploi dont le nombre d'heures régulières est différent, soit 35,5. Le nombre d'heures de travail de l'ensemble du personnel technique de l'administration québécoise est inférieur à celui de chacun des trois secteurs. La plus grande différence (près de 3 heures) s'observe avec le secteur privé; cela équivaut à un peu plus de quatre semaines un quart de moins annuellement dans l'administration québécoise.
- Lorsque l'analyse est effectuée par emploi repère, les mêmes constats sont généralement faits; le nombre d'heures hebdomadaires de travail est inférieur dans l'administration québécoise par rapport aux trois marchés de comparaison. En ne considérant que les emplois diffusables, la différence la plus marquée est notée pour l'emploi « Technicien en génie 1-2 » dans les secteurs « autres salariés québécois » et privé; face au secteur « autre public », c'est plutôt l'emploi « Technicien de laboratoire 3 » qui présente la différence la plus élevée.
- Un seul emploi montre une semaine de travail plus longue dans l'administration québécoise; c'est le cas du « Technicien en hygiène du travail 1-2 » dans

la comparaison avec le secteur « autre public ». La différence est d'environ une heure et quart, ce qui équivaut à près d'une semaine et trois quarts de travail de plus pour cet emploi annuellement dans l'administration québécoise.

Rémunération globale : retard de l'administration québécoise face aux autres salariés québécois et au secteur « autre public », mais parité avec le 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 6,0 % et de 21,6 % respectivement. Face aux autres techniciens québécois, neuf emplois montrent un retard (27 % de l'effectif de l'administration québécoise), alors que par rapport au secteur « autre public », tous les emplois présentent un retard. L'analyse par niveau quant à elle indique que le retard moyen noté pour l'ensemble des emplois de niveaux 1 et 2 est inférieur à celui observé pour le niveau 3 dans la comparaison avec les autres salariés québécois.
- Par contre, la rémunération globale du personnel technique de l'administration québécoise est, à parité avec celle du secteur privé. La parité est notée pour huit emplois (30 % de l'effectif). Deux emplois sont en avance (57 % de l'effectif) et quatre emplois affichent un retard de l'administration québécoise (13 % de l'effectif). L'avance de l'administration québécoise constatée touche les deux emplois qui ont l'effectif le plus élevé, soit le « Technicien en administration 1-2 » et le « Technicien en informatique 1-2 ». L'avance de ces deux emplois populaires est contrebalancée par les quatre emplois en retard.
- Lorsque les niveaux sont considérés, la rémunération globale du personnel technique des niveaux 1 et 2 de l'administration québécoise est en avance sur celle du secteur privé, en raison de l'avance des deux emplois mentionnés précédemment. En ce qui a trait aux emplois de niveau 3, cependant, la rémunération globale de l'administration québécoise est inférieure à celle du secteur privé.

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
Pilote d'aéronefs – avion d'affaires 2	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Technicien en administration 1-2	45 642	35,0	37,41	49 351	37,2	37,79	53 668	36,6	44,66	46 190	37,7	33,19
Technicien en administration 3	51 824	35,0	42,69	59 348	37,1	43,43	58 273	35,5*	47,23	59 862	37,9	41,80
Technicien en documentation 1-2	45 315	35,0	36,32	48 265	35,1*	40,46	48 233	34,9*	41,19	x	x	x
Technicien de laboratoire 1-2	51 669	35,0	42,08	53 071	37,8	39,87	52 566	35,8	43,12	53 203	38,4	39,10
Technicien de laboratoire 3	55 578	35,0	45,06	63 700	36,7	49,58	65 219	36,8	51,87	61 745	36,4*	46,67
Technicien en droit 1-2	43 177	35,0	35,71	53 562	36,5	42,76	54 446	36,0	45,67	51 990	37,3	38,02
Technicien en droit 3	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Technicien en génie 1-2	44 932	35,5	36,12	64 153	38,5	48,66	65 236	35,9	58,45	63 863	39,2	46,35
Technicien en génie 3	51 986	35,0	42,71	77 685	37,3	63,26	78 161	36,0	72,20	77 181	38,6	54,95
Technicien en informatique 1-2	46 878	35,0	37,91	50 631	37,3	36,80	54 987	35,1*	45,39	49 569	37,8	34,94
Technicien en informatique 3	52 520	35,0	42,02	62 104	38,0	42,79	58 846	35,5	46,63	62 436	38,3	42,45
Technicien en loisir 1-2	45 491	35,0	36,57	52 516	36,0*	41,86	49 993	35,4*	41,16	x	38,7	x
Technicien en hygiène du travail 1-2	44 655	35,0	36,57	64 558	38,1	49,05	65 606	33,8	56,79	64 384	38,8	47,97
Pilote d'aéronefs – hélicoptère 2	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Niveaux 1 et 2	46 363		37,77	52 110		39,76	54 823		45,97	50 865		36,54
Niveau 3	53 154		43,00	64 666		47,88	63 423		51,99	64 287		45,52
Ensemble de la catégorie	47 050¹	35,0¹	38,30¹	53 380	37,3	40,59	55 683	36,0	46,57	52 223	37,9	37,45

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

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

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.

