



RÉSEAU  
DES INGÉNIEURS  
DU QUÉBEC

*Nous travaillons dans votre intérêt*

reseaulQ.qc.ca

# ENQUÊTE

sur la rémunération directe des ingénieurs  
salariés du Québec

Rapport  
2011

CARRIÈRE ET  
FORMATION

## Introduction

Objectifs et portée de l'enquête	4
Note méthodologique	4
Interprétation des résultats	4
Définitions	4
Mesure de l'expérience	4
Tableau A Relation entre l'année d'obtention du diplôme et l'expérience réelle	4

## Profil des répondants

Profil démographique des répondants	5
Répartition selon le secteur d'emploi	5
Rémunération moyenne	5
Répartition selon la nature de la fonction	5
Répartition selon le plus haut diplôme obtenu	5
Répartition selon les régions	6
Répartition selon la spécialité en génie	6

## Principaux résultats

Graphique 1 Comparaison des augmentations de salaires des ingénieurs et des indices de prix à la consommation (IPC) pour 2010-2011	7
Tableau 1 Pourcentage d'augmentation de salaire selon le secteur d'emploi, la taille de l'entreprise, la région et le nombre d'années d'expérience	7
Tableau 2 Salaire de base au 1 <sup>er</sup> février 2011 en milliers de dollars pour l'ensemble des ingénieurs	8
Tableau 3 Salaire de base et rémunération directe selon le niveau de responsabilité et l'année d'obtention du diplôme (ensemble des ingénieurs)	9
Évaluation du niveau de responsabilité	11
Distribution de la rémunération variable selon le niveau de responsabilité	12
Tableau 4 Salaire de base et rémunération directe selon le type de fonction	13
Tableau 5 Salaire de base et rémunération directe selon le secteur d'emploi	14
Tableau 6 Salaire de base et rémunération directe selon le diplôme universitaire	15

## Tableaux détaillés

Tableau 7 Salaire de base selon l'expérience et la spécialité en génie	16
Tableau 8 Salaire de base et rémunération directe selon le niveau de responsabilité et le nombre d'employés dans l'entreprise	17
Tableau 9 Salaire de base selon l'expérience et la région de travail	19

## Salaire et conditions de travail par secteur

### Secteur public

A Salaire de base selon le nombre d'années d'expérience	21
B Salaire de base selon le type de fonction, la taille de l'organisation et la région	21
C Rémunération des heures supplémentaires	22
D Nombre moyen de jours de vacances annuelles et de congé mobiles selon le nombre d'années d'expérience	22
E Taux de syndicalisation	22
F Organisation de la semaine de travail	23
G Ingénieurs participant au régime de retraite selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité	24
H Ingénieurs participant aux programmes d'assurances selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité	24
I Ingénieurs bénéficiant d'avantages liés à l'utilisation d'un véhicule selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité	25
J Ingénieurs bénéficiant d'autres avantages selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité	26

**Secteur manufacturier**

A	Salaire de base selon le nombre d'années d'expérience	27
B	Salaire de base selon le type de fonction, la taille de l'organisation et la région	27
C	Rémunération des heures supplémentaires	28
D	Nombre moyen de jours de vacances annuelles et de congé mobiles selon le nombre d'années d'expérience	28
E	Taux de syndicalisation	28
F	Organisation de la semaine de travail	29
G	Ingénieurs participant au régime de retraite selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité	30
H	Ingénieurs participant aux programmes d'assurances selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité	30
I	Ingénieurs bénéficiant d'avantages reliés à l'utilisation d'un véhicule selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité	31
J	Ingénieurs bénéficiant d'autres avantages selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité	32

**Secteur industrie des communications, télécommunications et de l'informatique**

A	Salaire de base selon le nombre d'années d'expérience	33
B	Salaire de base selon le type de fonction, la taille de l'organisation et la région	33
C	Rémunération des heures supplémentaires	34
D	Nombre moyen de jours de vacances annuelles et de congé mobiles selon le nombre d'années d'expérience	34
E	Taux de syndicalisation	34
F	Organisation de la semaine de travail	35
G	Ingénieurs participant au régime de retraite selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité	36
H	Ingénieurs participant aux programmes d'assurances selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité	36
I	Ingénieurs bénéficiant d'avantages reliés à l'utilisation d'un véhicule selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité	37
J	Ingénieurs bénéficiant d'autres avantages selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité	38

**Secteur génie conseil**

A	Salaire de base selon le nombre d'années d'expérience	39
B	Salaire de base selon le type de fonction, la taille de l'organisation et la région	39
C	Rémunération des heures supplémentaires	40
D	Nombre moyen de jours de vacances annuelles et de congé mobiles selon le nombre d'années d'expérience	40
E	Taux de syndicalisation	40
F	Organisation de la semaine de travail	41
G	Ingénieurs participant au régime de retraite selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité	42
H	Ingénieurs participant aux programmes d'assurances selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité	42
I	Ingénieurs bénéficiant d'avantages reliés à l'utilisation d'un véhicule selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité	43
J	Ingénieurs bénéficiant d'autres avantages selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité	44

**Secteur autres privé**

A	Salaire de base selon le nombre d'années d'expérience	45
B	Salaire de base selon le type de fonction, la taille de l'organisation et la région	45
C	Rémunération des heures supplémentaires	46
D	Nombre moyen de jours de vacances annuelles et de congé mobiles selon le nombre d'années d'expérience	46
E	Taux de syndicalisation	46
F	Organisation de la semaine de travail	47
G	Ingénieurs participant au régime de retraite selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité	48
H	Ingénieurs participant aux programmes d'assurances selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité	48
I	Ingénieurs bénéficiant d'avantages reliés à l'utilisation d'un véhicule selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité	49
J	Ingénieurs bénéficiant d'autres avantages selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité	50

## Objectifs et portée de l'enquête

Cette enquête sur la rémunération directe constitue l'un des différents services offerts par le Réseau des ingénieurs du Québec. Elle a comme objectifs principaux de :

- Donner un aperçu général de la rémunération directe de l'ingénieur du Québec salarié travaillant à temps plein;
- Présenter les variations selon certains facteurs-clés : année d'obtention du diplôme, spécialité en génie et niveau de responsabilité;
- Faire un survol des conditions de travail et des avantages consentis aux ingénieurs.

## Note méthodologique

L'enquête a été réalisée par Internet entre le 30 janvier et le 20 février 2011 auprès de tous les ingénieurs salariés à temps plein, de 65 ans ou moins et que nous pouvions rejoindre par courrier électronique. Par ailleurs, les données ont été pondérées en fonction de la variable année d'obtention du diplôme.

Au total, 33 908 invitations ont été reçues par courriel. Le 20 février, 8 190 ingénieurs avaient entrepris de répondre au questionnaire, ce qui équivaut à un taux de réponse de 24 %. Toutefois, 830 questionnaires ont été systématiquement exclus de l'analyse, principalement en raison de données manquantes sur le salaire annuel. Les résultats de l'enquête sont donc basés sur 7 360 questionnaires dûment remplis par les ingénieurs salariés à temps plein.

## Interprétation des résultats

Pour faciliter l'interprétation des résultats, le lecteur doit se rappeler que :

- Les moyennes générales du salaire de base et de la rémunération directe doivent être interprétées avec discernement, car les caractéristiques des répondants sont susceptibles de différer d'une année à l'autre et d'entraîner des variations dans les résultats.
- Les résultats sur la rémunération ne tiennent pas compte du nombre d'heures travaillées, facteur qu'il faut considérer lors de la comparaison de différents emplois.
- Le nombre d'observations sur lequel la statistique a été calculée est important. Plus ce nombre est petit (à titre indicatif, inférieur à 30), plus la moyenne est susceptible d'avoir été affectée par des valeurs extrêmes, ce qui en diminue la valeur statistique. Le cas échéant, de tels résultats en particulier ceux sur les déciles, quartiles et la médiane doivent être interprétés avec beaucoup de prudence.

## Définitions

**ÉCART TYPE :** Mesure statistique de dispersion autour de la moyenne. Ainsi, un salaire moyen de 59 043 \$ avec un écart type de 22 442 \$ signifie qu'environ 68 % des ingénieurs ont un salaire compris entre 36 601 \$ (la moyenne moins l'écart type) et 81 485 \$ (la moyenne plus l'écart type).

**MÉDIANE :** Valeur numérique qui divise la distribution en deux. Par exemple, dans le cas du salaire médian de 56 000 \$, cela signifie que 50 % des ingénieurs ont un salaire inférieur et que 50 % ont un salaire supérieur à ce montant.

**DÉCILE :** Cette mesure indique que 10 % des ingénieurs ont un salaire inférieur à ce niveau dans le cas du décile inférieur et que 10 % ont un salaire supérieur à ce niveau dans le cas du décile supérieur.

**QUARTILE :** Cette mesure indique que 25 % des ingénieurs ont un salaire inférieur à ce niveau dans le cas du quartile inférieur et que 25 % ont un salaire supérieur à ce niveau dans le cas du quartile supérieur.

### RÉMUNÉRATION

#### DIRECTE :

Ensemble des revenus en espèces tirés de l'occupation d'un emploi salarié, comprenant le salaire de base ainsi que, le cas échéant, les commissions, primes liées à la performance, primes de disponibilité ou primes d'éloignement, les régimes de participation aux bénéfices, d'options d'achat ou d'achats d'actions, les indemnités pour heures supplémentaires et les autres indemnités (à l'exception des avantages sociaux et des indemnités pour l'usage d'une automobile).

## Mesure de l'expérience

Dans l'enquête, nous utilisons l'année du diplôme pour mesurer l'expérience. Des items du questionnaire mesurent l'expérience réelle des ingénieurs. On constate, en consultant le tableau A, que l'année d'obtention du diplôme donne une excellente mesure de l'expérience. Certains tableaux présentent des résultats en fonction du nombre d'années d'expérience, il s'agit de l'expérience réelle c'est-à-dire que les périodes d'inactivité sur le marché du travail en raison des études, du chômage, de congé de maternité, de maladie ou autre ont été soustraites.

