

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 « Employés de bureau »¹

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 « Employés de bureau ». 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 »², 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 de bureau 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 « Employés de bureau » est composé de neuf corps d'emploi. Cinq ont été sélectionnés selon une approche déterministe et quatre, selon une approche probabiliste. Ce sont des emplois dont les tâches comportent généralement des fonctions d'application formelle de normes, de procédures, de directives ou de méthodes impliquant notamment la préparation, le traitement, la transcription, la conservation et la distribution de documents et de données. Ces emplois comportent aussi des fonctions de renseignements et l'opération d'équipements spécialisés. L'accomplissement

des tâches de ce genre d'emploi requiert généralement un diplôme d'études secondaires (DES) ou un diplôme d'études professionnelles (DEP).

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)³. Le corps d'emploi « Personnel de secrétariat » fait exception. Ce corps d'emploi se divise en trois niveaux dont la définition est différente, à savoir :

- niveau 1 : Préposé au traitement de texte et agent de secrétariat;
- niveau 2 : Secrétaire de direction;
- niveau 3 : Secrétaire principal.

Par ailleurs, l'emploi « Personnel de secrétariat 3 » ne fait pas partie de la comparaison puisque c'est un emploi non syndicable dans l'administration québécoise.

La combinaison du corps d'emploi et du niveau définit un emploi repère. Certains de ces emplois repères sont fusionnés avec un autre emploi de la comparaison. C'est le cas des niveaux 1 et 2 des emplois « Opérateur de duplicateur offset » et « Préposé aux télécommunications ».

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. Les emplois de la catégorie « Assistants-techniciens (bureau et paratechnique) » sont reclassés dans la catégorie « Employés de bureau » aux fins de la comparaison, étant donné la faible proportion d'emplois représentés par cette catégorie.
2. 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.
3. 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 de bureau 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 438 100 personnes à l'échelle du Québec occupent

les 19 emplois de la CNP potentiellement appariables aux emplois repères de bureau (voir l'annexe 1). On estime qu'environ 30%⁴ d'entre elles travaillent dans les entreprises de 200 employés et plus en 2012.

Parmi l'ensemble du personnel de l'administration québécoise, 17 % occupent un emploi de bureau (équivalent à temps

complet). Depuis les cinq dernières années, la proportion de personnes occupant un emploi de bureau est restée stable, sauf dans la fonction publique. En effet, dans ce sous-secteur, la proportion du personnel de bureau a diminué, surtout entre 2006 et 2011. Cette baisse s'est jumelée à l'expansion de l'effectif professionnel.

Tableau 1

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

Emploi repère ¹	Étape de choix ²	Critères d'admissibilité		
		Scolarité	Condition de pratique	Expérience minimale généralement requise
Préposé à la photocopie 2	P	DES	Aucune	Aucune
Magasinier 1	D	DES	Aucune	Aucune
Magasinier 2	D	DES	Aucune	3 ans
Magasinier 3	D	DES	Aucune	6 ans
Opérateur de duplicateur offset 1 ³	D	DEP	Aucune	Aucune
Opérateur de duplicateur offset 2 ³	D	DEP	Aucune	1 an
Personnel de soutien en administration 1	D	DES	Aucune	Aucune
Personnel de soutien en administration 2	D	DES	Aucune	3 ans
Personnel de soutien en administration 3	D	DES	Aucune	6 ans
Personnel de secrétariat 1	D	DES ou DEP	Aucune	Aucune
Personnel de secrétariat 2	D	DES ou DEP	Aucune	5 ans
Préposé aux renseignements 2	P	DES	Aucune	3 ans
Préposé aux renseignements 3	P	DES	Aucune	5 ans
Préposé aux télécommunications 1 ³	D	DES	Aucune	Aucune
Préposé aux télécommunications 2 ³	D	DES	Aucune	1 an
Préposé aux télécommunications 3 ³	D	DES	Aucune	3 ans
Téléphoniste – réceptionniste 2	P	DES	Aucune	Aucune
Acheteur 2	P	DES	Aucune	6 ans

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

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

3. Les emplois de la catégorie « Assistants-techniciens (bureau et paratechnique) » sont reclassés dans la catégorie « Personnel de bureau » aux fins de la comparaison, étant donné la faible proportion d'emplois représentés par cette catégorie.

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

4. 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'employés.

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, 98 549 employés (voir le tableau 2) sont rattachés aux 19 emplois CNP potentiellement appariables aux emplois repères de la catégorie «Employés de bureau». De ce nombre, un effectif total de 51 913 personnes a été apparié, soit 52,7 % de l'ensemble. Le taux d'appariement varie de 14,9 % (finances et assurances) à 97,4 % (administration québécoise); les taux de l'administration québécoise et du secteur « autre public » et ses composantes, sauf les entreprises publiques, sont supérieurs à ceux du secteur privé et ses ventilations.

Le plus faible taux dans le secteur privé s'explique, entre autres, par le fait que les emplois appariés au corps d'emploi « Personnel de soutien en administration » sont circonscrits dans des domaines précis exis-

tant dans l'administration québécoise. On n'apparie pas alors les emplois qui sont en dehors de ceux-ci. Par exemple, dans les institutions financières ou dans le domaine des assurances, il y a énormément de travail de bureau spécifique au secteur d'activité. Les emplois de ce type, présents dans les domaines mentionnés, sont d'emblée éliminés du processus d'appariement. Par ailleurs, un emploi d'acheteur ayant un code CNP 1225 peut être apparié à l'emploi repère « Acheteur 2 » (un emploi de bureau) ou au corps d'emploi « Technicien en administration ». L'appariement d'un emploi d'« Acheteur », dans le secteur privé, est plus souvent de nature technique que de 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, un secteur d'activité populaire est indiqué, soit celui des finances et assurances⁵. 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 «Employés de bureau», entreprises de 200 employés et plus, diverses ventilations, Québec, 2012