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

Tableau 5

Écart de rémunération des emplois repères, catégorie « Techniciens », 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
	%					
Pilote d'aéronefs – avion d'affaires 2	x	x	x	x	x	x
Technicien en administration 1-2	-8,1	-17,6	-1,2*	-1,0*	-19,4	11,3
Technicien en administration 3	-14,5	-12,4	-15,5	-1,7*	-10,6	2,1*
Technicien en documentation 1-2	-6,5	-6,4	x	-11,4	-13,4	x
Technicien de laboratoire 1-2	-2,7*	-1,7	-3,0*	5,2*	-2,5	7,1*
Technicien de laboratoire 3	-14,6	-17,3	-11,1*	-10,0	-15,1	-3,6*
Technicien en droit 1-2	-24,1	-26,1	-20,4	-19,7	-27,9	-6,5*
Technicien en droit 3	x	x	x	x	x	x
Technicien en génie 1-2	-42,8	-45,2	-42,1	-34,7	-61,8	-28,3
Technicien en génie 3	-49,4	-50,3	-48,5	-48,1	-69,0	-28,6
Technicien en informatique 1-2	-8,0	-17,3	-5,7	2,9*	-19,7	7,8
Technicien en informatique 3	-18,2	-12,0	-18,9	-1,8*	-11,0	-1,0*
Technicien en loisir 1-2	-15,4	-9,9	x	-14,5	-12,5	x
Technicien en hygiène du travail 1-2	-44,6	-46,9	-44,2	-34,1	-55,3	-31,2
Pilote d'aéronefs – hélicoptère 2	x	x	x	x	x	x
Niveaux 1 et 2	-12,4	-18,3	-9,7	-5,3	-21,7	3,3
Niveau 3	-21,7	-19,3	-20,9	-11,3	-20,9	-5,9
Ensemble de la catégorie	-13,5	-18,4	-11,0	-6,0	-21,6	2,2*

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

x Donnée confidentielle.

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 « Techniciens » 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.

- La comparaison du personnel technique de l'administration québécoise est plus avantageuse sur le plan de la rémuné-

ration globale que sur celui du salaire vis-à-vis des autres techniciens québécois et de ceux du secteur privé. Cela s'explique par des heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise (tableau 6); sur une base annuelle, la différence équivaut respectivement à environ cinq semaines et demie et à un peu plus de sept semaines un quart de moins pour les techniciens de l'administration québécoise. Par ailleurs, face aux autres salariés québécois, l'amélioration de la situation comparative de l'administration québécoise du salaire à la rémunération globale est observée malgré des débours plus faibles pour les avantages sociaux dans ce dernier secteur.

- Par rapport au 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. En effet, les coûts des avantages sociaux représentent 23,3% du salaire dans l'administration québécoise comparativement à 30,4% dans le secteur « autre public ».

Tableau 6

Explication de la différence entre les écarts salariaux et ceux de rémunération globale, catégorie « Techniciens », 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	-13,5	-6,0	Position meilleure	Moins élevés	Non déterminant	Moins nombreuses	Déterminant
« Autre public »	-18,4	-21,6	Position affaiblie	Moins élevés	Déterminant	Moins nombreuses	Non déterminant
Privé	-11,0	2,2*	Position meilleure	Équivalents	Aucun	Moins nombreuses	Déterminant

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

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 de la comparaison :
affaiblissement de la situation
comparative de l'administration
québécoise face aux trois marchés
de comparaison de 2008 à 2012**

- Entre 2011 et 2012, les écarts salariaux et de rémunération globale des techniciens et techniciennes de l'administration québécoise sont demeurés stables par rapport aux autres techniciens québécois et à ceux du secteur privé (tableau 7). La situation de l'administration québécoise

s'est, par contre, affaiblie sur le plan du salaire (-2,6 points de pourcentage) et sur celui de la rémunération globale (-3,0 points de pourcentage) vis-à-vis du secteur « autre public ».

- Lorsque les années 2008 et 2012 sont considérées, il y a un affaiblissement de la situation comparative du personnel technique de l'administration québécoise sur le plan du salaire face aux trois marchés de comparaison.

- 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 de l'effectif de l'administration québécoise. Dans toutes les comparaisons, une faible partie de la différence brute notée entre deux années est due à l'effet « effectif ».

Tableau 7

Évolution des écarts de rémunération de la catégorie des techniciens, entreprises de 200 employés et plus, différents secteurs de comparaison, Québec, 2011-2012 et 2008-2012

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 %		%		
Autres salariés québécois	-13,5	-6,0	-14,0	-7,4	0,6 [#]	1,4 [#]	-13,5	-6,6	-6,8
« Autre public »	-18,4	-21,6	-15,8	-18,6	-2,6	-3,0	-18,4	-8,9	-9,5
Privé	-11,0	2,2 [*]	-11,0	0,7 [*]	0,0 [#]	1,5 [#]	-11,0	-5,7	-5,3

* 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 techniciens de l'administration québécoise (49 318\$, comme indiqué au tableau 8) est inférieur à celui des autres techniciens québécois (57 729\$), à celui du secteur « autre public » (57 906\$) et à celui du secteur privé (57 557\$); les retards sont respectivement de 17,1 %, 17,4 % et 16,7 % (tableau 9). Rappelons qu'un retard est également constaté sur le plan du salaire (respectivement -13,5 %, -11,0 % et -18,4 %). La situation comparative de l'administration québécoise face aux autres salariés québécois et au secteur privé est meilleure lors de la comparaison des salaires que lors de celle des échelles, en raison d'une position moyenne plus élevée du personnel technique de l'administration

québécoise. Par rapport au secteur « autre public », la situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan des échelles que sur celui du salaire.

- Tous les techniciens de l'administration québécoise sont assujettis à une échelle salariale (donnée non présentée), alors que la proportion chez les autres salariés québécois est de 75,7 %. La proportion s'établit à 66,2 % dans le secteur privé et à 94,5 % dans le secteur « autre public ». L'analyse par emploi repère montre que la majorité de l'effectif est couvert par une échelle; l'emploi « Pilote d'aéronefs – avion d'affaires 2 » dans la comparaison avec les « autres salariés québécois » et le secteur privé ainsi que l'emploi « Technicien en loisir 1-2 » dans celle avec le secteur « autre public » font toutefois exception.