## Tableau A

### Relation entre l'année d'obtention du diplôme et l'expérience réelle

Année d'obtention du diplôme	Expérience moyenne en année
2010	0,7
2009	1,4
2008	2,3
2007	3,2
2006	4,3
2005	5,1
2004	6,1
2003	7,0
2002	7,9
2001	8,9
1998-2000	10,9
1995-1997	13,9
1992-1994	16,7
1989-1991	19,9
1986-1988	22,9
1983-1985	26,0
1979-1982	29,3
1975-1978	33,2
1974 ou avant	38,1
Moyenne	17,0

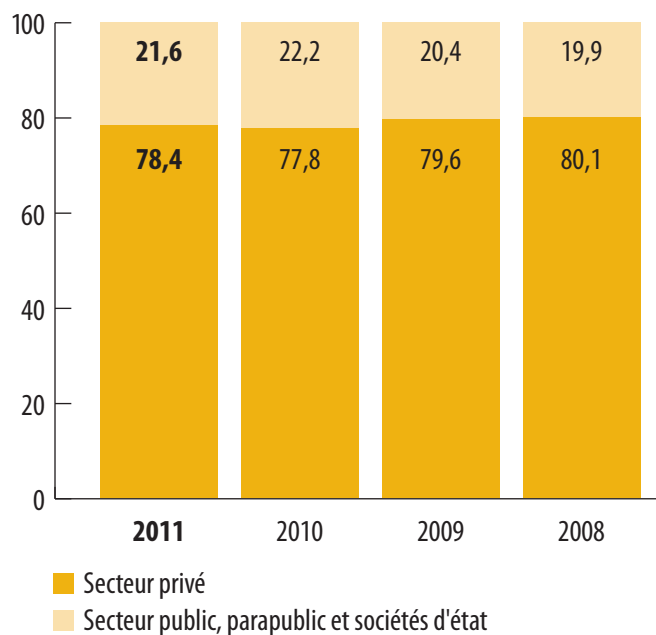
## Profil démographique des répondants (en années)

	2011	2010	2009	2008
Âge moyen	41,7	41,1	40,6	40,5
Nbre d'années d'expérience	17,1	16,3	16,1	16
Nbre moyen d'années de service chez employeur actuel	10,1	10	9,5	8,7

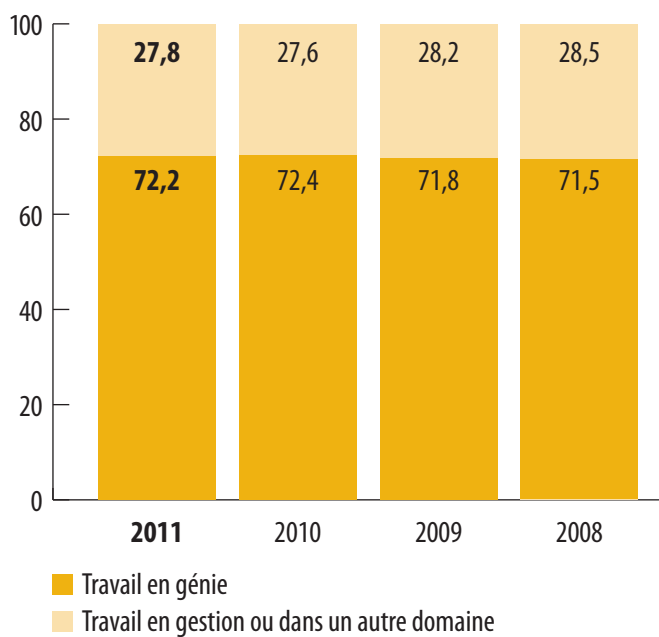
## Rémunération moyenne (en milliers de \$)

	2011	2010	2009	2008
Salaire de base	91,4	87,8	86,1	83,2
Rémunération directe	101,3	97,2	95,3	93

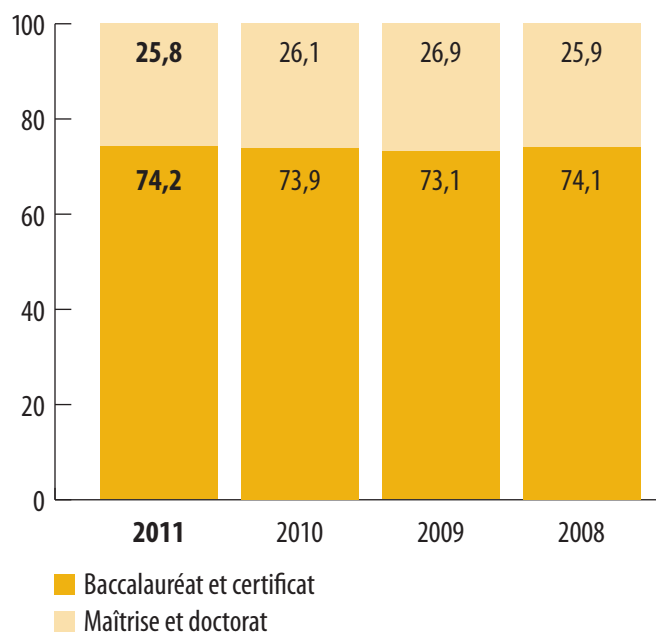
## Répartition selon le secteur d'emploi (en %)



## Répartition selon la nature de la fonction (en %)

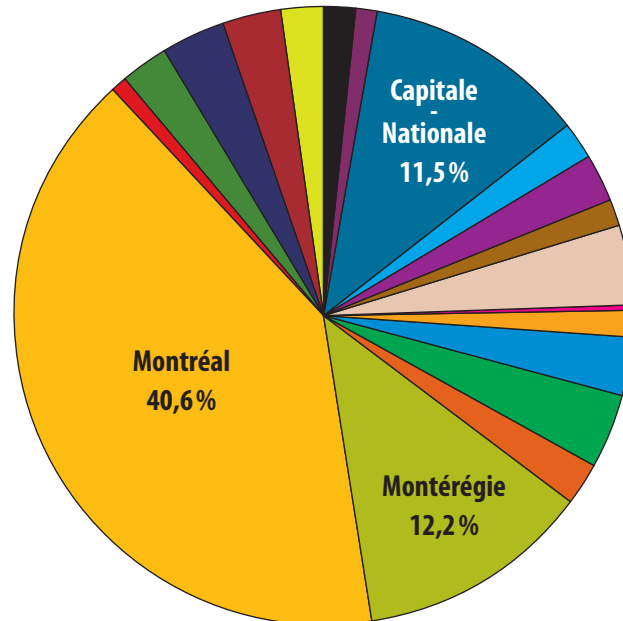


## Répartition selon le plus haut diplôme obtenu (en %)



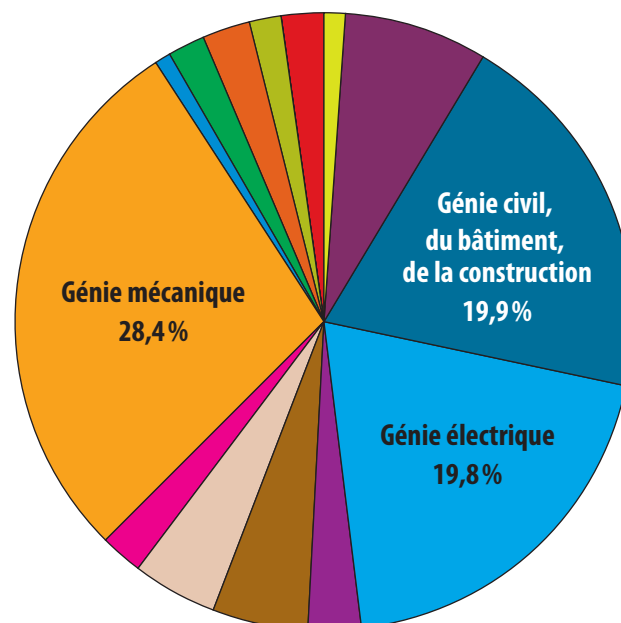
## Répartition selon les régions (en %)

■ Abitibi-Témiscamingue	1,9
■ Bas-Saint-Laurent	1,1
■ Capitale-Nationale	11,5
■ Centre-du-Québec	2,1
■ Chaudière-Appalaches	2,6
■ Côte-Nord	1,3
■ Estrie	4,2
■ Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	0,2
■ Lanaudière	1,5
■ Laurentides	2,9
■ Laval	3,9
■ Mauricie	2,4
■ Montérégie	12,2
■ Montréal	40,6
■ Nord-du-Québec	0,8
■ Outaouais	2,4
■ Saguenay-Lac-Saint-Jean	3,4
■ Ailleurs au Canada	3,0
■ Hors du Canada	2,2



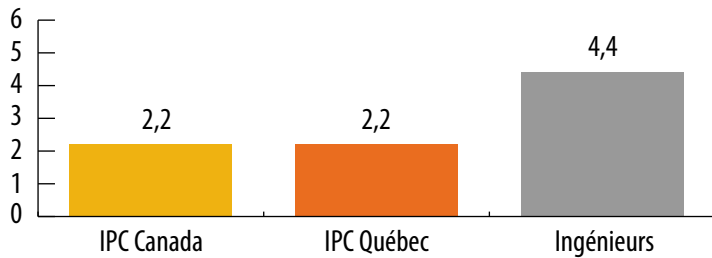
## Répartition selon la spécialité en génie (en %)

■ Génie agricole, rural	1,2
■ Génie chimique	7,5
■ Génie civil, du bâtiment, de la construction	19,9
■ Génie électrique	19,8
■ Génie géologique	2,8
■ Génie industriel	4,9
■ Génie informatique et logiciel	4,6
■ Génie matériaux et métallurgie	2,1
■ Génie mécanique	28,4
■ Génie minier	1,0
■ Génie physique	1,8
■ Génie production automatisée	2,6
■ Génie unifié	1,7
■ Pas de diplôme de 1 <sup>er</sup> cycle (admis après examen)	0,1
■ Autres	2,0



**Graphique 1**

Comparaison des augmentations de salaires des ingénieurs et des indices de prix à la consommation (IPC) pour 2010-2011 (en %)



**Tableau 1**

Pourcentage d'augmentation de salaire selon le secteur d'emploi, la taille de l'entreprise, la région et le nombre d'années d'expérience

	3 ans ou moins	3-6 ans	6-10 ans	10-16 ans	16-22 ans	22-28 ans	Plus de 28 ans	Ensemble des ingénieurs
Augmentation 2010-2011								
	%	%	%	%	%	%	%	%
<b>SECTEUR D'EMPLOI</b>								
Fonction publique	1,1*	6,5	5,0	3,0	2,2	1,8	1,5	2,5
Secteur parapublic et sociétés d'état	9,3*	6,3	4,4	5,0	4,2	2,2	2,5	3,8
Secteur manufacturier	7,1	7,8	5,4	4,2	3,4	2,8	2,5	4,4
Industrie de l'information, culture (télécommunications et communication) et informatique	5,2	7,9	6,7	3,0	2,9	2,5	2,1	4,2
Génie conseil	7,5	7,1	6,4	5,4	4,4	3,4	3,0	5,2
Autres, secteur privé	6,3	7,9	6,1	4,7	4,4	3,9	2,7	4,9
<b>TAILLE DE L'ENTREPRISE</b>								
1 à 100 employés	6,6	7,5	6,0	5,3	4,3	3,0	2,4	5,1
101 à 500 employés	7,0	8,3	5,1	3,9	3,9	3,2	2,9	4,6
501 à 1 000 employés	7,6	7,1	5,5	4,2	3,2	2,5	2,1	4,0
Plus de 1 000 employés	6,4	7,1	6,0	4,1	3,4	2,7	2,4	4,1
<b>RÉGION</b>								
Capitale-Nationale	4,5	7,5	5,8	4,5	3,3	2,7	1,8	4,2
Chaudière-Appalaches	**	11,5*	6,4	3,8	1,5*	1,8*	1,9*	4,9
Estrie	4,5	6,9	5,2	4,2	4,5	1,9	2,2*	4,1
Laurentides/Lanaudière	7,7*	6,1	4,4	3,0	4,1	3,0	2,6*	4,2
Laval	6,4*	7,4	6,3	6,1	3,7	2,1*	0,9*	4,7
Mauricie/Centre-du-Québec	6,1*	5,4	5,3	5,4	2,8	1,2	1,4*	3,7
Montérégie	6,0	6,9	5,8	4,6	3,0	2,6	2,7	4,4
Montréal	7,9	7,9	5,8	4,3	3,9	3,1	2,9	4,6
Outaouais	**	7,4*	6,1*	2,9	4,9*	2,3	1,5*	3,6
Saguenay-Lac-Saint-Jean	5,6*	7,3	6,9	5,4	2,6	1,9*	3,3*	4,7
Autres régions	8,6*	7,0	4,7	3,1	3,7	3,4	2,0	3,9
Hors Québec	4,5*	9,5*	8,1	4,7	4,4	4,8	2,8	4,6
<b>ENSEMBLE</b>	<b>6,7</b>	<b>7,5</b>	<b>5,8</b>	<b>4,4</b>	<b>3,7</b>	<b>2,8</b>	<b>2,5</b>	<b>4,4</b>