Secteur	Appariements (A)		Effectif «Employés de bureau» possiblement appariable (B)
	n	% (A/B)	n
Administration québécoise	28 902	97,4	29 661
« Autre public »	13 365	46,3	28 880
Administration municipale, 25 000 hab. et plus	3 008	60,9	4 938
Administration fédérale	4 662	75,5	6 174
Entreprises publiques	2 736	19,9	13 727
Universités	2 959	73,2	4 041
Privé	9 646	24,1	40 008
Privé syndiqué	2 069	23,8	8 708
Privé non syndiqué	7 577	24,2	31 300
Privé, entreprises de 200 à 499 employés	756	37,2	2 032
Privé, entreprises de 500 employés et plus	8 890	23,4	37 976
Finances et assurances	2 372	14,9	15 900
Total	51 913	52,7	98 549

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

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

- Dans l'administration québécoise, le personnel de bureau compris dans les emplois appariés provient des trois sous-secteurs pour 5 des 16 emplois repères (voir l'annexe 2). L'effectif compris dans les emplois appariés est de 28 902 (équivalent à temps complet). De ce nombre, 14 484 personnes proviennent du réseau public de la santé et des services sociaux, 8 202 travaillent dans le sous-secteur de l'éducation et 6 216 se trouvent dans la fonction publique. Le nombre d'employés varie de 2 dans l'emploi repère « Préposé aux télécommunications 1-2 » à 10 508 dans celui du « Personnel de soutien en administration 2 ». L'effectif associé à ce dernier emploi représente 36 % de l'ensemble de l'effectif apparié dans l'administration québécoise.
- La comparaison de la rémunération de la catégorie « Employés de bureau » de l'administration québécoise avec celle de 23 011 autres employés de bureau québécois est effectuée : 13 365 sont inclus dans les emplois appariés du secteur « autre public » (58 %) et 9 646 dans ceux du secteur privé (42 %). L'emploi le plus populaire dans ces deux derniers secteurs est le même que dans l'administration québécoise, soit celui du « Personnel de soutien en administration 2 »; il représente 46 % de l'effectif apparié dans le secteur « autre public » et 39 %, dans le secteur privé.
- Dans le secteur privé, près de 80 % des employés de bureau appariés ne sont pas syndiqués (7 577). Pour huit emplois repères, la proportion dépasse 83 %.
- Selon la taille de l'entreprise, 92 % des personnes occupant un des emplois appariés du secteur privé travaillent dans les entreprises de 500 employés et plus. Pour six emplois dans cette strate de taille, la proportion est égale ou supérieure à 93 %.
- Le secteur des finances et assurances regroupe près du quart de l'ensemble de l'effectif apparié dans le secteur privé. Le nombre d'employés de bureau le plus élevé est observé pour l'emploi repère « Personnel de soutien en administration 2 » (61 % de l'ensemble des employés de bureau dans ce secteur).

Tableau 3

Effectif pour chaque emploi repère, catégorie « Employés de bureau », 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		Finances et assurances
				Privé syndiqué	Privé non syndiqué	200 à 499	500 et plus	
n								
Préposé à la photocopie 2	18	15	82	x	x	x	x	x
Magasinier 1	221	61	234	185	49	38	196	x
Magasinier 2	901	568	90	33	57	19	71	x
Magasinier 3	35	9	21	x	x	x	x	x
Opérateur de duplicateur offset 1-2	97	9	7	x	x	x	x	x
Personnel de soutien en administration 1	4 276	1 072	1 836	472	1 364	120	1 716	222
Personnel de soutien en administration 2	10 508	6 110	3 729	496	3 233	229	3 500	1 438
Personnel de soutien en administration 3	3 835	1 366	150	25	125	32	118	24
Personnel de secrétariat 1	1 427	1 537	239	50	189	69	170	26
Personnel de secrétariat 2	5 540	1 953	1 063	56	1 007	29	1 034	362
Préposé aux renseignements 2	740	286	1 873	694	1 179	130	1 743	274
Préposé aux renseignements 3	92	33	53	33	20	8	45	x
Préposé aux télécommunications 1-2	2	x	x	x	x	x	x	x
Préposé aux télécommunications 3	144	x	x	x	x	x	x	x
Téléphoniste - réceptionniste 2	1 009	73	133	8	125	47	86	10
Acheteur 2	57	117	43	10	33	16	27	x
Ensemble de la catégorie	28 902	13 365	9 646	2 069	7 577	756	8 890	2 372

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 29 445 membres du personnel de bureau de l'administration québécoise. Ce nombre est différent de celui inscrit aux tableaux 2 et 3 puisqu'il tient compte du poids réel des emplois choisis selon une approche probabiliste. Par ailleurs, l'ajustement de 0,5 % n'est pas inclus dans les résultats ci-dessous. Par contre, l'incorporation de l'ajustement aux données de l'administration québécoise montre que, pour l'ensemble des emplois de bureau et par emploi repère, selon les trois secteurs comparés (autres salariés québécois, « autre public » et privé), la différence varie entre 0,3 et 0,7 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 dans la comparaison avec le secteur « autre public ». Cependant, un statut comparatif est modifié dans la comparaison avec les secteurs « autres salariés québécois » et privé, un emploi passant d'un retard de l'administration québécoise à la parité des deux secteurs.

Administration québécoise : salaire moyen en retard par rapport aux trois secteurs analysés

Le tableau 4 présente les salaires annuels, la rémunération globale et les heures régulières hebdomadaires de travail du personnel de bureau 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.