- Au total, 13 des 15 emplois, regroupant 89 % de l'effectif, affichent un retard de l'administration québécoise face aux autres salariés québécois sur le plan du maximum normal. Un emploi, représentant 11 % de l'effectif, montre la parité des deux secteurs et un emploi est en avance (moins de 1 % de l'effectif). Pour six emplois, le maximum normal de l'administration québécoise est moins élevé que le minimum observé chez les autres salariés québécois.
- Un retard de l'administration québécoise par rapport au secteur privé sur le plan du maximum normal est constaté pour 10 des 14 emplois, regroupant 82 % de l'effectif. Un emploi est en avance (moins de 1 % de l'effectif), alors que trois affichent la parité (18 % de l'effectif). Pour six emplois, le maximum normal de l'administration québécoise est moins élevé

Tableau 8

Échelles salariales avec un maximum normal, catégorie «Techniciens», 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 assujetti	Minimum	Maximum normal	Position dans l'échelle
	\$		%	%	\$		%
Pilote d'aéronefs – avion d'affaires 2	56 049	64 450	100,0	48,6	41 258	49 299	8,6
Technicien en administration 1-2	31 869	47 800	86,5	77,6	42 495	53 216	75,7
Technicien en administration 3	48 342	52 159	91,2*	80,1	49 654	62 347	85,1*
Technicien en documentation 1-2	32 195	47 831	83,9*	88,0	38 841	51 296	82,2*
Technicien de laboratoire 1-2	36 877	53 785	87,5	65,2	41 958	53 325	78,0
Technicien de laboratoire 3	40 236	56 576	93,9*	98,3	50 959	65 594	86,3*
Technicien en droit 1-2	31 102	46 625	77,8*	86,1	47 117	57 736	75,1*
Technicien en droit 3	x	x	x	x	x	x	x
Technicien en génie 1-2	33 952	47 596	80,5	72,0	47 631	67 240	86,2
Technicien en génie 3	48 541	52 197	94,2*	88,5	59 900	79 627	91,6*
Technicien en informatique 1-2	35 138	50 114	78,4	76,5	42 598	59 889	64,3
Technicien en informatique 3	39 947	54 052	89,1	70,0	49 756	72 896	67,9
Technicien en loisir 1-2	33 152	47 429	86,4*	50,7	39 528	55 523	85,3*
Technicien en hygiène du travail 1-2	34 371	47 045	81,1*	78,0	52 860	69 903	89,3*
Pilote d'aéronefs – hélicoptère 2	x	x	x	x	x	x	x
Niveaux 1-2	33 291¹	48 768¹	84,4¹		43 180	56 243	76,0
Niveau 3	42 353¹	54 203¹	91,3¹		51 757	70 940	77,9
Ensemble de la catégorie	34 207¹	49 318¹	85,0¹	75,7	44 048	57 729	76,7

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

x Donnée confidentielle.

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.

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

que le minimum observé dans le secteur privé. Enfin, pour un emploi de la catégorie « techniciens », le maximum normal de l'administration québécoise dépasse le minimum du secteur privé de moins de 2 000\$.

- Dans la comparaison avec le secteur « autre public », la totalité des emplois de techniciens affiche un retard de l'administration québécoise sur le plan du maximum normal. Les écarts vont de -5,1 % à -53,2%. Pour six emplois, le maximum normal de l'administration

québécoise est moins élevé que le minimum observé dans le secteur « autre public ». De plus, le maximum normal de l'administration québécoise dépasse le minimum du secteur « autre public » de moins de 2 000\$ pour deux emplois de cette catégorie.

- Les maximums normaux des emplois de niveaux 1 et 2 montrent un retard de l'administration québécoise plus faible que ceux des emplois de niveau 3 pour les trois marchés de comparaison

Tableau 8 (suite)

Emploi repère	« Autre public »				Privé			
	Effectif assujetti	Minimum	Maximum normal	Position dans l'échelle	Effectif assujetti	Minimum	Maximum normal	Position dans l'échelle
	%	\$		%	%	\$		%
Pilote d'aéronefs – avion d'affaires 2	x	x	x	x	48,6	41 258	49 299	8,6
Technicien en administration 1-2	97,4	46 557	55 046	84,6*	63,1	37 901	51 122	69,2
Technicien en administration 3	93,5	49 812	58 402	88,8*	73,7	49 558	64 742	83,9*
Technicien en documentation 1-2	90,9	38 353	50 795	82,1*	54,6	48 455	61 166	84,3*
Technicien de laboratoire 1-2	98,3	41 859	56 522	72,6	56,5	42 003	51 863	81,7*
Technicien de laboratoire 13	98,5	53 907	65 750	95,9	98,0	47 146	65 391	78,2*
Technicien en droit 1-2	90,2	47 709	57 221	80,9	78,7	45 911	58 795	66,3*
Technicien en droit 3	x	x	x	x	x	x	x	x
Technicien en génie 1-2	88,5	47 132	68 210	90,3	67,5	47 806	66 899	84,5*
Technicien en génie 3	99,6	59 938	79 980	91,2	76,8	59 849	79 145	92,3*
Technicien en informatique 1-2	96,3	42 837	58 852	77,0*	71,7	42 519	60 233	60,5
Technicien en informatique 3	100,0	50 470	58 811	100,4*	67,0	49 647	75 036	66,2
Technicien en loisir 1-2	45,5	40 589	52 599	48,6	x	x	x	x
Technicien en hygiène du travail 1-2	100,0	47 385	69 052	84,1*	74,4	54 079	70 092	90,9*
Pilote d'aéronefs – hélicoptère 2	x	x	x	x	x	x	x	x
Niveaux 1-2		44 931	57 248	81,1	41 288	55 923	73,7	
Niveau 3		52 755	63 840	96,5	50 685	72 069	75,0	
Ensemble de la catégorie	94,5	45 713	57 906	82,3	66,2	42 239	57 557	75,0