\* Le lecteur doit interpréter ces résultats avec discernement étant donné le faible nombre de répondants dans cette catégorie (moins de 30)

\*\* Les résultats pour les segments comptant 10 répondants et moins ne sont pas présentés compte tenu de la marge d'erreur qui est associée à de tels résultats

**Tableau 2**

**Salaire de base au 1<sup>er</sup> février 2011 en milliers de dollars pour l'ensemble des ingénieurs**

Année du diplôme	Moyenne	Médiane	Décile inférieur	Quartile inférieur	Quartile supérieur	Décile supérieur	Nombre d'ingénieurs
	\$	\$	\$	\$	\$	\$	N
2010	49,2	47,5	39,5	45,0	50,8	59,9	30
2009	51,8	50,5	42,8	47,0	55,3	59,9	120
2008	53,7	53,0	45,5	49,2	57,5	65,0	193
2007	58,5	57,0	47,8	52,0	63,0	73,0	254
2006	61,1	59,8	50,0	54,0	65,0	72,0	312
2005	63,8	62,0	50,0	56,0	70,0	78,0	404
2004	66,5	64,8	52,5	58,0	73,6	82,0	416
2003	69,5	68,0	55,0	60,7	75,5	85,0	351
2002	73,3	71,0	56,6	63,0	80,1	93,6	304
2001	75,4	74,0	59,0	67,0	83,0	92,5	297
1998-2000	81,5	80,0	62,0	70,0	90,0	101,0	769
1995-1997	88,5	85,0	66,6	74,3	99,0	118,4	752
1992-1994	93,3	90,0	70,0	78,0	103,5	121,0	747
1989-1991	103,2	98,8	74,4	85,0	115,0	137,0	627
1986-1988	108,6	102,0	75,0	86,0	120,0	149,0	511
1983-1985	112,2	104,0	78,0	90,0	125,0	150,0	444
1979-1982	115,3	109,0	78,0	92,0	130,0	166,0	442
1975-1978	118,2	107,0	81,5	95,0	126,0	161,7	255
1974 ou avant	127,7	117,0	80,5	100,0	144,0	201,1	132
<b>Ensemble</b>	<b>91,4</b>	<b>85,0</b>	<b>55,0</b>	<b>67,0</b>	<b>107,0</b>	<b>131,0</b>	<b>7 360</b>



**Tableau 3**

**Salaire de base et rémunération directe selon le niveau de responsabilité et l'année d'obtention du diplôme (ensemble des ingénieurs)**

Année du diplôme	Salaire de base		Rémunération directe		Expérience moyenne	Nombre d'ingénieurs
	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers		
	\$	\$	\$	\$	Ans	N
<b>NIVEAU A</b>						
2007-2010	50,0	8,1	51,5	9,9	1,8	73
2006 ou avant	59,7	15,6	61,7	16,6	9,6	55
<b>Ensemble</b>	53,4	12,1	55,1	13,5	4,7	128
<b>NIVEAU B</b>						
2010	**	**	**	**	**	**
2009	51,2	6,1	53,8	9,8	1,4	52
2008	52,6	6,1	55,2	7,4	2,3	82
2007	55,8	9,2	59,7	15,4	3,0	80
2001-2006	60,5	9,2	63,4	12,5	5,3	272
2000 ou avant	71,2	17,2	76,6	24,2	17,5	121
<b>Ensemble</b>	59,4	12,6	62,9	16,9	6,4	617
<b>NIVEAU C</b>						
2009-2010	57,3*	13,0*	60,0*	13,2*	1,4*	23*
2008	54,9	7,4	57,8	9,7	2,4	48
2007	59,4	9,3	64,8	20,1	3,4	90
2006	59,5	7,7	63,7	10,8	4,3	123
2005	62,1	10,5	65,3	12,4	5,2	179
2004	63,3	9,7	67,3	13,6	6,1	161
2003	65,8	10,7	68,9	12,5	7,1	132
2001-2002	69,9	12,1	74,1	16,1	8,3	195
1998-2000	75,3	14,4	79,2	17,3	10,7	203
1992-1997	79,9	15,7	84,7	18,9	14,7	267
1991 ou avant	87,0	19,5	93,1	28,8	26,0	232
<b>Ensemble</b>	71,7	17,3	76,1	22,0	11,5	1 653
<b>NIVEAU D</b>						
2007-2010	60,3	9,7	65,4	15,4	2,9	55
2006	65,5	10,2	69,7	12,2	4,5	52
2005	69,1	18,1	74,8	24,2	5,3	79
2004	69,3	14,3	74,9	18,9	6,3	113
2003	70,7	12,2	76,4	18,9	7,0	107
2002	74,9	12,5	81,2	18,2	8,1	103
2001	77,5	13,8	83,0	19,9	9,1	106
1998-2000	80,7	15,1	87,5	24,0	11,2	265
1995-1997	85,4	15,6	91,2	19,8	14,1	246
1992-1994	87,6	15,6	92,5	18,2	16,5	246
1986-1991	93,9	20,5	101,2	27,5	21,2	277
1979-1985	99,0	18,8	105,9	25,0	27,4	183
1978 ou avant	104,4	21,9	111,8	27,5	35,6	80
<b>Ensemble</b>	85,9	20,6	92,1	25,8	16,8	1 912

\* Le lecteur doit interpréter ces résultats avec discernement étant donné le faible nombre de répondants dans cette catégorie (moins de 30)

\*\* Les résultats pour les segments comptant 10 répondants et moins ne sont pas présentés compte tenu de la marge d'erreur qui est associée à de tels résultats

**Tableau 3** (suite)

**Salaires de base et rémunération directe selon le niveau de responsabilité et l'année d'obtention du diplôme (ensemble des ingénieurs)**

Année du diplôme	Salaires de base		Rémunération directe		Expérience moyenne	Nombre d'ingénieurs
	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers		
	\$	\$	\$	\$	Ans	N
<b>NIVEAU E</b>						
2003-2010	74,4	14,8	81,4	20,5	5,8	121
2001-2002	81,1	17,4	89,1	21,5	8,7	88
1998-2000	88,9	16,4	97,1	24,9	11,0	165
1996-1997	97,2	20,9	108,2	30,3	14,3	169
1992-1995	100,2	22,2	110,1	33,5	17,0	205
1989-1991	106,2	22,3	122,1	57,0	20,1	201
1986-1988	107,8	22,4	119,9	34,7	23,3	185
1983-1985	111,8	28,9	125,8	49,3	26,0	149
1979-1982	116,0	29,3	129,6	44,8	29,5	152
1978 ou avant	118,3	28,5	132,8	52,5	35,5	125
<b>Ensemble</b>	<b>104,3</b>	<b>26,9</b>	<b>116,5</b>	<b>43,9</b>	<b>21,8</b>	<b>1 560</b>
<b>NIVEAU F</b>						
1998-2010	89,8	22,4	104,5	37,8	8,9	75
1992-1997	110,7	22,9	127,9	39,1	15,8	127
1986-1991	123,3	33,6	150,0	82,7	21,8	143
1979-1985	134,0	57,0	155,2	66,4	28,0	121
1978 ou avant	143,6	64,6	167,0	91,5	35,7	70
<b>Ensemble</b>	<b>125,3</b>	<b>49,8</b>	<b>146,9</b>	<b>73,8</b>	<b>24,5</b>	<b>536</b>
<b>NIVEAU F+</b>						
1993-2010	115,0	36,6	144,6	85,4	12,5	67
1986-1992	146,2	56,1	180,7	84,1	21,7	101
1979-1985	147,6	48,5	179,8	88,4	28,1	95
1978 ou avant	161,8	64,5	203,1	91,0	36,9	43
<b>Ensemble</b>	<b>146,3</b>	<b>55,7</b>	<b>181,0</b>	<b>89,1</b>	<b>26,6</b>	<b>306</b>
<b>ENSEMBLE DES INGÉNIEURS</b>	<b>91,4</b>	<b>36,5</b>	<b>101,3</b>	<b>52,1</b>	<b>17,1</b>	<b>7 200</b>

\* Le lecteur doit interpréter ces résultats avec discernement étant donné le faible nombre de répondants dans cette catégorie (moins de 30)

\*\* Les résultats pour les segments comptant 10 répondants et moins ne sont pas présentés compte tenu de la marge d'erreur qui est associée à de tels résultats

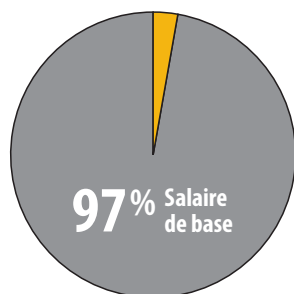
## Évaluation du niveau de responsabilité

Choisissez, pour chacune de ces quatre caractéristiques d'un emploi (1 à 4), la description qui correspond le mieux à votre situation et encerclez le nombre de points correspondant. Répétez ce nombre dans les cases « Nombre de points », additionnez et inscrivez le « Total des points » dans la case en bas à droite. Au bas de la page, pour chaque niveau de responsabilité, indiquez les qualifications généralement requises qui servent de repère en décrivant la formation et l'expérience généralement requises.