- Seize emplois de l'administration québécoise sont comparés avec les trois marchés analysés. Le salaire annuel moyen des employés de bureau de l'administration québécoise (37 401 \$) est inférieur à celui de leurs collègues des secteurs « autres salariés québécois » (41 728 \$), « autre public » (45 107 \$) et

privé (39 697 \$); le retard est respectivement de 11,6 %, 20,6 % et 6,1 %. Vis-à-vis du secteur « autre public », tous les emplois repères montrent un retard salarial de l'administration québécoise. Dans la comparaison avec les secteurs « autres salariés québécois » et privé, 11 emplois montrent un retard salarial de l'administration québécoise (78 % de l'effectif⁶), alors que les 5 emplois restants de la catégorie indiquent la parité des deux secteurs.

- L'emploi « Personnel de soutien en administration 2 » regroupe 36 % 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 pour chacun des trois secteurs analysés.
- Par rapport aux autres salariés québécois, c'est l'emploi « Magasinier 1 » qui présente le retard le plus élevé de l'administration québécoise, soit 38,2 %. Cet emploi se démarque également par le retard le plus élevé (-37,4 %) dans la comparaison avec le secteur privé. Vis-à-vis du secteur « autre public », le retard le plus élevé est noté pour l'emploi « Magasinier 3 » : le salaire dans l'administration québécoise est en retard de 49,4 %.
- Chaque emploi de l'administration québécoise montre un statut salarial identique par rapport aux deux secteurs analysés : « autres salariés québécois » et privé.
- Dans l'administration québécoise, le nombre d'heures régulières hebdomadaires de travail est de 35 pour l'ensemble de la catégorie « Employés de bureau ». 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 (-2,5 h) est constatée par rapport au secteur privé, ce qui équivaut à une différence annuelle de près de trois semaines et trois quarts à l'avantage de l'administration québécoise.

- Deux emplois montrent une semaine de travail plus longue dans l'administration québécoise face au secteur « autre public »; c'est le cas des emplois « Personnel de soutien en administration 1 » et « Personnel de secrétariat 1 ». La différence observée est respectivement d'environ une demi-heure et trois quarts d'heure par semaine.

Rémunération globale : Retard de l'administration québécoise par rapport aux autres salariés québécois et au secteur « autre public », mais avance vis-à-vis du secteur privé

- Sur le plan de la rémunération globale, la comparaison avec les secteurs « autres salariés québécois » et « autre public » indique un retard du personnel de bureau de l'administration québécoise, respectivement de 6,6 % et 28,9 %. Dans la comparaison avec le secteur « autres salariés québécois », 10 emplois de la catégorie présentent ce statut (76 % de l'effectif), alors que vis-à-vis du secteur « autre public », tous les emplois de la catégorie présentent un retard. Le retard le plus élevé parmi les emplois dont les données peuvent être diffusées est observé pour l'emploi « Magasinier 2 » (-27,2 %) dans la comparaison avec les autres employés de bureau québécois, alors que c'est plutôt l'emploi « Magasinier 3 » (-45,7 %) qui présente cette caractéristique face au secteur « autre public ».
- La rémunération globale du personnel de bureau de l'administration québécoise est en avance par rapport à celle des employés de bureau du secteur privé (6,2 %). Cinq emplois affichent une avance de l'administration québécoise (58 % de l'effectif), la parité est notée pour 10 emplois (42 % de l'effectif) et un seul emploi montre un retard. L'avance la plus élevée de l'administration québécoise est constatée pour l'emploi « Personnel de soutien en administration 1 » (25,8 %).

6. 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 « Employés de bureau », 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
Préposé à la photocopie 2	31 102	35,0	25,66	34 448	35,8	26,54	36 493	35,4*	29,37	33 648	36,0	25,49
Magasinier 1	32 084	35,8	25,70	44 338	39,3	32,55	45 984	37,8	35,60	44 077	39,6	32,10
Magasinier 2	35 472	35,0	28,75	47 348	38,5	36,55	48 804	37,8	40,44	45 334	39,5	31,62
Magasinier 3	42 018	35,1	33,29	47 648	39,4	31,84	62 777	37,9	48,51	46 001	39,6	30,22
Opérateur de duplicateur offset 1-2	34 424	35,0	27,72	42 593	37,4	32,45	41 847	37,3	33,38	43 087	37,4	31,87
Personnel de soutien en administration 1	34 138	35,0	28,01	31 265	37,1	22,83	39 164	34,6	37,18	29 933	37,6	20,79
Personnel de soutien en administration 2	37 228	35,0	30,44	41 613	36,8	32,80	45 652	35,7	39,98	38 853	37,5	28,38
Personnel de soutien en administration 3	41 258	35,0	33,47	48 411	37,2	38,13	49 932	37,0	40,91	44 323	37,8	31,23
Personnel de secrétariat 1	35 646	35,0	28,40	40 570	35,4*	32,20	41 426	34,2	35,08	39 328	37,0	28,49
Personnel de secrétariat 2	39 316	35,0	32,01	46 267	35,9	37,29	47 036	34,8*	41,90	45 605	36,9	33,71
Préposé aux renseignements 2	39 716	35,0	33,36	38 881	38,1	27,76	43 891	35,9*	37,28	38 331	38,4	26,84
Préposé aux renseignements 3	44 779	35,0	37,61	55 510	37,8	41,11	47 765	36,0	41,02	57 563	38,3	41,14
Préposé aux télécommunications 1-2	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Préposé aux télécommunications 3	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Téléphoniste – réceptionniste 2	32 423	35,0	26,71	34 151	37,3	24,67	38 401	35,2*	31,80	33 198	37,7	23,25
Acheteur 2	41 291	35,0	32,66	49 201	37,9	36,63	49 746	38,1	38,87	48 803	37,8	35,09
Ensemble de la catégorie	37 401	35,0	30,50	41 728	36,8	32,50	45 107	35,6	39,31	39 697	37,5	28,59