Tableau 9

Écarts des minimums et maximums normaux (échelle avec un maximum normal), catégorie «Techniciens», 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
	%					
Pilote d'aéronefs – avion d'affaires 2	26,4	23,5	x	x	26,4	23,5
Technicien en administration 1-2	-33,3	-11,3	-46,1	-15,2	-18,9	-6,9
Technicien en administration 3	-2,7*	-19,5	-3,0*	-12,0	-2,5*	-24,1
Technicien en documentation 1-2	-20,6	-7,2	-19,1	-6,2	-50,5	-27,9*
Technicien de laboratoire 1-2	-13,8	0,9*	-13,5	-5,1	-13,9	3,6*
Technicien de laboratoire 3	-26,7	-15,9	-34,0	-16,2	-17,2*	-15,6*
Technicien en droit 1-2	-51,5	-23,8	-53,4	-22,7	-47,6	-26,1
Technicien en droit 3	x	x	x	x	x	x
Technicien en génie 1-2	-40,3	-41,3	-38,8	-43,3	-40,8	-40,6
Technicien en génie 3	-23,4	-52,6	-23,5	-53,2	-23,3	-51,6
Technicien en informatique 1-2	-21,2	-19,5	-21,9	-17,4	-21,0	-20,2
Technicien en informatique 3	-24,6	-34,9	-26,3	-8,8	-24,3	-38,8
Technicien en loisir 1-2	-19,2	-17,1	-22,4	-10,9	x	x
Technicien en hygiène du travail 1-2	-53,8	-48,6	-37,9	-46,8	-57,3	-49,0
Pilote d'aéronefs – hélicoptère 2	x	x	x	x	x	x
Niveaux 1-2	-29,7	-15,3	-35,0	-17,4	-24,1	-14,7
Niveau 3	-22,2	-30,9	-24,8	-17,7	-19,7	-33,0
Ensemble de la catégorie	-28,8	-17,1	-33,7	-17,4	-23,5	-16,7

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

x Donnée confidentielle.

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

Rémunération du secteur privé selon la taille des entreprises

La comparaison de la rémunération de l'administration québécoise avec celle du secteur privé montre un retard de l'administration québécoise sur le plan des salaires et des échelles ainsi que la parité en ce qui concerne la rémunération globale. Lorsqu'on examine la taille des entreprises, la position de l'administration québécoise est-elle meilleure ou moins bonne? Trois strates de tailles d'entreprises sont présentées, soit celles de 200 à 499 employés, de 500 à 999 employés et de 1 000 employés et plus. Sur les 10 402 techniciens du secteur privé appariés à l'un des emplois repères (voir le tableau 3), 521 (5 % de l'ensemble de l'effectif) travaillent dans les entreprises privées de 200 à 499 employés, 794 (8 %) dans celles de 500 à 999 employés et 9 087 œuvrent dans celles de 1 000 employés et plus (87 %).

L'analyse suivante reprend les mêmes éléments que les sections précédentes, soit les salaires, les heures régulières hebdomadaires de travail, la rémunération globale et les échelles des techniciens et techniciennes de l'administration québécoise selon les trois ventilations de taille retenues pour le secteur privé. Les résultats sont offerts selon les emplois repères, les niveaux de complexité et pour l'ensemble de la catégorie; l'analyse porte sur les données qui peuvent être diffusées.

Administration québécoise : tout comme pour l'ensemble du secteur privé, salaire inférieur et semaine de travail plus courte face aux trois ventilations

- Le salaire moyen du personnel technique de l'administration québécoise (47 050\$) est inférieur à celui des techniciens du secteur privé, peu importe la ventilation. Il est de 50 683\$ dans les entreprises de

200 à 499 employés, de 50 206\$ dans celles de 500 à 999 employés et de 53 567\$ dans celles de 1 000 employés et plus (voir le tableau 10); les retards de l'administration québécoise s'établissent respectivement à 7,5 %, 6,6 % et 13,7 % (tableau 11). Rappelons que, pour l'ensemble du secteur privé, le retard de l'administration québécoise est de 11,0 %. La situation comparative de l'administration québécoise est meilleure face aux entreprises de moins de 1000 employés que par rapport à l'ensemble du secteur privé. Quatre emplois montrent un retard salarial de l'administration québécoise dans la comparaison avec la strate de taille de 200 à 499 employés et trois emplois affichent un retard par rapport à la strate de 500 à 999 employés. Quant à la comparaison avec les plus grandes entreprises, sept emplois montrent un salaire moindre dans l'administration québécoise.

- Pour chacune des strates de taille, trois emplois repères montrent la parité des deux secteurs sur le plan des salaires. Pour l'emploi « Technicien en administration 1-2 », la parité est constatée dans chacune des trois strates de taille de même que pour l'ensemble du secteur privé. Le « Technicien en informatique 1-2 » présente également une parité dans les trois ventilations. Par contre, la situation de l'administration québécoise est meilleure lorsque la taille est retenue que lors de la comparaison avec le secteur privé dans son ensemble (retard de 5,7 % de l'administration québécoise).
- Dans la strate de taille de 200 à 499 employés et dans celle de 1 000 employés et plus, les emplois de niveau 3 (chef d'équipe ou spécialiste) montrent un retard salarial de l'administration québécoise supérieur à ceux de niveaux 1-2 (respectivement 11,9 % et 32,7 % contre 6,9 % et 11,2 %). Face aux entreprises de 500 à 999 employés, la parité des deux secteurs est notée pour les emplois de niveau 1 et 2, alors qu'un retard salarial de l'administration québécoise est observé pour les emplois de niveau 3.
- Tous emplois confondus, c'est le « Technicien en génie 3 » qui affiche le retard salarial le plus élevé de l'administration québécoise dans la comparaison avec les entreprises de moins 500 employés, soit -36,9 %. Dans la strate de taille de 500 à 999 employés, c'est l'emploi « Technicien en génie 1-2 » qui montre le retard le plus important (-22,8 %) alors que, dans la strate de 1 000 employés et plus, c'est l'emploi « Technicien en hygiène du travail 1-2 » (-59,1 %).
- La position de l'administration québécoise est plus avantageuse lorsqu'on analyse l'ensemble des emplois de niveaux 1 et 2 que ceux de niveau 3 pour les trois ventilations. Par ailleurs, pour l'ensemble de la catégorie et les emplois de niveaux 1 et 2, la situation comparative de l'administration québécoise est meilleure par rapport aux entreprises de 500 à 999 employés et plus faible face aux grandes entreprises. De façon générale, le même constat est observé par emploi repère.
- Le nombre d'heures de travail de l'ensemble du personnel technique de l'administration québécoise (35 heures) est inférieur à celui de l'ensemble du secteur privé et à celui de chacune des trois strates de taille. Pour l'ensemble des emplois repères, les heures de travail sont similaires dans les marchés com-