Caractéristiques d'un emploi	A	B	C	D	E	F	F+	Nombre de points	
<b>1</b>	Reçoit un entraînement théorique ou pratique sur les diverses phases du travail de l'ingénieur au bureau. Se voit confier des tâches simples et de routine. Le travail consiste à préparer des plans simples, à faire des calculs élémentaires, à déterminer des coûts et des quantités conformément à des méthodes normales, des plans et devis établis par d'autres. Peut être appelé à préparer des rapports ou à faire des inspections ou des relevés techniques de routine.	Échelon considéré normalement comme la suite de l'entraînement et de la formation de l'ingénieur. Se voit confier des tâches plus complexes et plus importantes. Le travail consiste à préparer des plans et des relevés techniques de routine. Peut être appelé à préparer des rapports ou à faire des inspections ou des relevés techniques de routine.	À cet échelon, l'ingénieur est considéré comme étant pleinement qualifié. Entreprend des travaux variés et importants dans plusieurs domaines du génie ainsi que des réparations de son travail sur les autres activités de l'entreprise. La solution des problèmes est normalement en combinant ou en modifiant des méthodes normales ou consacrées par l'expérience. Contribue à l'élaboration du plan d'actions à mettre en œuvre pour atteindre des objectifs dominiés.	Premier échelon où l'on exerce une surveillance directe et soutenue sur d'autres ingénieurs professionnels ou techniciens expérimentés. On exige une solide formation professionnelle pour élaborer ou exécuter des projets nécessitant une coordination des tâches difficiles, comportant des responsabilités et ayant le champ d'initiative personnelle. La nature des problèmes à résoudre oblige à modifier des méthodes établies, à élaborer de nouvelles, à appliquer des principes, concepts ou de nouvelles formes et à tirer des conclusions en faisant une étude comparative de cas analogues.	Doit posséder normalement des connaissances ou des commissions avancées dans un domaine du génie ou des commissions avancées dans un domaine du génie. Participe à l'élaboration de projets à court et à long termes, décide lui-même des méthodes de travail et de la ligne de conduite à suivre dans le cadre d'un programme donné. La solution pratique et économique des problèmes demande de l'originalité et de l'ingéniosité. Il peut y avoir surveillance d'un personnel important composé de professionnels et de non-professionnels, ou autorisé à diriger un petit groupe de professionnels hautement qualifiés.	Habituellement chargé d'une fonction professionnelle administrative, agit sous ses ordres plusieurs groupes de professionnels expérimentés et des spécialistes-conseils, ou, en tant que spécialiste-conseil, agit d'une manière importante dans le domaine du génie d'importance pour l'entreprise. Détermine lui-même les problèmes à être analysés et les programmes de travail. Prend part aux discussions servant à fixer les politiques fondamentales d'opération, à élaborer les moyens d'atteindre des objectifs de la manière la plus économique et à passer aux éventualités susceptibles d'attirer le marché du travail.	Dans le cadre de la politique générale de l'entreprise, conçoit des projets d'importance importante. Prend part à des projets nécessitant un investissement considérable en temps et en argent. Formule des politiques fondamentales d'opération et envisage les problèmes de base ainsi que les plans d'actions qui permettront d'atteindre les objectifs liés de la manière la plus économique en dépit des imprévus.		
<b>ATTRIBUTIONS</b>									
<b>2</b>	Peu de décisions techniques à prendre. Celles-ci sont de caractère routinier et s'appuient sur des précédents bien établis ou sur des méthodes clairement définies.	Les recommandations se limitent à résoudre les problèmes plutôt qu'à envisager leurs conséquences. Normalement, les décisions ne sont permises que dans des cadres dominiés.	De son propre chef, étudie, analyse, interprète et tire des conclusions. Les questions ou décisions difficiles, complexes ou exceptionnelles sont ordinairement laissées à l'autorité supérieure.	Les recommandations sont examinées pour en vérifier la sûreté de jugement. Elles sont généralement acceptées du point de vue technique et de la possibilité d'exécution.	Prend des décisions importantes dans la validité technique n'est habituellement pas vérifiée et qui portent sur toutes les sommes importantes à déboursier et/ou l'attribution de projets d'importance majeure. Ne s'immisce pas dans les détails, mais s'occupe de la planification et des budgets disponibles.	Prend des décisions importantes sur toutes les questions, y compris l'établissement des lignes de conduite, les sommes importantes à déboursier et/ou l'attribution de projets d'importance majeure. Ne s'immisce pas dans les détails, mais s'occupe de la planification et des budgets disponibles.	Joint d'une très grande autorité administrative et n'est pratiquement soumis à aucune direction technique ou contrôle; n'est limité que par la politique et les buts de l'entreprise.	Responsable de l'élaboration des projets à long terme, de leur coordination et de décisions administratives et de conséquences. Met les autres responsables de l'administration au courant des questions d'importance.	200 points
<b>RECOMMANDATIONS, DÉCISIONS ET RESPONSABILITÉS</b>									
<b>3</b>	Est l'objet d'une surveillance étroite. Le travail est limité à un domaine étroit. Les méthodes prescrites.	Le travail est confié au moyen d'instructions verbales, parfois écrites, dans un délai des méthodes et la ligne de conduite à suivre. Peut obtenir des renseignements techniques. Les décisions prises sont habituellement vérifiées en détail.	Habituellement, la surveillance du travail est plus relâchée et varie suivant l'importance de celui-ci. Normalement, peut compter sur une certaine assistance technique que ce soit à la fois des aspects techniques ou administratifs. Les aspects exceptionnels des travaux confiés.	Le travail est confié en fonction des objectifs à atteindre, des priorités à maintenir et des conséquences possibles sur le travail d'autres groupes. Le travail est confié à un ingénieur compétent très flexible qui s'est possible d'obtenir des directives.	Le travail est confié en fonction de l'objectif général à atteindre et n'est vérifié que pour s'assurer de l'observance de la politique établie, de la mesure des mémoires de travail et de l'efficacité générale.	Reçoit des directives administratives s'inspirant de la politique de l'entreprise et des objectifs à atteindre. Le travail n'est vérifié que pour s'assurer qu'il est conforme à la politique et pour contrôler l'observance des autres activités de l'entreprise.	Joint d'une très grande autorité administrative et n'est pratiquement soumis à aucune direction technique ou contrôle; n'est limité que par la politique et les buts de l'entreprise.	Responsable de l'élaboration des projets à long terme, de leur coordination et de décisions administratives et de conséquences. Met les autres responsables de l'administration au courant des questions d'importance.	150 points
<b>SURVEILLANCE REÇUE</b>									
<b>4</b>	Peut donner du travail à un groupe composé d'un à cinq techniciens ou assistants et en vérifier les résultats.	Peut être appelé à guider le travail d'un ou de deux ingénieurs de compétence inférieure à la sienne, ou de techniciens collaborant à la solution du même problème.	Peut guider le travail d'ingénieurs de compétence inférieure à la sienne ou de techniciens collaborant à un même projet. La surveillance exercée sur d'autres ingénieurs ou techniciens n'est pas une fonction régulière ni continue.	Confie et définit le travail, donne des conseils techniques, s'assure que le travail est précis et adéquat. La surveillance peut comporter des recommandations à l'égard de la discipline du personnel.	Élabore les problèmes les plus difficiles et les méthodes de travail. Coordonne l'exécution du travail et décide de l'attribution de roulements, du matériel et des recommandations, quant au choix, à l'entraînement et à la discipline et à la rémunération du personnel.	Reçoit et évalue le travail technique; choisit, élabore et coordonne pour atteindre les objectifs dominiés. En tant qu'administrateur, prend les décisions d'importance majeure, y compris l'évaluation, la discipline et la rémunération du personnel.	Donne des directives administratives à ses subordonnés immédiats et ses rapports avec les différents effectifs se font normalement par l'intermédiaire des ingénieurs plutôt que directement.	105 points	
<b>AUTORITÉ ET/OU SURVEILLANCE EXERCÉES</b>									
Déterminez le niveau de responsabilité selon le nombre total de points obtenu et cochez la case correspondante.									
<input type="checkbox"/> 100 et moins (niveau A)	<input type="checkbox"/> 105 à 145 (niveau B)	<input type="checkbox"/> 150 à 205 (niveau C)	<input type="checkbox"/> 210 à 285 (niveau D)	<input type="checkbox"/> 300 à 405 (niveau E)	<input type="checkbox"/> 410 à 480 (niveau F)	<input type="checkbox"/> 485 et plus (niveau F+)	<b>Total des points</b>		
Diplôme de bachelier en génie ou en sciences appliquées ou l'équivalent, avec peu ou pas d'expérience.	Diplôme de bachelier en génie ou en sciences appliquées ou l'équivalent, et normalement de deux à trois années d'expérience depuis l'obtention du diplôme.	Diplôme de bachelier en génie ou en sciences appliquées ou l'équivalent, normalement de trois à cinq années d'expérience depuis l'obtention du diplôme.	Diplôme de bachelier en génie ou en sciences appliquées ou l'équivalent, avec normalement de huit à douze années d'expérience depuis l'obtention du diplôme.	Diplôme de bachelier en génie ou en sciences appliquées ou l'équivalent, avec normalement de neuf à douze années d'expérience depuis l'obtention du diplôme.	Diplôme de bachelier en génie ou en sciences appliquées ou l'équivalent, avec plusieurs années d'expérience professionnelle depuis l'obtention du diplôme.	Diplôme de bachelier en génie ou en sciences appliquées ou l'équivalent, avec une vaste expérience.			

Distribution de la rémunération variable selon le niveau de responsabilité

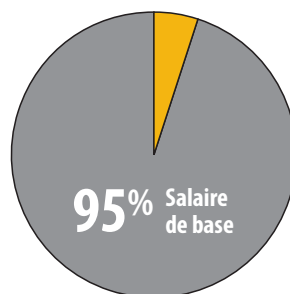
Niveau A



**3% Rémunération variable**

Salaire de base	53 411
Temps supplémentaire	547
Prime à la performance	461
Participation aux bénéfices	46
Autres	597
<b>Total</b>	<b>55 062</b>
N	128

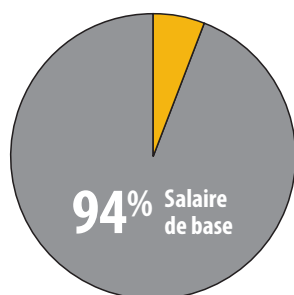
Niveau B



**5% Rémunération variable**

Salaire de base	59 426
Temps supplémentaire	1 183
Prime à la performance	692
Participation aux bénéfices	373
Autres	1 189
<b>Total</b>	<b>62 863</b>
N	617

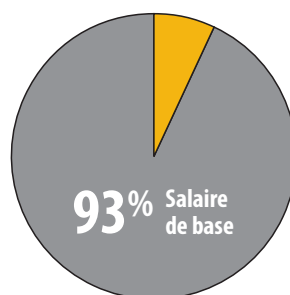
Niveau C



**6% Rémunération variable**

Salaire de base	71 685
Temps supplémentaire	1 386
Prime à la performance	1 508
Participation aux bénéfices	475
Autres	1 076
<b>Total</b>	<b>76 130</b>
N	1 653

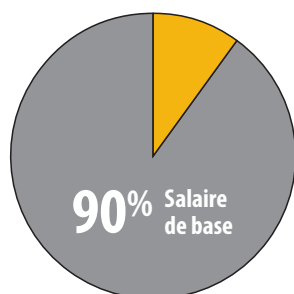
Niveau D



**7% Rémunération variable**

Salaire de base	85 904
Temps supplémentaire	1 407
Prime à la performance	2 580
Participation aux bénéfices	904
Autres	1 350
<b>Total</b>	<b>92 145</b>
N	1 912

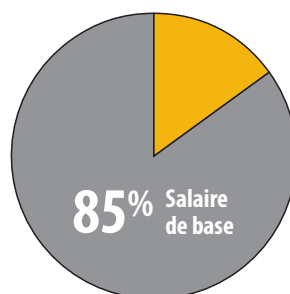
Niveau E



**10% Rémunération variable**

Salaire de base	104 342
Temps supplémentaire	1 184
Prime à la performance	5 855
Participation aux bénéfices	1 960
Autres	3 127
<b>Total</b>	<b>116 468</b>
N	1 560

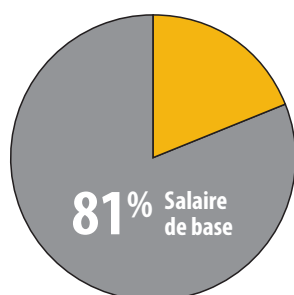
Niveau F



**15% Rémunération variable**

Salaire de base	125 297
Temps supplémentaire	406
Prime à la performance	12 366
Participation aux bénéfices	3 345
Autres	5 513
<b>Total</b>	<b>146 927</b>
N	536

Niveau F+



**19% Rémunération variable**

Salaire de base	146 272
Temps supplémentaire	511
Prime à la performance	20 962
Participation aux bénéfices	8 420
Autres	4 884
<b>Total</b>	<b>181 049</b>
N	306