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.*

Tableau 5

Écart de rémunération des emplois repères, catégorie « Employés de bureau », 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
	%					
Préposé à la photocopie 2	-10,8*	-17,3	-8,2*	-3,5*	-14,5	0,6*
Magasinier 1	-38,2	-43,3	-37,4	-26,7	-38,5	-24,9
Magasinier 2	-33,5	-37,6	-27,8	-27,2	-40,7	-10,0*
Magasinier 3	-13,4*	-49,4	-9,5*	4,4*	-45,7	9,2*
Opérateur de duplicateur offset 1-2	-23,7	-21,6	-25,2	-17,1*	-20,4	-15,0*
Personnel de soutien en administration 1	8,4*	-14,7	12,3*	18,5*	-32,8	25,8
Personnel de soutien en administration 2	-11,8	-22,6	-4,4	-7,8	-31,3	6,8
Personnel de soutien en administration 3	-17,3	-21,0	-7,4	-13,9	-22,2	6,7*
Personnel de secrétariat 1	-13,8	-16,2	-10,3	-13,4	-23,5	-0,3*
Personnel de secrétariat 2	-17,7	-19,6	-16,0	-16,5	-30,9	-5,3*
Préposé aux renseignements 2	2,1*	-10,5	3,5*	16,8	-11,8	19,5
Préposé aux renseignements 3	-24,0	-6,7	-28,6	-9,3	-9,0	-9,4*
Préposé aux télécommunications 1-2	x	x	x	x	x	x
Préposé aux télécommunications 3	x	x	x	x	x	x
Téléphoniste – réceptionniste 2	-5,3*	-18,4	-2,4*	7,6*	-19,1	13,0
Acheteur 2	-19,2	-20,5	-18,2	-12,2	-19,0	-7,4*
Ensemble de la catégorie	-11,6	-20,6	-6,1	-6,6	-28,9	6,2

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.*

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 « Employés de bureau » 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.

- La comparaison du personnel de bureau de l'administration québécoise est plus avantageuse sur le plan de la rémunération globale que sur celui du salaire vis-à-vis des autres employés de bureau québécois. Cela s'explique par des heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise, et ce, malgré des débours plus faibles pour les avantages sociaux dans ce secteur (tableau 6). Par rapport au secteur privé, c'est également les heures de présence au travail qui expliquent le passage d'un retard salarial à une avance sur le plan de la rémunération globale; annuellement, la différence équivaut à

environ six semaines et demie de moins de présence au travail pour les employés et employées de bureau de l'administration québécoise.

- Relativement au secteur « autre public », la situation de l'administration québécoise s'affaiblit du salaire (-20,6%) à la rémunération globale (-28,9%). Cela s'explique par les débours pour les avantages sociaux moins élevés dans ce secteur. En effet, ces dépenses représentent 24,2% du salaire annuel moyen dans l'administration québécoise comparativement à 34,3% dans le secteur « autre public ».

Tableau 6

Explication de la différence entre les écarts salariaux et ceux de rémunération globale, catégorie « Employés de bureau », 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	-11,6	-6,6	Position meilleure	Moins élevés	Non déterminant	Moins nombreuses	Déterminant
« Autre public »	-20,6	-28,9	Position affaiblie	Moins élevés	Déterminant	Moins nombreuses	Non déterminant
Privé	-6,1	6,2	Position meilleure	Équivalents	Aucun	Moins nombreuses	Déterminant

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

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

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

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

Évolution des écarts : stabilité de la situation de l'administration québécoise vis-à-vis du secteur privé

- 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 secteurs « autres salariés québécois » et privé (voir tableau 7). La situation de l'administration québécoise s'est, par contre, affaiblie sur le plan des salaires (-2,1 points de pourcentage) et de la rémunération globale (-4,0 points de pourcentage) vis-à-vis du secteur « autre public » pour la même période.

- Lorsque les années 2008 et 2012 sont considérées, la situation comparative du salaire du personnel de bureau de l'administration québécoise s'affaiblit par rapport aux secteurs « autres salariés québécois » (-3,7 points de pourcentage) et « autre public » (-6,0 points de pourcentage). Par contre, une stabilité est notée dans la comparaison avec le secteur privé.
- 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 deux années est due à l'effet « effectif ». Cependant, pour la période 2011-2012, la variation de la structure de l'effectif a eu des effets positifs face aux autres salariés québécois, tant sur le plan du salaire que sur celui de la rémunération globale (respectivement de 0,10 point de pourcentage et 0,14 point de pourcentage).

Tableau 7

Écarts de rémunération de 2012 et 2011, écarts salariaux de 2012 et 2008 et statut, catégorie « Employés de bureau », 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	-11,6	-6,6	-11,8	-7,1	0,2 [#]	0,5 [#]	-11,6	-7,8	-3,7
« Autre public »	-20,6	-28,9	-18,5	-24,9	-2,1	-4,0	-20,6	-14,6	-6,0
Privé	-6,1	6,2	-7,7	2,9 [*]	1,6 [#]	3,4 [#]	-6,1	-2,7 [*]	-3,4 [#]

* 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 : administration québécoise en retard par rapport aux trois marchés de comparaison

- Le maximum normal moyen des employés de bureau de l'administration québécoise (37 817\$, tel qu'indiqué au tableau 8) est inférieur à celui de leurs collègues des secteurs « autres salariés québécois » (44 335\$), « autre public » (46 376\$) et privé (42 759\$); le retard est respectivement de 17,2 %, 22,6 % et 13,1 % (tableau 9). Un retard salarial de l'administration québécoise est aussi observé face aux trois marchés de comparaison (respectivement 11,6 %, 20,6 % et 6,1 %). La situation de l'administration québécoise est meilleure sur le plan du salaire que sur celui du maximum normal

en raison d'une position plus avancée des employés de bureau de ce secteur dans leur échelle salariale par rapport aux trois marchés de comparaison.