Tableau 10

Rémunération des emplois repères, catégorie «Techniciens», méthode des débours, par strates de taille, entreprises de 200 employés et plus, administration québécoise et secteur privé, Québec, 2012

Emploi repère	Administration québécoise						Privé					
				200 à 499 employés			500 à 999 employés			1 000 employés et plus		
	Salaire annuel	Heures rég.	Rémun. globale	Salaire annuel	Heures rég.	Rémun. globale	Salaire annuel	Heures rég.	Rémun. globale	Salaire annuel	Heures rég.	Rémun. globale
\$	n	\$/h	\$	n	\$/h	\$	n	\$/h	\$	n	\$/h	
Pilote d'aéronefs – avion d'affaires 2	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Technicien en administration 1-2	45 642	35,0	37,41	45 270	38,1	31,22	43 550	37,8	30,37	47 708	37,5	35,17
Technicien en administration 3	51 824	35,0	42,69	55 640	38,5	37,32	61 727	36,5	46,12	64 259	37,6	46,05
Technicien en documentation 1-2	45 315	35,0	36,32	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Technicien de laboratoire 1-2	51 669	35,0	42,08	62 331	39,0	47,47	48 585	38,1	34,27	53 611	38,3	40,27
Technicien de laboratoire 3	55 578	35,0	45,06	x	x	x	x	x	x	80 480	39,5	54,54
Technicien en droit 1-2	43 177	35,0	35,71	x	x	x	x	x	x	51 129	37,2	37,49
Technicien en droit 3	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Technicien en génie 1-2	44 932	35,5	36,12	58 195	39,4	40,18	55 154	38,7	39,10	65 945	39,3	48,28
Technicien en génie 3	51 986	35,0	42,71	71 193	40,3	51,53	63 412	38,0	45,92	81 320	38,5	57,53
Technicien en informatique 1-2	46 878	35,0	37,91	47 066	37,2	32,72	52 984	37,4	37,94	49 367	37,9	34,76
Technicien en informatique 3	52 520	35,0	42,02	57 329	36,9	40,27	x	x	x	62 865	38,6	42,41
Technicien en loisir 1-2	45 491	35,0	36,57	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Technicien en hygiène du travail 1-2	44 655	35,0	36,57	x	x	x	46 189	38,8	32,38	71 039	38,7	54,33
Pilote d'aéronefs – hélicoptère 2	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Niveaux 1-2	46 363¹		37,77¹	49 673		34,93	48 470		34,00	51 571		37,72
Niveau 3	53 154¹		43,00¹	59 495		43,11	65 158		46,84	70 522		48,43
Ensemble de la catégorie	47 050¹	35,0¹	38,30¹	50 683	38,0	35,77	50 206	37,9	35,34	53 567	38,0	38,85

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

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.

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

parés; le nombre d'heures hebdomadaires moyen dans les entreprises de 200 à 499 employés et de 1 000 employés et plus est de 38, alors qu'il est de 37,9 dans les entreprises de 500 à 999 employés et dans l'ensemble du secteur privé. Les différences équivalent respectivement à près de quatre semaines et demie et un peu plus de quatre semaines et un quart de moins annuellement dans l'administration québécoise.

- L'analyse par emploi repère indique que, dans l'administration québécoise, le nombre d'heures de travail hebdomadaires est inférieur à celui que l'on retrouve dans les trois ventilations de taille comme dans l'ensemble du secteur privé, et ce, pour tous les emplois repères.

Rémunération globale : avance de l'administration québécoise par rapport aux entreprises privées de moindre taille et parité avec les grandes entreprises

- Sur le plan de la rémunération globale, la comparaison avec l'ensemble du secteur privé indique la parité des deux secteurs. Cependant, une avance de l'administration québécoise est constatée par rapport aux strates de taille de 200 à 499 et de 500 à 999 employés, soit de 6,8 % et de 7,9 % respectivement; l'avance de l'administration québécoise est constatée pour trois et deux emplois repères respectivement. Dans les deux strates de taille, c'est l'emploi « Technicien en administration 1-2 » qui affiche l'avance la plus élevée de l'administration québécoise (respectivement 16,5 % et 18,8 %).

- La parité est constatée dans les grandes entreprises; ce statut est également observé pour cinq emplois.
- Tout comme pour l'analyse des salaires, la position de l'administration québécoise pour la rémunération globale est meilleure lors de l'analyse de l'ensemble des emplois de niveaux 1 et 2 pour les trois ventilations. Par ailleurs, la situation comparative de l'administration québécoise pour l'ensemble de la catégorie et les emplois de niveaux 1 et 2 est plus avantageuse face aux entreprises de 500 à 999 employés et plus faible face à celles de 1000 employées et plus.