**Tableau 4**

**Salaire de base et rémunération directe selon le type de fonction**

Type de fonction	Salaire de base		Rémunération directe		Expérience moyenne	Nombre d'ingénieurs
	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers		
	\$	\$	\$	\$	Ans	N
<b>GÉNIE</b>						
Direction de service	115,1	34,0	133,3	55,7	22,6	686
Design et conception	77,4	30,4	81,5	33,3	13,1	1 223
Gestion de projets	83,9	26,8	91,6	42,1	15,5	1 467
Entretien	81,3	18,2	88,4	24,7	16,7	183
Construction (surveillance)	85,5	29,5	93,2	34,9	18,1	86
Production	81,2	23,9	89,4	31,6	13,0	277
Contrôle de la qualité	77,9	23,8	83,7	31,0	16,5	213
Planification et horaires des travaux	87,5	32,9	99,8	51,3	13,0	34
Estimation	77,3	23,9	81,2	31,0	14,1	53
Représentation technique	80,2	23,6	95,0	35,6	15,1	148
Consultation en génie	80,7	26,4	86,4	31,8	13,9	648
Autres, ingénierie	79,1	22,2	83,6	25,2	15,5	271
<b>Ensemble génie</b>	<b>85,8</b>	<b>30,6</b>	<b>94,0</b>	<b>42,6</b>	<b>15,8</b>	<b>5 289</b>
<b>ENSEIGNEMENT ET RECHERCHE</b>						
	93,5	30,6	96,1	33,1	22,0	123
<b>RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT</b>						
	84,1	28,2	88,7	35,3	15,2	315
<b>GESTION</b>						
Gestion générale	118,4	51,2	138,5	80,0	22,4	839
Approvisionnement	113,7	47,3	137,0	88,1	21,0	52
Marketing	121,1	40,5	148,7	63,4	23,6	77
Finance	120,0*	57,8*	136,2*	64,1*	22,3*	27*
Personnel	93,1	24,1	103,5	32,4	16,2	71
Informatique	86,0	29,8	95,0	40,9	14,9	141
Planning	94,2	31,9	104,1	43,3	17,4	43
Autres, gestion	107,6	39,7	117,7	45,3	23,3	117
<b>Ensemble gestion</b>	<b>112,7</b>	<b>47,8</b>	<b>130,6</b>	<b>72,8</b>	<b>21,4</b>	<b>1 367</b>
<b>AUTRES</b>						
	84,9	26,7	92,0	34,0	19,3	55
<b>ENSEMBLE DES INGÉNIEURS</b>	<b>91,4</b>	<b>36,5</b>	<b>101,3</b>	<b>52,1</b>	<b>17,1</b>	<b>7 200</b>

\* Le lecteur doit interpréter ces résultats avec discernement étant donné le faible nombre de répondants dans cette catégorie (moins de 30)

**Tableau 5**

**Salaire de base et rémunération directe selon le secteur d'emploi**

Secteur d'emploi	Salaire de base		Rémunération directe		Expérience moyenne	Nombre d'ingénieurs
	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers		
	\$	\$	\$	\$	Ans	N
<b>PUBLIC ET PARAPUBLIC</b>						
<b>FONCTION PUBLIQUE</b>						
Fédérale	97,8	19,4	101,4	21,3	20,9	194
Provinciale	76,1	18,9	78,0	20,2	20,6	299
Municipale	89,0	21,9	89,9	22,5	21,5	165
<b>Ensemble fonction publique</b>	<b>85,9</b>	<b>21,9</b>	<b>88,1</b>	<b>23,3</b>	<b>20,9</b>	<b>658</b>
<b>SECTEUR PARAPUBLIC</b>						
Établissements d'enseignement	91,5	29,4	93,4	31,5	21,0	194
Réseau de la santé et des services sociaux	86,1	24,6	87,8	24,9	20,5	72
<b>Ensemble parapublic</b>	<b>90,1</b>	<b>28,3</b>	<b>91,9</b>	<b>29,9</b>	<b>20,9</b>	<b>266</b>
<b>SOCIÉTÉS D'ÉTAT</b>						
Fédérale	98,5	26,2	102,8	29,5	20,5	52
Provinciale	98,0	22,9	105,9	28,1	21,7	418
Municipale	88,4*	22,3*	89,5*	23,2*	17,6*	29*
<b>Ensemble sociétés d'état</b>	<b>97,6</b>	<b>23,3</b>	<b>104,8</b>	<b>28,2</b>	<b>21,4</b>	<b>499</b>
<b>PRIVÉ</b>						
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	86,3	31,9	94,1	40,9	15,9	50
Extraction minière, de pétrole et de gaz	116,3	54,8	147,9	98,2	19,2	254
Construction	89,4	36,5	104,7	62,8	14,7	428
Fabrication (manufacturier)	91,8	37,6	102,8	54,1	16,4	2 169
Transport et entreposage	87,5	32,7	97,1	53,8	15,9	90
Industrie de l'information et la culture (télécommunications et communication)	94,1	32,6	109,8	50,8	16,4	304
Commerce (gros et détail)	114,7	70,7	138,5	95,5	20,7	57
Finances, assurances	108,2	55,1	119,1	64,3	18,8	57
Consultation en génie	88,7	36,5	96,5	45,6	15,5	1 414
Informatique	83,3	33,7	92,7	48,6	12,1	317
Services immobiliers et services de location et de location à bail	106,6*	31,9*	120,5*	47,5*	21,3*	15*
Services professionnels, scientifiques et techniques, sauf génie	83,6	33,2	89,4	42,2	14,4	328
Gestion de sociétés et d'organisations	107,5*	25,9*	111,8*	24,8*	29,4*	11*
Services administratifs, services de soutien, services de l'assainissement et de gestion des déchets	**	**	**	**	**	**
Arts, spectacles et loisirs	71,4*	18,2*	75,4*	18,3*	9,5*	17*
Hébergement et service de restauration	**	**	**	**	**	**
Autres	91,5	44,6	104,2	62,6	16,5	251
<b>Ensemble privé</b>	<b>91,6</b>	<b>39,2</b>	<b>103,2</b>	<b>56,9</b>	<b>16,0</b>	<b>5 775</b>
<b>ENSEMBLE DES INGÉNIEURS</b>	<b>91,4</b>	<b>36,5</b>	<b>101,3</b>	<b>52,1</b>	<b>17,1</b>	<b>7 200</b>

\* Le lecteur doit interpréter ces résultats avec discernement étant donné le faible nombre de répondants dans cette catégorie (moins de 30)

\*\* Les résultats pour les segments comptant 10 répondants et moins ne sont pas présentés compte tenu de la marge d'erreur qui est associée à de tels résultats

**Tableau 6**

**Salaire de base et rémunération directe selon le diplôme universitaire**

Diplôme universitaire	Salaire de base		Rémunération directe		Pourcentage d'ingénieurs	Expérience moyenne
	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers		
	\$	\$	\$	\$	%	Ans
Baccalauréat	87,4	33,8	97,1	50,8	63,6	15,6
Baccalauréat, certificat et autres diplômes	90,3	35,7	99,9	52,9	9,1	18,4
Maîtrise en sciences appliquées ou en génie	94,4	34,3	103,2	47,1	14,5	18,6
Autres maîtrises	97,0	35,6	106,9	51,3	3,2	20,4
MBA	115,0	44,5	129,5	57,9	6,8	21,4
Ph.D/D.Sc.	109,3	54,0	117,5	64,9	2,7	22,4
<b>Ensemble</b>	<b>91,4</b>	<b>36,5</b>	<b>101,3</b>	<b>52,1</b>	<b>100,0</b>	<b>17,1</b>

## Tableau 7

## Salaires de base selon l'expérience et la spécialité en génie

Nbre d'années d'expérience	Génie civil			Génie électrique		
	Moyenne en millier	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs	Moyenne en millier	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs
	\$	\$	N	\$	\$	N
3 ans ou moins	54,8	15,6	100	53,5	7,9	82
3-6 ans	63,8	12,1	174	62,7	15,3	182
6-10 ans	75,9	15,5	168	72,6	14,6	225
10-16 ans	86,2	21,4	324	84,1	18,1	280
16-22 ans	93,9	22,8	256	99,0	23,4	250
22-28 ans	110,3	58,1	148	110,7	38,5	211
Plus de 28 ans	119,0	34,4	210	116,4	41,3	158
<b>Ensemble</b>	<b>92,8</b>	<b>37,0</b>	<b>1 406</b>	<b>91,9</b>	<b>35,2</b>	<b>1 425</b>

Nbre d'années d'expérience	Génie mécanique			Génie chimique		
	Moyenne en millier	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs	Moyenne en millier	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs
	\$	\$	N	\$	\$	N
3 ans ou moins	52,9	7,7	115	56,7*	11,6*	24*
3-6 ans	61,0	13,1	329	62,3	12,1	59
6-10 ans	70,5	14,2	419	73,0	17,0	89
10-16 ans	85,2	20,6	430	87,6	26,1	119
16-22 ans	100,4	27,5	365	101,3	27,0	103
22-28 ans	112,3	34,2	265	114,9	34,5	87
Plus de 28 ans	126,1	41,7	158	120,1	46,8	55
<b>Ensemble</b>	<b>90,4</b>	<b>35,2</b>	<b>2 131</b>	<b>96,0</b>	<b>37,3</b>	<b>546</b>

Nbre d'années d'expérience	Génie informatique			Génie industriel		
	Moyenne en millier	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs	Moyenne en millier	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs
	\$	\$	N	\$	\$	N
3 ans ou moins	54,9*	10,7*	28*	51,3*	10,2*	14*
3-6 ans	62,7	10,6	96	62,8	11,1	62
6-10 ans	70,8	13,0	141	72,5	18,0	64
10-16 ans	86,2	19,3	98	86,7	22,7	65
16-22 ans	104,8	29,0	31	103,9	28,7	51
22-28 ans	**	**	**	112,4	36,9	57
Plus de 28 ans	**	**	**	135,9	69,7	36
<b>Ensemble</b>	<b>74,7</b>	<b>21,7</b>	<b>400</b>	<b>96,0</b>	<b>45,1</b>	<b>359</b>

\* Le lecteur doit interpréter ces résultats avec discernement étant donné le faible nombre de répondants dans cette catégorie (moins de 30)

\*\* Les résultats pour les segments comptant 10 répondants et moins ne sont pas présentés compte tenu de la marge d'erreur qui est associée à de tels résultats



**Tableau 7** (suite)**Salaire de base selon l'expérience et la spécialité en génie**

Nbre d'années d'expérience	Génie géologique			Autres spécialités		
	Moyenne en millier	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs	Moyenne en millier	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs
	\$	\$	N	\$	\$	N
3 ans ou moins	**	**	**	54,9	8,8	57
3-6 ans	61,5*	23,1*	17*	64,6	18,2	124
6-10 ans	68,5	12,4	34	74,4	16,1	157
10-16 ans	82,1	10,6	32	84,0	18,3	195
16-22 ans	101,5*	24,5*	20*	102,2	32,9	157
22-28 ans	98,5*	21,6*	22*	110,7	37,1	120
Plus de 28 ans	121,6	73,3	48	118,8	35,2	78
<b>Ensemble</b>	<b>97,5</b>	<b>52,9</b>	<b>183</b>	<b>91,1</b>	<b>34,0</b>	<b>910</b>

**Tableau 8****Salaire de base et rémunération directe selon le niveau de responsabilité et le nombre d'employés dans l'entreprise**