- Tout le personnel de bureau de l'administration québécoise est assujéti à une échelle salariale, à l'exception des deux emplois : « Magasinier 1 » (78,3%) et « Personnel de soutien en administration 1 » (98,8%). Dans le secteur « autres salariés québécois », la proportion est de 78,0%. Elle s'établit à 91,9% dans le secteur « autre public » et à 67,5%, dans le secteur privé.
- Au total, 13 emplois affichent un retard du maximum normal de l'administration québécoise face aux autres employés de bureau québécois, alors que le nom-

bre s'établit à 12 par rapport au secteur privé. Ces emplois représentent 83% de l'effectif dans chacune des deux comparaisons. Vis-à-vis du secteur « autre public », tous les emplois, sauf un, présentent un retard de l'administration québécoise. Ces emplois regroupent la quasi totalité de l'effectif.

- Aucun emploi repère ne montre un maximum normal de l'administration québécoise supérieur à celui des marchés de comparaison. Le maximum de six emplois de l'administration québécoise est moins élevé que le minimum observé dans le secteur « autres salariés québécois », quatre emplois présentent ce statut par rapport au secteur privé, alors que le nombre est de huit emplois face au secteur « autre public ».

Tableau 8

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

Emploi repère	Administration québécoise			Autres salariés québécois			
	Minimum	Maximum normal	Position dans l'échelle	Effectif assujéti	Minimum	Maximum normal	Position dans l'échelle
	\$		%	%	\$		%
Préposé à la photocopie 2	28 910	31 102	100,0	38,9	32 561	38 890	129,0 ^{*1}
Magasinier 1	28 782	30 864	95,5	35,5	29 852	39 891	83,9
Magasinier 2	31 295	35 823	92,3	61,9	37 205	48 232	90,2 [*]
Magasinier 3	36 022	43 772	77,4	50,4	50 956	64 093	39,0
Opérateur de duplicateur offset 1-2	28 782	34 735	94,8	51,3	31 603	41 682	97,6 [*]
Personnel de soutien en administration 1	30 200	34 442	94,0	83,5	26 555	35 236	47,8
Personnel de soutien en administration 2	31 997	37 595	93,5	77,1	35 310	44 345	78,0
Personnel de soutien en administration 3	36 092	42 114	85,8	87,9	43 754	50 064	81,5 [*]
Personnel de secrétariat 1	31 118	36 001	92,7	79,8	33 491	44 204	72,3
Personnel de secrétariat 2	35 461	39 553	94,2	82,7	37 360	48 354	89,8 [*]
Préposé aux renseignements 2	33 111	41 877	75,4	63,6	30 248	40 732	56,8
Préposé aux renseignements 3	36 416	45 694	90,1	43,5	39 186	51 324	82,3 [*]
Préposé aux télécommunications 1-2	30 838	33 069	100,0	56,9	34 331	45 584	58,4
Préposé aux télécommunications 3	x	x	x	x	x	x	x
Téléphoniste – réceptionniste 2	30 086	32 490	97,2	59,3	28 537	37 567	84,0
Acheteur 2	36 033	41 877	90,0	59,2	39 969	53 050	78,9 [*]
Ensemble de la catégorie	32 811	37 817	92,4	78,0	35 100	44 335	76,6

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

x Donnée confidentielle.

1. Le pourcentage supérieur à 100% s'explique par le fait que le salaire moyen est influencé par des employés qui gagnent un salaire plus élevé que le maximum normal.

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

- De plus, dans deux emplois de cette catégorie, le maximum normal de l'administration québécoise dépasse le minimum des autres employés de bureau québécois et du secteur privé de moins de 2 000\$, alors que quatre emplois présentent ce statut dans la comparaison avec le secteur « autre public ».
- L'analyse par emploi repère montre que la situation comparative de l'administration québécoise par rapport aux autres employés de bureau québécois et au secteur privé est plus avantageuse sur le plan salarial que sur celui du maximum normal pour la majorité des emplois. Quant à la situation de l'administration québécoise par rapport au secteur « autre public », la situation est plus partagée.

Tableau 8 (suite)

	« Autre public »				Privé			
	Effectif assujetti	Minimum	Maximum normal	Position dans l'échelle	Effectif assujetti	Minimum	Maximum normal	Position dans l'échelle
	%	\$		%	%	\$		%
Préposé à la photocopie 2	86,5	32 601	35 908	95,0*	x	x	x	x
Magasinier 1	58,5	37 732	48 338	86,1	31,9	27 558	37 431	83,3
Magasinier 2	58,8	39 439	48 741	91,9*	66,3	34 466	47 607	88,8*
Magasinier 3	67,9	50 299	66 242	95,7	48,5	51 056	63 766	28,1
Opérateur de duplicateur offset 1-2	85,0	33 519	45 228	77,5	x	x	x	x
Personnel de soutien en administration 1	91,6	30 407	40 735	86,2	82,2	25 831	34 202	38,9
Personnel de soutien en administration 2	94,4	39 492	46 814	85,7	65,2	31 171	41 888	72,8
Personnel de soutien en administration 3	96,3	45 905	50 731	87,8	65,2	35 211	47 362	71,3
Personnel de secrétariat 1	89,9	35 048	44 443	68,4	65,1	30 368	43 726	77,8
Personnel de secrétariat 2	93,6	37 847	48 523	87,0	73,4	36 827	48 168	92,8*
Préposé aux renseignements 2	90,8	36 398	45 172	87,6	60,6	29 237	40 002	52,6
Préposé aux renseignements 3	87,3	40 327	47 792	95,7	31,9	38 359	53 885	77,6*
Préposé aux télécommunications 1-2	57,8	35 179	48 588	56,6	55,9	33 271	41 825	61,8
Préposé aux télécommunications 3	x	x	x	x	x	x	x	x
Téléphoniste – réceptionniste 2	89,7	32 215	39 069	93,0*	52,5	27 129	36 984	81,5
Acheteur 2	54,7	38 524	50 932	82,6	62,4	40 897	54 410	76,7*
Ensemble de la catégorie	91,9	38 044	46 376	86,1	67,5	31 895	42 759	72,8