Tableau 11

Écart de rémunération des emplois repères, catégorie «Techniciens», méthode des débours, par strates de taille, entreprises de 200 employés et plus, administration québécoise et secteur privé, Québec, 2012

Emploi repère	Salaire			Rémunération globale		
	200 à 499 employés	500 à 999 employés	1 000 employés et plus	200 à 499 employés	500 à 999 employés	1 000 employés et plus
	%					
Privé						
Pilote d'aéronefs – avion d'affaires 2	x	x	x	x	x	x
Technicien en administration 1-2	0,8*	4,6*	-4,5*	16,5	18,8	6,0*
Technicien en administration 3	-7,4*	-19,1	-24,0	12,6	-8,0	-7,9*
Technicien en documentation 1-2	x	x	x	x	x	x
Technicien de laboratoire 1-2	-20,6	6,0	-3,8*	-12,8*	18,6	4,3*
Technicien de laboratoire 3	x	x	-44,8	x	x	-21,0
Technicien en droit 1-2	x	x	-18,4	x	x	-5,0*
Technicien en droit 3	x	x	x	x	x	x
Technicien en génie 1-2	-29,5	-22,8	-46,8	-11,2*	-8,3	-33,7
Technicien en génie 3	-36,9	-22,0	-56,4	-20,7	-7,5*	-34,7
Technicien en informatique 1-2	-0,4*	-13,0*	-5,3*	13,7	-0,1*	8,3
Technicien en informatique 3	-9,2	x	-19,7	4,2*	x	-0,9*
Technicien en loisir 1-2	x	x	x	x	x	x
Technicien en hygiène du travail 1-2	x	-3,4*	-59,1	x	11,5*	-48,6
Pilote d'aéronefs – hélicoptère 2	x	x	x	x	x	x
Niveaux 1-2	-6,9	-4,5*	-11,2	7,7	10,1	0,3*
Niveau 3	-11,9	-22,5	-32,7	-0,2*	-8,9	-12,6
Ensemble de la catégorie	-7,5	-6,6	-13,7	6,8	7,9	-1,2*

* 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.*

Maximum normal : retard de l'administration québécoise par rapport aux entreprises de 500 employés et plus, mais parité avec celles de moins de 500 employés

- Le maximum normal moyen des techniciens de l'administration québécoise (49 318\$, comme indiqué au tableau 12) est à parité avec celui des entreprises de 200 à 499 employés (50 561 \$), mais inférieur à celui des entreprises privées de 500 à 999 employés (58 628 \$) et de 1 000 employés et plus (59 131 \$); ces retards sont respectivement de 18,7% et 19,7% (tableau 13).

- Le pourcentage de techniciens assujettis à une échelle salariale augmente selon la strate de taille (respectivement 46,7%, 62,2% et 73,1 %). L'analyse par emploi repère montre que dans les entreprises de moins de 500 employés, plusieurs n'ont pas une majorité d'effectif couvert par une échelle, soit le « Technicien en administration 1-2 » (47,6%), le « Technicien de laboratoire 1-2 » (28,3%) et le « Technicien en génie 1-2 » (23,9%).
- La position de l'administration québécoise pour les maximums normaux est meilleure pour les emplois de niveau 1 et 2 que pour ceux de niveau 3, peu importe la strate de taille. De même, la situation comparative de l'administration québécoise est meilleure par rapport aux entreprises de 200 à 499 employés que face à celles de 500 employés et plus, pour l'ensemble de la catégorie et pour les emplois de niveau 3.

Tableau 12

Échelles salariales avec un maximum normal pour la catégorie «Techniciens», méthode des débours, par strate de taille, entreprises de 200 employés et plus, administration québécoise et secteur privé, Québec, 2012

Emploi repère	Administration québécoise			200 à 499 employés			
	Minimum	Maximum normal	Position dans l'échelle	Effectif assujetti	Minimum	Maximum normal	Position dans l'échelle
	\$		%	%	\$		%
Pilote d'aéronefs – avion d'affaires 2	56 049	64 450	100,0	x	x	x	x
Technicien en administration 1-2	31 869	47 800	86,5	47,6	35 357	45 985	96,2*
Technicien en administration 3	48 342	52 159	91,2*	67,0	47 268	60 240	91,2*
Technicien en documentation 1-2	32 195	47 831	83,9*	x	x	x	x
Technicien de laboratoire 1-2	36 877	53 785	87,5	28,3	41 941	57 240	83,1*
Technicien de laboratoire 3	40 236	56 576	93,9*	x	x	x	x
Technicien en droit 1-2	31 102	46 625	77,8*	x	x	x	x
Technicien en droit 3	48 342	52 159	82,8	x	x	x	x
Technicien en génie 1-2	33 952	47 596	80,5	23,9	39 296	51 760	76,3*
Technicien en génie 3	48 541	52 197	94,2*	x	x	x	x
Technicien en informatique 1-2	35 138	50 114	78,4	63,3	38 258	51 899	66,3*
Technicien en informatique 3	39 947	54 052	89,1	x	x	x	x
Technicien en loisir 1-2	33 152	47 429	86,4*	x	x	x	x
Technicien en hygiène du travail 1-2	34 371	47 045	81,1*	x	x	x	x
Pilote d'aéronefs – hélicoptère 2	58 569	66 477	100,0	x	x	x	x
Niveaux 1-2	33 291¹	48 768¹	84,4¹	47,1	36 968	49 698	89,3*
Niveau 3	42 353¹	54 203¹	91,3¹	43,9	40 516	57 749	96,3*
Ensemble de la catégorie	34 207¹	49 318¹	85,0¹	46,7	37 348	50 561	90,0*

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

x Donnée confidentielle.

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.

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

Tableau 12 (suite)