	Salaire de base		Rémunération directe		Expérience moyenne	Nombre d'ingénieurs
	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers		
	\$	\$	\$	\$	Ans	N
<b>NIVEAU A</b>						
1 à 100 employés	49,6	12,1	50,3	11,9	3,6	30
101 à 500 employés	53,6*	10,5*	54,1*	11,0*	4,9*	26*
501 à 1 000 employés	**	**	**	**	**	**
Plus de 1 000 employés	55,3	12,9	57,7	14,7	5,2	62
<b>Ensemble</b>	<b>53,4</b>	<b>12,1</b>	<b>55,1</b>	<b>13,5</b>	<b>4,7</b>	<b>127</b>
<b>NIVEAU B</b>						
1 à 100 employés	54,7	11,4	57,0	17,0	6,1	148
101 à 500 employés	59,3	12,4	63,7	19,1	6,9	137
501 à 1 000 employés	59,4	11,8	64,5	16,6	5,1	43
Plus de 1 000 employés	61,8	12,8	65,1	15,2	6,5	289
<b>Ensemble</b>	<b>59,4</b>	<b>12,6</b>	<b>62,9</b>	<b>16,9</b>	<b>6,4</b>	<b>617</b>
<b>NIVEAU C</b>						
1 à 100 employés	66,5	15,9	69,0	17,4	9,6	387
101 à 500 employés	70,6	19,4	75,6	24,7	10,5	340
501 à 1 000 employés	69,8	14,9	73,1	17,4	12,0	155
Plus de 1 000 employés	75,1	16,8	80,4	22,6	12,7	764
<b>Ensemble</b>	<b>71,7</b>	<b>17,3</b>	<b>76,1</b>	<b>22,0</b>	<b>11,5</b>	<b>1 646</b>

\* Le lecteur doit interpréter ces résultats avec discernement étant donné le faible nombre de répondants dans cette catégorie (moins de 30)

\*\* Les résultats pour les segments comptant 10 répondants et moins ne sont pas présentés compte tenu de la marge d'erreur qui est associée à de tels résultats

**Tableau 8** (suite)**Salaires de base et rémunération directe selon le niveau de responsabilité et le nombre d'employés dans l'entreprise**

	Salaires de base		Rémunération directe		Expérience moyenne	Nombre d'ingénieurs
	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers		
	\$	\$	\$	\$	Ans	N
<b>NIVEAU D</b>						
1 à 100 employés	77,6	21,2	82,3	25,5	13,3	393
101 à 500 employés	82,0	18,1	87,7	22,4	15,5	359
501 à 1 000 employés	89,1	22,1	96,4	29,7	18,3	202
Plus de 1 000 employés	89,6	19,5	96,3	24,6	18,2	949
<b>Ensemble</b>	<b>85,9</b>	<b>20,6</b>	<b>92,1</b>	<b>25,8</b>	<b>16,8</b>	<b>1 903</b>
<b>NIVEAU E</b>						
1 à 100 employés	96,3	29,7	107,0	51,7	19,3	270
101 à 500 employés	101,8	26,0	113,2	40,8	20,9	312
501 à 1 000 employés	104,3	26,5	124,0	60,0	21,1	145
Plus de 1 000 employés	107,6	25,9	119,2	38,6	22,9	828
<b>Ensemble</b>	<b>104,3</b>	<b>26,9</b>	<b>116,5</b>	<b>43,9</b>	<b>21,8</b>	<b>1 555</b>
<b>NIVEAU F</b>						
1 à 100 employés	109,4	38,2	126,1	57,0	22,2	103
101 à 500 employés	127,6	44,5	143,8	58,2	24,4	109
501 à 1 000 employés	135,2	82,9	157,0	94,8	25,5	51
Plus de 1 000 employés	128,1	46,3	153,7	79,1	25,1	272
<b>Ensemble</b>	<b>125,3</b>	<b>49,8</b>	<b>146,9</b>	<b>73,8</b>	<b>24,5</b>	<b>535</b>
<b>NIVEAU F+</b>						
1 à 100 employés	126,8	56,0	155,5	77,7	23,7	116
101 à 500 employés	154,6	52,2	193,6	103,1	28,1	65
501 à 1 000 employés	150,3*	39,9*	193,3*	92,5*	24,9*	23*
Plus de 1 000 employés	156,0	54,0	193,1	85,2	28,3	101
<b>Ensemble</b>	<b>146,3</b>	<b>55,7</b>	<b>181,0</b>	<b>89,1</b>	<b>26,6</b>	<b>305</b>
<b>ENSEMBLE DES INGÉNIEURS</b>						
1 à 100 employés	82,7	34,9	91,0	49,6	14,5	1 552
101 à 500 employés	90,4	37,1	100,1	53,0	16,4	1 451
501 à 1 000 employés	93,0	40,3	104,5	57,7	17,8	671
Plus de 1 000 employés	94,9	35,0	105,3	50,8	18,3	3 497
<b>Ensemble</b>	<b>91,4</b>	<b>36,5</b>	<b>101,3</b>	<b>52,1</b>	<b>17,1</b>	<b>7 200</b>

\* Le lecteur doit interpréter ces résultats avec discernement étant donné le faible nombre de répondants dans cette catégorie (moins de 30)

## Tableau 9

## Salaire de base selon l'expérience et la région de travail

Nbre d'années d'expérience	Capitale-Nationale			Chaudière-Appalaches		
	Moyenne en millier	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs	Moyenne en millier	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs
	\$	\$	N	\$	\$	N
3 ans ou moins	50,0	6,9	67	**	**	**
3-6 ans	58,9	11,5	132	56,4	9,8	30
6-10 ans	67,6	13,5	147	63,1	9,2	63
10-16 ans	81,8	17,3	155	77,1	17,9	40
16-22 ans	93,6	24,5	136	84,8*	15,5*	26*
22-28 ans	99,1	24,3	96	100,3*	20,1*	19*
Plus de 28 ans	105,5	27,1	95	105,9*	21,1*	12*
<b>Ensemble</b>	<b>82,5</b>	<b>27,5</b>	<b>845</b>	<b>75,8</b>	<b>23,9</b>	<b>206</b>

Nbre d'années d'expérience	Estrie			Laurentides/Lanaudière		
	Moyenne en millier	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs	Moyenne en millier	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs
	\$	\$	N	\$	\$	N
3 ans ou moins	53,3*	9,3*	18*	54,0*	8,5*	17*
3-6 ans	57,6	7,8	36	59,5	10,3	62
6-10 ans	65,8	11,4	80	69,1	12,8	64
10-16 ans	79,4	17,9	66	83,0	18,3	63
16-22 ans	94,7	25,7	54	91,1	20,6	64
22-28 ans	100,0	24,1	43	107,2	33,1	41
Plus de 28 ans	110,8*	31,9*	21*	84,4*	23,2*	22*
<b>Ensemble</b>	<b>82,1</b>	<b>27,3</b>	<b>328</b>	<b>80,9</b>	<b>26,1</b>	<b>337</b>

Nbre d'années d'expérience	Laval			Mauricie/Centre-du-Québec		
	Moyenne en millier	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs	Moyenne en millier	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs
	\$	\$	N	\$	\$	N
3 ans ou moins	55,2	6,5	30	51,7*	6,2*	22*
3-6 ans	62,3	10,0	45	62,9	22,0	56
6-10 ans	71,0	12,5	46	65,6	11,8	66
10-16 ans	85,5	33,0	68	79,4	19,1	61
16-22 ans	95,8	26,0	46	87,7	18,5	50
22-28 ans	108,6*	45,7*	20*	103,4	30,1	49
Plus de 28 ans	110,9*	22,8*	27*	98,8*	24,7*	28*
<b>Ensemble</b>	<b>84,6</b>	<b>31,7</b>	<b>290</b>	<b>81,5</b>	<b>27,6</b>	<b>338</b>

\* Le lecteur doit interpréter ces résultats avec discernement étant donné le faible nombre de répondants dans cette catégorie (moins de 30)

\*\* Les résultats pour les segments comptant 10 répondants et moins ne sont pas présentés compte tenu de la marge d'erreur qui est associée à de tels résultats

**Tableau 9** (suite)**Salaire de base selon l'expérience et la région de travail**

Nbre d'années d'expérience	Montérégie			Montréal		
	Moyenne en millier	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs	Moyenne en millier	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs
	\$	\$	N	\$	\$	N
3 ans ou moins	52,5	7,7	47	55,1	12,5	163
3-6 ans	62,4	15,8	132	63,3	10,4	393
6-10 ans	71,4	11,7	181	75,0	13,9	488
10-16 ans	84,7	17,1	231	86,7	19,8	638
16-22 ans	97,9	25,4	142	101,9	26,4	509
22-28 ans	113,8	47,0	108	114,3	44,9	375
Plus de 28 ans	121,8	37,3	75	125,9	43,6	307
<b>Ensemble</b>	<b>89,3</b>	<b>34,7</b>	<b>938</b>	<b>94,9</b>	<b>37,8</b>	<b>2 933</b>

Nbre d'années d'expérience	Outaouais			Saguenay-Lac-Saint-Jean		
	Moyenne en millier	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs	Moyenne en millier	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs
	\$	\$	N	\$	\$	N
3 ans ou moins	**	**	**	50,4*	7,9*	21*
3-6 ans	66,0*	15,5*	18*	61,2	12,7	50
6-10 ans	78,3*	15,8*	26*	72,6	21,0	31
10-16 ans	84,3	22,1	32	84,5	16,1	55
16-22 ans	99,2	18,5	31	101,3	21,6	37
22-28 ans	117,2	22,3	31	99,9	16,2	30
Plus de 28 ans	107,6*	19,9*	28*	110,9*	20,2*	25*
<b>Ensemble</b>	<b>97,2</b>	<b>25,7</b>	<b>172</b>	<b>84,7</b>	<b>26,6</b>	<b>258</b>

Nbre d'années d'expérience	Autres régions			Hors Québec		
	Moyenne en millier	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs	Moyenne en millier	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs
	\$	\$	N	\$	\$	N
3 ans ou moins	61,7*	17,0*	19*	65,8*	9,0*	11*
3-6 ans	68,7	20,5	56	76,0	25,9	31
6-10 ans	79,5	21,8	59	88,4	23,8	44
10-16 ans	84,1	19,7	71	104,9	25,2	63
16-22 ans	97,4	33,6	66	121,9	32,2	71
22-28 ans	107,8	33,7	45	136,4	47,4	56
Plus de 28 ans	131,7	48,9	42	149,3	71,3	58
<b>Ensemble</b>	<b>97,0</b>	<b>40,0</b>	<b>365</b>	<b>122,7</b>	<b>53,7</b>	<b>340</b>

\* Le lecteur doit interpréter ces résultats avec discernement étant donné le faible nombre de répondants dans cette catégorie (moins de 30)

\*\* Les résultats pour les segments comptant 10 répondants et moins ne sont pas présentés compte tenu de la marge d'erreur qui est associée à de tels résultats

## Secteur public

## A - Salaire de base selon le nombre d'années d'expérience

Nbre d'années d'expérience	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs
	\$	\$	N
3 ans ou moins	57,1	20,5	54
3-6 ans	64,8	17,5	119
6-10 ans	73,4	14,3	194
10-16 ans	82,2	14,3	257
16-22 ans	92,8	20,1	278
22-28 ans	96,8	20,0	266
Plus de 28 ans	105,2	23,4	255
<b>Ensemble</b>	<b>90,8</b>	<b>24,3</b>	<b>1 456</b>