Tableau 9

Écart des minimums et maximums normaux (échelle avec un maximum normal), catégorie « Employés de bureau », entreprises de 200 employés et plus, méthode des débours, 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
	%					
Préposé à la photocopie 2	-12,6	-25,0	-12,8	-15,5	x	x
Magasinier 1	-3,7*	-29,2	-31,1	-56,6	4,3*	-21,3
Magasinier 2	-18,9	-34,6	-26,0	-36,1	-10,1*	-32,9
Magasinier 3	-41,5	-46,4	-39,6	-51,3	-41,7	-45,7
Opérateur de duplicateur offset 1-2	-9,8	-20,0	-16,5	-30,2	x	x
Personnel de soutien en administration 1	12,1	-2,3*	-0,7*	-18,3	14,5	0,7*
Personnel de soutien en administration 2	-10,4	-18,0	-23,4	-24,5	2,6*	-11,4
Personnel de soutien en administration 3	-21,2	-18,9	-27,2	-20,5	2,4*	-12,5
Personnel de secrétariat 1	-7,6	-22,8	-12,6	-23,4	2,4*	-21,5
Personnel de secrétariat 2	-5,4	-22,3	-6,7	-22,7	-3,9	-21,8
Préposé aux renseignements 2	8,6*	2,7*	-9,9	-7,9	11,7	4,5*
Préposé aux renseignements 3	-7,6*	-12,3*	-10,7	-4,6*	-5,3*	-17,9*
Préposé aux télécommunications 1-2	-11,3	-37,8	-14,1	-46,9	-7,9*	-26,5
Préposé aux télécommunications 3	x	x	x	x	x	x
Téléphoniste - réceptionniste 2	5,1	-15,6	-7,1	-20,2	9,8	-13,8
Acheteur 2	-10,9	-26,7	-6,9	-21,6	-13,5	-29,9
Ensemble de la catégorie	-7,0	-17,2	-15,9	-22,6	2,8	-13,1

* 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.*

Formation minimale requise dans l'administration québécoise et les marchés de comparaison

Selon les résultats de l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec (ERG). Collecte 2012*, les exigences de scolarité pour occuper des emplois professionnels et techniques, les emplois d'entretien et service et les emplois d'ouvriers dans l'administration québécoise et dans les marchés de comparaison sont plutôt homogènes. Les emplois de bureau se distinguent par une plus grande variété des exigences lorsque l'administration québécoise est comparée aux secteurs « autre public » et privé. Les emplois repères du personnel de bureau de l'administration québécoise nécessitent une formation de niveau secondaire ou professionnelle (DES ou DEP). Dans les marchés

de comparaison, l'éventail des types de formations demandées se divise principalement⁷ en :

- formation de niveau secondaire : diplôme d'études secondaires (DES), diplôme d'études professionnelles (DEP);
- formation collégiale : diplôme d'études collégiales (DEC) ou attestation d'études collégiales (AEC).

Ce constat est confirmé par l'étude de CareerBuilder, qui montre que : « Les employeurs recherchent désormais une main-d'œuvre qualifiée afin de pourvoir non seulement des postes spécialisés, mais aussi des emplois qui nécessitaient auparavant un niveau de compétences moins élevé. Ainsi, 36 pour cent des gestionnaires d'em-

bauche et des professionnels des ressources humaines ont indiqué qu'ils recrutaient maintenant plus d'employés détenant un diplôme collégial ou universitaire pour des postes qui étaient traditionnellement occupés par des diplômés du secondaire. »⁸ Cette tendance est une conséquence de l'évolution du marché du travail et elle reflète les préoccupations liées à la performance économique des entreprises. L'étude a été menée auprès des employés à temps plein n'étant pas à leur compte ni à l'emploi du gouvernement.

Dans ce contexte, la présente section a pour objectif d'examiner la **formation minimale requise** pour accéder à des emplois de la catégorie « Employés de bureau » selon l'information recueillie à ce sujet dans l'ERG.

7. La formation universitaire est parfois exigée, mais cela représente une proportion infime (deux emplois regroupant deux employés).

8. En ligne : <http://www.newswire.ca/en/story/1138127/pres-de-quatre-employeurs-sur-dix-embouchent-maintenant-des-diplomes-collegiaux-et-universitaires-pour-des-emplois-qui-etaient-principalement-occupes->.

Exigences plus variées dans les marchés de comparaison que dans l'administration québécoise

Le tableau 10 présente le niveau de scolarité exigée pour occuper des emplois de bureau dans les secteurs « autre public » et privé. Lors du processus d'appariement d'un emploi dans le cadre de l'ERG, la formation minimale demandée à l'embauche par l'employeur est parmi les renseignements recueillis. Des informations à ce sujet ont pu être compilées pour 2 966 emplois regroupant 22 207 employés dans les secteurs privé et « autre public ». Ce chiffre est plus faible que celui observé au tableau 3 puisque, pour certains emplois, le répondant ne dispose pas d'information exacte quant aux critères de scolarité exigée. Dans le secteur « autre public », l'information est manquante pour 5,2 % des emplois (2,2 % de l'effectif), et dans le secteur privé, pour 4,5 % des emplois (5,3 % de l'effectif).