Emploi repère	500 à 999 employés				1 000 employés et plus			
	Effectif assujetti	Minimum	Maximum normal	Position dans l'échelle	Effectif assujetti	Minimum	Maximum normal	Position dans l'échelle
	%	\$		%	%	\$		%
Pilote d'aéronefs – avion d'affaires 2	x	x	x	x	x	x	x	x
Technicien en administration 1-2	41,8	39 608	54 801	57,5	77,9	37 973	51 169	68,3
Technicien en administration 3	61,8	43 005	59 046	82,2*	84,9	53 076	70 122	79,0*
Technicien en documentation 1-2	x	x	x	x	x	x	x	x
Technicien de laboratoire 1-2	72,9	42 058	50 717	86,5*	52,8	41 935	52 134	74,5
Technicien de laboratoire 3	x	x	x	x	91,8	73 023	94 690	35,2
Technicien en droit 1-2	100,0	65 918	92 724	85,4*	78,2	45 313	57 771	65,1*
Technicien en droit 3	x	x	x	x	x	x	x	x
Technicien en génie 1-2	66,3	44 037	61 707	63,3	73,3	48 692	68 245	87,4*
Technicien en génie 3	100,0	50 538	74 000	54,9	82,2	62 852	80 883	105,3
Technicien en informatique 1-2	77,3	42 372	60 022	79,0*	71,9	43 020	61 215	57,0
Technicien en informatique 3	x	x	x	x	76,9	49 161	75 312	65,9
Technicien en loisir 1-2	x	x	x	x	x	x	x	x
Technicien en hygiène du travail 1-2	48,1	48 707	69 456	27,7*	89,6	54 852	70 184	103,2*
Pilote d'aéronefs – hélicoptère 2	x	x	x	x	x	x	x	x
Niveaux 1-2	58,2	41 960	57 128	68,9	72,0	42 304	56 586	70,7
Niveau 3	95,7	53 269	71 547	62,8	82,8	58 109	80 762	64,9
Ensemble de la catégorie	62,1	43 136	58 628	68,3	73,1	43 968	59 131	70,1

Tableau 13

Écarts des minimums et maximums normaux (échelle avec un maximum normal), catégorie «Techniciens», méthode des débours, par strate de taille, entreprises de 200 employés et plus, administration québécoise et secteur privé, Québec, 2012

Emploi repère	200 à 499 employés		500 à 999 employés		1 000 employés et plus	
	Minimum	Maximum normal	Minimum	Maximum normal	Minimum	Maximum normal
	%					
Pilote d'aéronefs – avion d'affaires 2	x	x	x	x	x	x
Technicien en administration 1-2	-10,9	3,8*	-24,3	-14,6	-19,2	-7,0*
Technicien en administration 3	2,2*	-15,5	11,0*	-13,2	-9,8*	-34,4
Technicien en documentation 1-2	x	x	x	x	x	x
Technicien de laboratoire 1-2	-13,7*	-6,4*	-14,0	5,7	-13,7*	3,1*
Technicien de laboratoire 3	x	x	x	x	-81,5	-67,4
Technicien en droit 1-2	x	x	x	x	-45,7	-23,9
Technicien en droit 3	x	x	x	x	x	x
Technicien en génie 1-2	-15,7	-8,7*	-29,7	-29,6	-43,4	-43,4
Technicien en génie 3	x	x	-4,1*	-41,8	-29,5	-55,0
Technicien en informatique 1-2	-8,9*	-3,6*	-20,6	-19,8	-22,4	-22,2
Technicien en informatique 3	x	x	x	x	-23,1	-39,3
Technicien en loisir 1-2	x	x	x	x	x	x
Technicien en hygiène du travail 1-2	x	x	-41,7	-47,6	-59,6	-49,2
Pilote d'aéronefs – hélicoptère 2	x	x	x	x	x	x
Niveaux 1-2	-10,9	-1,8*	-26,0	-17,0	-27,1	-15,9
Niveau 3	4,2*	-6,5	-26,0	-31,9	-37,2	-49,0
Ensemble de la catégorie	-9,0	-2,4*	-26,0	-18,7	-28,4	-19,7

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

x Donnée confidentielle.

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'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 leur poids est supérieur à 1. Cette approche permet d'inférer le résultat de la catégorie à l'ensemble des emplois de techniciens 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 les résultats salariaux.

Ajustement de 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 « Techniciens »

Code CNP	Emploi
1211	Superviseurs/superviseuses de commis de bureau et de soutien administratif
1212	Superviseurs/superviseuses de commis de finance et d'assurance
1221	Agents/agentes d'administration
1223	Agents/agentes du personnel et recruteurs/recruteuses
1225	Agents/agentes aux achats
1231	Teneurs/teneuses de livres
143	Commis des finances et de l'assurance
2174	Programmeurs/programmeuses et développeurs/développeuses en médias interactifs
2211	Technologues et techniciens/techniciennes en chimie
2212	Technologues et techniciens/techniciennes en géologie et en minéralogie
2221	Technologues et techniciens/techniciennes en biologie
223	Personnel technique en génie civil, mécanique et industriel
224	Personnel technique en génie électronique et électrique
2263	Inspecteurs/inspectrices de la santé publique, de l'environnement et de l'hygiène et de la sécurité au travail
2271	Pilotes, navigateurs/navigatrices et instructeurs/instructrices de pilotage du transport aérien
228	Personnel technique en informatique
3211	Technologistes médicaux/technologistes médicales et assistants/assistantes en anatomopathologie
3212	Techniciens/techniciennes de laboratoire médical
4161	Agents/agentes de programmes, chercheurs et experts-conseils/expertes-conseils en sciences naturelles et appliquées
4211	Techniciens/techniciennes juridiques et personnel assimilé
5211	Techniciens/techniciennes et assistants/assistantes dans les bibliothèques et les services d'archives
5254	Animateurs/animatrices et responsables de programmes de sports, de loisirs et de conditionnement physique