## B - Salaire de base selon le type de fonction, la taille de l'organisation et la région

	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Expérience moyenne	Nombre d'ingénieurs
	\$	\$	Ans	N
<b>TYPE DE FONCTION</b>				
Direction de service	101,8	20,7	24,7	148
Design et conception	82,0	17,5	16,9	123
Gestion de projets	83,5	19,9	19,0	304
Consultation en génie	82,6	16,8	19,9	59
Autres génie	84,1	21,9	19,5	271
Gestion générale	104,0	25,9	24,1	204
Autres non génie	92,8	27,0	21,9	338
<b>TAILLE DE L'ENTREPRISE</b>				
1 à 100 employés	87,2	25,8	18,6	61
101 à 500 employés	93,8	28,9	21,6	177
501 à 1 000 employés	86,7	22,7	20,7	130
Plus de 1 000 employés	91,0	23,4	21,2	1 083
<b>RÉGION</b>				
Capitale-Nationale	85,0	23,7	21,1	276
Chaudière-Appalaches	78,2*	17,8*	17,2*	28*
Estrie	80,9	25,1	20,6	44
Laurentides/Lanaudière	83,6	21,3	19,6	50
Laval	75,5*	18,2*	19,0*	27*
Mauricie/Centre-du-Québec	90,1	23,3	20,8	74
Montérégie	90,4	20,0	20,8	124
Montréal	93,5	23,7	21,3	550
Outaouais	100,8	22,0	22,3	100
Saguenay-Lac-Saint-Jean	90,8	21,8	21,0	37
Autres régions	90,6	27,0	22,1	87
Hors Québec	102,9	31,6	19,9	58
<b>ENSEMBLE</b>	<b>90,8</b>	<b>24,3</b>	<b>21,1</b>	<b>1 456</b>

\* Le lecteur doit interpréter ces résultats avec discernement étant donné le faible nombre de répondants dans cette catégorie (moins de 30)

**Secteur public****C - Rémunération des heures supplémentaires**

Taux régulier	Taux plus élevé que régulier	Crédit d'heures	Combinaison de ces formules	Pas admissible	Nombre d'ingénieurs
%	%	%	%	%	N
9,6	13,7	8,8	30,7	37,3	1 456

**D - Nombre moyen de jours de vacances annuelles et de congé mobiles selon le nombre d'années d'expérience**

	3 ans ou moins	3-6 ans	6-10 ans	10-16 ans	16-22 ans	22-28 ans	Plus de 28 ans
	Jours	Jours	Jours	Jours	Jours	Jours	Jours
Nombre de jours de vacances	19,5	20,2	20,0	20,0	22,5	23,9	27,6
Nombre de jours de congé mobile	1,9	1,8	1,8	1,9	1,7	1,6	1,8

**E - Taux de syndicalisation**

Oui	Non	Nombre d'ingénieurs
%	%	N
78,7	21,3	674
70,8	29,2	775

## Secteur public

### F - Organisation de la semaine de travail

Nbre d'années d'expérience	Semaine de travail		Télétravail				
	Durée normale	Nombre d'heures effectuées	Bureau à la maison	Sur décision personnelle	Exceptionnel sujet à l'approbation du supérieur	Autres	N/A
	Heures	Heures	%	%	%	%	%
3 ans ou moins	36,9	38,9	0	6,6	18,2	0	75,2
3-6 ans	36,0	38,2	0	24,9	36,4	1,8	36,9
6-10 ans	35,8	38,5	1,1	23,5	37,1	2,1	36,3
10-16 ans	35,7	38,6	0	24,1	31,3	1,6	43,0
16-22 ans	35,9	39,5	0	28,7	31,9	2,2	37,2
22-28 ans	35,9	39,7	0,4	33,8	30,9	1,5	33,3
Plus de 28 ans	36,6	41,2	0	29,5	22,7	2,3	45,5
<b>Ensemble</b>	<b>36,1</b>	<b>39,7</b>	<b>0,2</b>	<b>28,1</b>	<b>28,9</b>	<b>1,9</b>	<b>40,9</b>

Nbre d'années d'expérience	Horaire flexible			Semaine de travail comprimée			
	Sans plage obligatoire	Plage quotidienne obligatoire	N/A	Semaine de travail comprimée	Horaire d'été	Semaine de travail comprimée et horaire d'été	N/A
	%	%	%	%	%	%	%
3 ans ou moins	9,9	71,0	19,2	2,3	7,9	2,6	87,2
3-6 ans	18,9	69,4	11,7	9,0	8,4	1,8	80,7
6-10 ans	18,9	65,5	15,6	5,0	11,9	2,0	81,1
10-16 ans	20,0	64,9	15,1	8,2	7,8	5,9	78,1
16-22 ans	18,2	68,5	13,3	6,5	11,1	1,7	80,7
22-28 ans	20,5	66,8	12,7	7,1	6,0	1,5	85,3
Plus de 28 ans	24,4	53,6	21,9	10,3	7,4	2,3	79,9
<b>Ensemble</b>	<b>20,7</b>	<b>63,1</b>	<b>16,2</b>	<b>7,8</b>	<b>8,2</b>	<b>2,6</b>	<b>81,4</b>

## Secteur public

## G - Ingénieurs participant au régime de retraite selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité

	Répartition des participants selon le type de régime					
	Total des participants	Nombre d'ingénieurs	Régime à prestations déterminées	Régime à cotisations déterminées	REER	Combinaison de régimes et autres
	%	N	%	%	%	%
<b>TAILLE DE L'ENTREPRISE</b>						
1 à 100 employés	81,1	61	53,3	24,1	19,7	2,9
101 à 500 employés	97,4	177	75,7	6,7	16,7	1,0
501 à 1 000 employés	93,5	130	92,1	4,9	3,0	0
Plus de 1 000 employés	97,3	1 077	92,4	3,7	2,6	1,2
<b>NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***</b>						
A	86,6*	17*	79,4*	6,5*	14,1*	0*
B	88,6	88	80,6	6,7	9,9	2,8
C	97,4	298	90,9	4,1	5,0	0
D	97,1	361	89,7	3,8	6,1	0,4
E	97,3	355	91,0	4,3	3,9	0,8
F	96,5	141	91,6	3,4	3,2	1,8
F+	96,6	66	82,4	4,9	4,5	8,3
<b>ENSEMBLE</b>	<b>96,3</b>	<b>1 450</b>	<b>88,8</b>	<b>5,1</b>	<b>5,0</b>	<b>1,1</b>

## H - Ingénieurs participant aux programmes d'assurances selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité

	Vie	Soins médicaux et paramédicaux	Incapacité courte et longue durée	Soins oculaires	Soins dentaires	Nombre d'ingénieurs
	%	%	%	%	%	N
<b>TAILLE DE L'ENTREPRISE</b>						
1 à 100 employés	85,0	86,0	88,3	48,2	47,8	61
101 à 500 employés	88,7	94,9	94,2	44,7	49,2	177
501 à 1 000 employés	84,5	90,6	88,5	37,5	44,8	129
Plus de 1 000 employés	88,6	94,1	91,6	56,4	58,0	1 076
<b>NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***</b>						
A	80,7*	85,9*	80,3*	38,6*	50,7*	17*
B	86,6	89,3	88,3	58,1	59,4	88
C	86,1	92,3	89,9	56,6	61,7	299
D	87,5	95,5	92,6	51,9	54,4	362
E	87,9	92,2	91,0	49,3	53,1	355
F	95,7	99,0	98,4	52,7	54,6	141
F+	99,0	99,1	100,0	67,3	50,7	66
<b>ENSEMBLE</b>	<b>88,2</b>	<b>93,6</b>	<b>91,5</b>	<b>52,9</b>	<b>55,4</b>	<b>1 448</b>

\* Le lecteur doit interpréter ces résultats avec discernement étant donné le faible nombre de répondants dans cette catégorie (moins de 30)

\*\*\* Voir page 11 l'évaluation du niveau de responsabilité



## Secteur public

## I - Ingénieurs bénéficiant d'avantages liés à l'utilisation d'un véhicule selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité

	Automobile fournie par l'employeur	Allocation mensuelle pour l'utilisation d'un véhicule	Allocation pour le stationnement	Nombre d'ingénieurs
	%	%	%	N
<b>TAILLE DE L'ENTREPRISE</b>				
1 à 100 employés	8,2	14,6	17,1	58
101 à 500 employés	8,9	17,2	9,7	167
501 à 1 000 employés	3,7	8,2	13,0	125
Plus de 1 000 employés	6,7	7,5	9,8	1 033
<b>NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***</b>				
A	14,8*	4,7*	0*	16*
B	9,6	7,4	10,7	84
C	9,7	7,7	6,8	286
D	6,4	8,5	5,3	348
E	4,8	9,9	11,8	343
F	3,5	9,3	18,2	139
F+	8,4	19,2	21,7	61
<b>ENSEMBLE</b>	<b>6,8</b>	<b>9,1</b>	<b>10,3</b>	<b>1 387</b>

\* Le lecteur doit interpréter ces résultats avec discernement étant donné le faible nombre de répondants dans cette catégorie (moins de 30)

\*\*\* Voir page 11 l'évaluation du niveau de responsabilité

## Secteur public

## J - Ingénieurs bénéficiant d'autres avantages selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité

	Remboursement de la cotisation à l'Ordre des ingénieurs du Québec	Adhésion à un club (sportif, social, professionnel)	Branchement Internet à domicile	Examen médical	Consultation (légal, financière ou fiscale)
	%	%	%	%	%
<b>TAILLE DE L'ENTREPRISE</b>					
1 à 100 employés	59,1	22,0	3,4	6,5	4,9
101 à 500 employés	47,7	25,0	4,7	7,8	9,1
501 à 1 000 employés	40,1	19,0	3,1	9,3	7,8
Plus de 1 000 employés	21,7	12,1	2,4	9,9	6,6
<b>NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***</b>					
A	20,4*	9,4*	0*	4,5*	0*
B	26,1	11,7	1,5	11,9	5,4
C	27,9	14,0	1,0	5,8	5,0
D	26,6	13,4	0,9	5,2	4,5
E	26,7	16,7	1,9	10,7	9,1
F	33,5	13,8	8,8	19,7	12,0
F+	39,6	23,7	10,9	15,1	8,5
<b>ENSEMBLE</b>	<b>28,2</b>	<b>14,8</b>	<b>2,8</b>	<b>9,4</b>	<b>6,9</b>

	Téléphone cellulaire	Ordinateur pour le domicile	Programme d'aide aux employés	Programme de formation externe	Nombre d'ingénieurs
	%	%	%	%	N
<b>TAILLE DE L'ENTREPRISE</b>					
1 à 100 employés	62,9	40,6	53,7	88,6	60
101 à 500 employés	55,1	33,2	80,0	84,7	173
501 à 1 000 employés	41,9	33,0	89,4	89,5	129
Plus de 1 000 employés	44,7	30,7	92,3	89,8	1 067
<b>NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***</b>					
A	0*	0*	94,4*	86,9*	17*
B	33,6	19,9	79,0	87,7	87
C	31,5	16,5	89,0	88,7	298
D	35,7	25,5	92,8	88,9	360
E	54,1	33,2	92,5	86,5	352
F	76,5	55,2	84,0	93,7	138
F+	87,1	63,4	91,1	96,8	65
<b>ENSEMBLE</b>	<b>46,5</b>	<b>31,6</b>	<b>88,9</b>	<b>89,1</b>	<b>1 434</b>

\* Le lecteur doit interpréter ces résultats avec discernement étant donné le faible nombre de répondants dans cette catégorie (moins de 30)

\*\*\* Voir page 11 l'évaluation du niveau de responsabilité

## Secteur manufacturier

## A - Salaire de base selon le nombre d'années d'expérience

Nbre d'années d'expérience	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs
	\$	\$	N
3 ans ou moins	54,3	8,6	81
3-6 ans	61,3	13,8	316
6-10 ans	69,0	13,5	414
10-16 ans	84,5	20,8	506
16-22 ans	98,0	25,0	408
22-28 ans	114,5	36,2	289
Plus de 28 ans	132,7	52,8	155
<b>Ensemble</b>	<b>91,8</b>	<b>37,6</b>	<b>2 217</b>