• Même si, dans les secteurs de comparaison, la formation demandée à l'embauche est plus variée que dans l'administration québécoise, la formation de niveau secondaire est tout de même la plus souvent sollicitée. La proportion des emplois appariés exigeant un diplôme d'études professionnelles ou secondaires est d'environ 83 %⁹ (regroupant 93 % de l'effectif) dans le secteur « autre public » et elle se chiffre à 71 % (79 % de l'effectif) dans le secteur privé. Dans le secteur « autre public », 14 emplois montrent des proportions d'au moins 83 % de postes appariés pour lesquels une formation de niveau secondaire est demandée. Dans le secteur privé, 10 emplois présentent des proportions supérieures à 70 %. Le « Préposé à la photocopie » n'exige que ce type de formation dans

chacun des deux secteurs de comparaison. Ce constat est également valable pour deux autres emplois repères dans le secteur « autre public » : « Magasinier 1 » et « Magasinier 3 ».

• En ce qui concerne la formation minimale de niveau collégial, parmi les résultats qui peuvent être diffusés, le « Personnel de secrétariat 2 » se distingue par la proportion la plus élevée de postes appariés nécessitant ce type de formation dans le secteur « autre public » (38 %) ainsi que dans le secteur privé (48 %). Il est suivi par les emplois « Personnel de secrétariat 1 » (27 %) et « Acheteur 2 » (18 %) dans le secteur « autre public » et par le « Préposé aux renseignements 3 » (44 %) et le « Personnel de soutien en administration 3 » (43 %), dans le secteur privé.

Tableau 10

Formation minimale requise, catégorie « Employés de bureau », entreprises de 200 employés et plus, administration québécoise et secteurs de comparaison, Québec, 2012

Emploi repère	Administration québécoise	« Autre public »				Privé			
		Secondaire		Collégiale		Secondaire		Collégiale	
		Emplois	Effectif ¹	Emplois	Effectif ¹	Emplois	Effectif ¹	Emplois	Effectif ¹
		n							
Préposé à la photocopie 2	DES	9	13	0	0	7	82	0	0
Magasinier 1	DES	10	22	0	0	44	228	2	3
Magasinier 2	DES	42	552	4	4	40	63	7	24
Magasinier 3	DES	5	9	0	0	6	18	1	1
Opérateur de duplicateur offset 1-2	DEP	5	7	1	2	2	5	1	2
Personnel de soutien en administration 1	DES	143	1 004	18	50	294	1 572	58	234
Personnel de soutien en administration 2	DES	382	5 789	57	208	496	2 835	220	676
Personnel de soutien en administration 3	DES	57	1 346	4	16	41	94	31	53
Personnel de secrétariat 1	DES ou DEP	92	1 428	34	103	77	167	33	71
Personnel de secrétariat 2	DES ou DEP	114	1 390	70	508	93	785	86	254
Préposé aux renseignements 2	DES	44	280	2	2	84	1 156	26	362
Préposé aux renseignements 3	DES	6	7	1	1	10	20	8	33
Préposé aux télécommunications 1-2	DES	x	x	x	x	x	x	x	x
Préposé aux télécommunications 3	DES	x	x	x	x	x	x	x	x
Téléphoniste - réceptionniste 2	DES	23	39	1	1	66	125	6	7
Acheteur 2	DES	9	114	2	3	21	30	10	12

x Donnée confidentielle.

1. Le nombre total d'employés peut être différent de celui présenté au tableau 3 puisque, pour certains emplois, le répondant ne dispose pas d'information exacte sur la formation demandée afin de pourvoir l'emploi.

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

9. Les pourcentages ne peuvent pas être calculés sur la base des données présentées dans le tableau en raison des règles de confidentialité appliquées et des emplois pour lesquels une formation universitaire est demandée ou aucune formation spécifique n'est exigée.

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 bureau 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. Le maximum au mérite ne fait pas l'objet d'une analyse dans ce document.

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 «Employés de bureau»

Code CNP	Emploi
1211	Superviseurs/superviseuses de commis de bureau et de soutien administratif
1212	Superviseurs/superviseuses de commis de finance et d'assurance
1213	Superviseurs/superviseuses de commis de bibliothèque, de correspondanciers et d'autres commis à l'information
1215	Superviseurs/superviseuses de commis à la transcription, à la distribution et aux horaires
1225	Agents/agentes aux achats
1241	Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)
1411	Commis de bureau généraux/commis de bureau générales
1413	Commis au classement et à la gestion des documents
1414	Réceptionnistes et standardistes
1424	Téléphonistes
143	Commis des finances et de l'assurance
144	Commis de soutien administratif
145	Commis de bibliothèque, de correspondance et à l'information
1461	Commis au courrier et aux services postaux et personnel assimilé
1472	Magasiniers/magasinières et commis aux pièces
1474	Commis aux achats et à l'inventaire
1475	Répartiteurs/répartitrices et opérateurs radio/opératrices radio
7381	Opérateurs/opératrices de presse à imprimer
9471	Opérateurs/opératrices de machines à imprimer