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

Corps d'emploi par sous-secteur	Titre d'emploi	Emploi repère correspondant
Fonction publique		
248 – 25	Copilote d'avion d'affaires	301 Pilote d'aéronefs – avion d'affaires 1-2
264 – 10	Technicien et technicienne en administration	303 Technicien en administration 1-2
264 – 5	Technicien et technicienne en administration	303 Technicien en administration 3
217 – 10	Bibliotechnicien et bibliotechnicienne	304 Technicien en documentation 1-2
258 – 10	Technicien et technicienne de laboratoire	305 Technicien de laboratoire 1-2
258 – 5	Technicien et technicienne de laboratoire	305 Technicien de laboratoire 3
283 – 10	Technicien et technicienne en droit	306 Technicien en droit 1-2
283 – 5	Technicien et technicienne en droit	306 Technicien en droit 3
263 – 10	Technicien et technicienne des travaux publics	307 Technicien en génie 1-2
263 – 5	Technicien et technicienne des travaux publics	307 Technicien en génie 3
268 – 10	Technicien et technicienne en électrotechnique	307 Technicien en génie 1-2
268 – 5	Technicien et technicienne en électrotechnique	307 Technicien en génie 3
270 – 10	Technicien et technicienne en génie industriel	307 Technicien en génie 1-2
270 – 5	Technicien et technicienne en génie industriel	307 Technicien en génie 3
273 – 10	Technicien et technicienne en mécanique du bâtiment	307 Technicien en génie 1-2
273 – 5	Technicien et technicienne en mécanique du bâtiment	307 Technicien en génie 3
275 – 10	Technicien et technicienne en ressources minérales	307 Technicien en génie 1-2
275 – 5	Technicien et technicienne en ressources minérales	307 Technicien en génie 3
272 – 10	Technicien et technicienne en informatique	308 Technicien en informatique 1-2
272 – 5	Technicien et technicienne en informatique	308 Technicien en informatique 3
248 – 45	Copilote d'hélicoptère	311 Pilote d'aéronefs – hélicoptère 1-2
Éducation		
C405	Technicien et technicienne en administration	303 Technicien en administration 1-2
4211	Technicien et technicienne en administration	303 Technicien en administration 1-2
C401	Technicien et technicienne en documentation	304 Technicien en documentation 1-2
4205	Technicien et technicienne en documentation	304 Technicien en documentation 1-2
C411	Technicien et technicienne en électronique	307 Technicien en génie 1-2
C413	Technicien et technicienne en bâtiment	307 Technicien en génie 1-2
C416	Technicien et technicienne en fabrication mécanique	307 Technicien en génie 1-2
4213	Technicien et technicienne en bâtiment	307 Technicien en génie 1-2
4277	Technicien et technicienne en électronique	307 Technicien en génie 1-2
C403	Technicien et technicienne en informatique	308 Technicien en informatique 1-2
4204	Technicien et technicienne en informatique	308 Technicien en informatique 1-2
C402	Technicien et technicienne en informatique, classe principale	308 Technicien en informatique 3
4278	Technicien et technicienne en informatique, classe principale	308 Technicien en informatique 3
C407	Technicien et technicienne en loisirs	309 Technicien en loisir 1-2
4214	Technicien et technicienne en loisirs	309 Technicien en loisir 1-2
Santé et services sociaux		
2101	Technicien et technicienne en administration	303 Technicien en administration 1-2
2356	Technicien et technicienne en documentation	304 Technicien en documentation 1-2
2223	Technologiste médical et technologiste médicale	305 Technicien de laboratoire 1-2
2224	Technicien de laboratoire médical diplômé et technicienne de laboratoire médical diplômée	305 Technicien de laboratoire 1-2
2227	Coordonnateur et coordonnatrice technique (laboratoire)	305 Technicien de laboratoire 3
2369	Technicien et technicienne en électronique	307 Technicien en génie 1-2
2370	Technicien et technicienne en électricité industrielle	307 Technicien en génie 1-2
2371	Technicien et technicienne en électromécanique	307 Technicien en génie 1-2
2374	Technicien et technicienne en bâtiment	307 Technicien en génie 1-2
2377	Technicien et technicienne en fabrication mécanique	307 Technicien en génie 1-2
2379	Technicien et technicienne en instrumentation et contrôle	307 Technicien en génie 1-2
2381	Technicien et technicienne en électrodynamique	307 Technicien en génie 1-2
2123	Technicien et technicienne en informatique	308 Technicien en informatique 1-2
2124	Technicien spécialisé et technicienne spécialisée en informatique	308 Technicien en informatique 3
2696	Technicien et technicienne en loisir	309 Technicien en loisir 1-2
2702	Technicien et technicienne en hygiène du travail	310 Technicien en hygiène du travail 1-2

Importance des avantages sociaux et des heures chômées payées, catégorie « Techniciens », 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 »	Secteur privé
Autre rémunération directe				
Remboursement de congés de maladie non utilisés	1,05	0,21	0,30	0,17
Rémunération indirecte				
Régime de retraite	6,60	9,83	13,63	7,04*
Assurance-vie	0,03	0,25	0,16	0,29
Assurance maladie	0,10	1,73	1,59	1,74
Assurance-soins dentaires	0,00	1,04	0,83	1,08
Assurance-soins optiques	0,00	0,16	0,03	0,21
Assurance-salaire	2,87	0,91	0,67	0,99
Assurance-invalidité de longue durée	0,09	0,88	1,13	0,63
Total des assurances	3,10	4,97	4,41	4,94
Compensation pour congés parentaux	0,35	0,42	0,81	0,13
Assurance parentale du Québec	0,75	0,73	0,74	0,73
Régime de rentes du Québec	4,47	3,77	3,85	3,74
Assurance-emploi	1,43	1,34	1,29	1,35
Assurance maladie du Québec	4,26	4,26*	4,26*	4,26*
CSST	1,31	1,24*	1,08	1,34*
Total des régimes étatiques	12,23	11,34	11,21	11,42
Total rémunération indirecte	22,28	26,56	30,06	23,53
Total des avantages sociaux	23,33	26,77	30,36	23,70*
Heures chômées payées				
Congés annuels	8,50	7,61	8,11	7,22
Congés fériés et mobiles	4,91	4,85*	5,26	4,63
Congés de maladie utilisés	3,18	1,57	2,64	0,90
Congés parentaux	0,01	0,04	0,02	0,06
Congés sociaux	0,52	0,53*	0,81	0,27
Total des heures chômées payées	17,12	14,61	16,85	13,07
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées	40,45	41,37*	47,21	36,77

* 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 : 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 : Pascal Michel, Dominique Sam-Pan et Mario Haché, développement méthodologique et traitement statistique des données
Elaine Baxter McLeay et 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