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

Corps d'emploi par sous-secteur	Titre d'emploi	Emploi repère correspondant	
Fonction publique			
238 – 10	Préposé et préposée à la photocopie ¹	403	Préposé à la photocopie 2
253 – 5	Préposé et préposée aux télécommunications ^{1,2}	411	Préposé aux télécommunications 3
253 – 10	Préposé et préposée aux télécommunications ^{1,2}	411	Préposé aux télécommunications 1-2
200 – 5	Agent et agente de bureau	407	Personnel de soutien en administration 3
200 – 10	Agent et agente de bureau	407	Personnel de soutien en administration 1-2
211 – 10	Auxiliaire de bureau	407	Personnel de soutien en administration 1
218 – 10	Dactylographe	409	Personnel de secrétariat 1
221 – 10	Agent et agente de secrétariat	409	Personnel de secrétariat 2
221 – 15	Agent et agente de secrétariat	409	Personnel de secrétariat 1
241 – 5	Magasinier et magasinière ²	404	Magasinier 3
241 – 10	Magasinier et magasinière ²	404	Magasinier 2
249 – 5	Préposé et préposée aux renseignements	410	Préposé aux renseignements 3
249 – 10	Préposé et préposée aux renseignements	410	Préposé aux renseignements 2
276 – 10	Téléphoniste – réceptionniste	412	Téléphoniste – réceptionniste 2
433 – 10	Préposé et préposée au matériel ³	404	Magasinier 1
Éducation (commissions scolaires et collèges)			
4101	Agent et agente de bureau, classe principale	407	Personnel de soutien en administration 3
4102	Agent et agente de bureau, classe I	407	Personnel de soutien en administration 2
4103	Agent et agente de bureau, classe II	407	Personnel de soutien en administration 1
4107	Acheteur et acheteuse	414	Acheteur 2
4108	Magasinier et magasinière, classe principale	404	Magasinier 3
4109	Magasinier et magasinière, classe I	404	Magasinier 2
4110	Magasinier et magasinière, classe II	404	Magasinier 1
4111	Secrétaire de gestion	409	Personnel de secrétariat 2
4113	Secrétaire	409	Personnel de secrétariat 1
4114	Auxiliaire de bureau	407	Personnel de soutien en administration 1
4116	Secrétaire d'école ou de centre	409	Personnel de secrétariat 2
4163	Secrétaire de gestion, centre et regroupements (CSDM)	409	Personnel de secrétariat 2
4221	Opérateur et opératrice en imprimerie ¹	405	Opérateur de duplicateur offset 1-2
C503	Agent et agente de soutien administratif, classe principale	407	Personnel de soutien en administration 3
C505	Agent et agente de soutien administratif, classe I	407	Personnel de soutien en administration 2
C506	Agent et agente de soutien administratif, classe II	407	Personnel de soutien en administration 1
C601	Auxiliaire de bureau	407	Personnel de soutien en administration 1
C604	Secrétaire, classe II	409	Personnel de secrétariat 1
C605	Secrétaire de direction	409	Personnel de secrétariat 2
C606	Secrétaire administrative	409	Personnel de secrétariat 2
C620	Magasinier et magasinière, classe I	404	Magasinier 2
C621	Magasinier et magasinière, classe II	404	Magasinier 1
C703	Opérateur et opératrice de duplicateur offset ¹	405	Opérateur de duplicateur offset 1-2
Santé et services sociaux			
5119	Opérateur et opératrice de duplicateur offset ¹	405	Opérateur de duplicateur offset 1-2
5117	Préposé et préposée aux magasins	404	Magasinier 1
5141	Magasinier et magasinière	404	Magasinier 2
5289	Auxiliaire en bibliothèque	407	Personnel de soutien en administration 1
5301	Agent administratif et agente administrative, classe 1	407	Personnel de soutien en administration 3
5302	Agent administratif et agente administrative, classe 2	407	Personnel de soutien en administration 2
5303	Agent administratif et agente administrative, classe 3	407	Personnel de soutien en administration 1
5304	Agent administratif et agente administrative, classe 4	412	Téléphoniste – réceptionniste 2

1. Dans l'administration québécoise, cet emploi est classé dans la catégorie des assistants-techniciens.

2. Inclut les employés qui travaillent 40 heures par semaine (effectif classé C).

3. Dans l'administration québécoise, cet emploi est classé dans la catégorie des ouvriers.

Importance des avantages sociaux et des heures chômées payées, catégorie « Employés de bureau », méthode de 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	1,04	0,20	0,32	0,14
Rémunération indirecte				
Régime de retraite	6,60	10,34	16,47	6,15*
Assurance-vie	0,03	0,23	0,18	0,28
Assurance maladie	0,17	1,69	1,54	1,75
Assurance-soins dentaires	0,00	1,07	0,82	1,09
Assurance-soins optiques	0,00	0,13	0,03	0,20
Assurance-salaire	3,58	0,87	0,95	0,95
Assurance-invalidité de longue durée	0,18	0,95	1,16	0,75
Total partiel des assurances	3,97	4,94	4,69	5,02
Compensation pour congés parentaux	0,18	0,43	0,73	0,11
Assurance parentale du Québec	0,75	0,75	0,75	0,75
Régime de rentes du Québec	4,48	4,28	4,35	4,22
Assurance-emploi	1,55	1,56*	1,53	1,59*
Assurance maladie du Québec	4,26	4,26*	4,26*	4,26*
CSST	1,35	1,20	1,19	1,31*
Total partiel des régimes étatiques	12,40	12,05	12,08	12,13
Total rémunération indirecte	23,14	27,77	33,97	23,41*
Total des avantages sociaux	24,18	27,97	34,29	23,56*
Heures chômées payées				
Congés annuels	8,58	7,44	8,24	7,07
Congés fériés et mobiles	4,90	4,78*	5,35	4,44
Congés de maladie utilisés	2,75	1,74	2,80*	0,80
Congés parentaux	0,00	0,02	0,02	0,03
Congés sociaux	0,46	0,49*	0,73	0,22
Total des heures chômées payées	16,69	14,48	17,14	12,56
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées	40,87	42,45	51,44	36,11

* 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

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

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

Ont collaboré à la réalisation : Christiane Lamarre, révision d'une partie 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