## B - Salaire de base selon le type de fonction, la taille de l'organisation et la région

	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Expérience moyenne	Nombre d'ingénieurs
	\$	\$	Ans	N
<b>TYPE DE FONCTION</b>				
Direction de service	117,2	39,9	21,9	243
Design et conception	76,0	22,3	13,4	413
Gestion de projets	79,5	26,7	13,8	439
Consultation en génie	**	**	**	**
Autres génie	77,7	21,7	14,2	531
Gestion générale	121,0	49,9	21,2	329
Autres non génie	97,5	35,5	17,2	240
<b>TAILLE DE L'ENTREPRISE</b>				
1 à 100 employés	80,8	33,9	15,2	501
101 à 500 employés	90,7	38,9	16,5	604
501 à 1 000 employés	91,0	31,8	16,5	262
Plus de 1 000 employés	98,7	37,7	17,0	842
<b>RÉGION</b>				
Capitale-Nationale	83,7	30,9	16,1	155
Chaudière-Appalaches	76,9	25,8	14,2	114
Estrie	85,6	29,3	15,7	179
Laurentides/Lanaudière	82,2	28,4	16,7	168
Laval	85,1	30,6	15,9	72
Mauricie/Centre-du-Québec	80,2	31,9	14,7	148
Montérégie	91,0	34,1	15,9	399
Montréal	93,8	37,4	16,1	712
Outaouais	90,6*	25,4*	15,9*	14*
Saguenay-Lac-Saint-Jean	88,3	26,6	15,5	73
Autres régions	117,3	59,6	21,0	72
Hors Québec	127,1	47,0	22,4	105
<b>ENSEMBLE</b>	<b>91,8</b>	<b>37,6</b>	<b>16,4</b>	<b>2 217</b>

\* Le lecteur doit interpréter ces résultats avec discernement étant donné le faible nombre de répondants dans cette catégorie (moins de 30)

\*\* Les résultats pour les segments comptant 10 répondants et moins ne sont pas présentés compte tenu de la marge d'erreur qui est associée à de tels résultats

**Secteur manufacturier****C - Rémunération des heures supplémentaires**

Taux régulier	Taux plus élevé que régulier	Crédit d'heures	Combinaison de ces formules	Pas admissible	Nombre d'ingénieurs
%	%	%	%	%	N
5,3	6,8	8,9	8,5	70,4	2 217

**D - Nombre moyen de jours de vacances annuelles et de congé mobiles selon le nombre d'années d'expérience**

	3 ans ou moins	3-6 ans	6-10 ans	10-16 ans	16-22 ans	22-28 ans	Plus de 28 ans
	Jours	Jours	Jours	Jours	Jours	Jours	Jours
Nombre de jours de vacances	12,5	14,6	16,2	18,4	20,3	22,2	24,8
Nombre de jours de congé mobile	1,4	1,7	1,6	1,5	1,4	1,6	1,5

**E - Taux de syndicalisation**

Oui	Non	Nombre d'ingénieurs
%	%	N
3,1	96,9	2 208

## Secteur manufacturier

### F - Organisation de la semaine de travail

Nbre d'années d'expérience	Semaine de travail		Télétravail				
	Durée normale	Nombre d'heures effectuées	Bureau à la maison	Sur décision personnelle	Exceptionnel sujet à l'approbation du supérieur	Autres	N/A
	Heures	Heures	%	%	%	%	%
3 ans ou moins	39,5	42,4	0	8,3	29,1	3,4	59,2
3-6 ans	39,2	42,5	0,4	21,3	25,5	2,2	50,6
6-10 ans	39,1	42,8	1,2	31,0	27,5	1,0	39,3
10-16 ans	39,1	43,6	1,2	30,4	23,0	2,2	43,2
16-22 ans	39,1	44,9	2,4	36,4	17,9	1,4	41,9
22-28 ans	39,2	45,3	2,9	37,6	13,6	2,0	43,8
Plus de 28 ans	39,1	45,0	2,0	41,6	13,5	0,5	42,4
<b>Ensemble</b>	<b>39,2</b>	<b>44,0</b>	<b>1,6</b>	<b>32,5</b>	<b>20,4</b>	<b>1,7</b>	<b>43,9</b>

Nbre d'années d'expérience	Horaire flexible			Semaine de travail comprimée			
	Sans plage obligatoire	Plage quotidienne obligatoire	N/A	Semaine de travail comprimée	Horaire d'été	Semaine de travail comprimée et horaire d'été	N/A
	%	%	%	%	%	%	%
3 ans ou moins	17,9	54,3	27,8	4,1	16,2	3,5	76,1
3-6 ans	16,9	55,5	27,6	3,5	20,7	2,4	73,4
6-10 ans	18,6	48,7	32,7	3,3	18,4	1,9	76,4
10-16 ans	21,8	47,1	31,1	3,3	17,4	1,6	77,8
16-22 ans	17,2	49,8	33,0	3,1	15,5	2,7	78,7
22-28 ans	22,9	39,6	37,6	2,8	13,3	1,7	82,2
Plus de 28 ans	23,7	34,2	42,1	3,9	12,7	0,9	82,5
<b>Ensemble</b>	<b>20,5</b>	<b>45,9</b>	<b>33,5</b>	<b>3,4</b>	<b>16,4</b>	<b>2,0</b>	<b>78,2</b>

## Secteur manufacturier

## G - Ingénieurs participant au régime de retraite selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité

	Répartition des participants selon le type de régime					
	Total des participants	Nombre d'ingénieurs	Régime à prestations déterminées	Régime à cotisations déterminées	REER	Combinaison de régimes et autres
	%	N	%	%	%	%
<b>TAILLE DE L'ENTREPRISE</b>						
1 à 100 employés	39,9	500	4,5	16,0	74,8	4,6
101 à 500 employés	80,7	599	15,8	24,5	55,1	4,6
501 à 1 000 employés	92,4	262	16,5	31,6	44,3	7,6
Plus de 1 000 employés	97,1	840	27,8	33,5	22,7	16,0
<b>NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***</b>						
A	64,4	30	10,2	60,4	22,3	7,2
B	72,3	142	12,8	34,7	47,7	4,8
C	79,6	550	17,5	26,5	46,7	9,3
D	80,4	597	20,8	29,6	41,1	8,4
E	81,4	502	23,2	30,9	36,2	9,8
F	80,4	167	22,7	24,2	42,2	11,0
F+	77,2	104	20,0	16,7	29,5	33,7
<b>ENSEMBLE</b>	<b>79,3</b>	<b>2 209</b>	<b>20,5</b>	<b>28,8</b>	<b>40,3</b>	<b>10,4</b>

## H - Ingénieurs participant aux programmes d'assurances selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité

	Vie	Soins médicaux et paramédicaux	Incapacité courte et longue durée	Soins oculaires	Soins dentaires	Nombre d'ingénieurs
	%	%	%	%	%	N
<b>TAILLE DE L'ENTREPRISE</b>						
1 à 100 employés	79,8	85,2	78,7	47,1	56,4	500
101 à 500 employés	92,6	98,1	93,5	62,3	74,0	603
501 à 1 000 employés	95,4	97,7	96,3	78,7	90,1	261
Plus de 1 000 employés	96,4	98,7	97,6	90,6	97,1	840
<b>NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***</b>						
A	87,9	95,0	80,4	67,7	80,2	30
B	84,1	89,1	87,7	68,0	68,9	142
C	89,9	95,9	91,7	71,4	78,8	552
D	91,7	96,8	93,0	73,2	83,9	599
E	93,8	96,1	93,5	74,9	85,4	503
F	93,6	93,8	91,3	65,4	83,3	167
F+	93,3	93,8	91,9	73,3	76,8	105
<b>ENSEMBLE</b>	<b>91,6</b>	<b>95,4</b>	<b>92,1</b>	<b>71,8</b>	<b>80,9</b>	<b>2 212</b>

\*\*\* Voir page 11 l'évaluation du niveau de responsabilité

## Secteur manufacturier

## I - Ingénieurs bénéficiant d'avantages liés à l'utilisation d'un véhicule selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité

	Automobile fournie par l'employeur	Allocation mensuelle pour l'utilisation d'un véhicule	Allocation pour le stationnement	Nombre d'ingénieurs
	%	%	%	N
<b>TAILLE DE L'ENTREPRISE</b>				
1 à 100 employés	14,0	10,5	6,3	476
101 à 500 employés	5,4	10,8	3,2	575
501 à 1 000 employés	7,3	7,4	5,3	252
Plus de 1 000 employés	5,9	4,4	3,8	813
<b>NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***</b>				
A	3,6*	5,2*	0*	29*
B	1,4	4,4	3,3	140
C	3,9	5,0	3,5	539
D	4,2	4,7	3,1	586
E	6,3	6,9	3,0	487
F	19,9	20,6	10,1	150
F+	28,5	20,6	9,9	88
<b>ENSEMBLE</b>	<b>7,7</b>	<b>7,8</b>	<b>4,4</b>	<b>2 124</b>

\* Le lecteur doit interpréter ces résultats avec discernement étant donné le faible nombre de répondants dans cette catégorie (moins de 30)

\*\*\* Voir page 11 l'évaluation du niveau de responsabilité

## Secteur manufacturier

## J - Ingénieurs bénéficiant d'autres avantages selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité

	Remboursement de la cotisation à l'Ordre des ingénieurs du Québec	Adhésion à un club (sportif, social, professionnel)	Branchement Internet à domicile	Examen médical	Consultation (légal, financière ou fiscale)
	%	%	%	%	%
<b>TAILLE DE L'ENTREPRISE</b>					
1 à 100 employés	56,9	13,5	8,2	10,9	5,2
101 à 500 employés	73,8	25,3	5,6	18,2	7,4
501 à 1 000 employés	74,6	27,7	3,9	22,0	10,5
Plus de 1 000 employés	57,8	32,6	2,7	31,0	16,7
<b>NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***</b>					
A	50,8	21,6	0	19,7	9,8
B	59,2	19,1	0,5	10,5	7,6
C	59,5	24,9	3,7	15,0	7,3
D	63,7	25,8	5,1	18,4	10,7
E	66,5	26,4	3,4	23,6	10,7
F	70,3	33,8	8,2	32,6	14,6
F+	74,9	25,4	9,3	48,7	26,3
<b>ENSEMBLE</b>	<b>64,0</b>	<b>25,8</b>	<b>4,9</b>	<b>22,0</b>	<b>10,8</b>

	Téléphone cellulaire	Ordinateur pour le domicile	Programme d'aide aux employés	Programme de formation externe	Nombre d'ingénieurs
	%	%	%	%	N
<b>TAILLE DE L'ENTREPRISE</b>					
1 à 100 employés	52,1	46,2	28,5	61,8	497
101 à 500 employés	59,6	52,1	67,2	80,9	599
501 à 1 000 employés	51,7	47,1	81,7	80,8	260
Plus de 1 000 employés	52,1	49,6	90,7	86,2	829
<b>NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***</b>					
A	8,7	11,3	47,0	47,9	30
B	27,2	23,6	57,0	63,0	142
C	28,1	28,4	64,8	71,8	548
D	46,8	44,2	68,3	78,2	594
E	69,7	61,2	74,7	83,2	498
F	91,0	79,0	76,2	92,4	167
F+	97,4	84,9	75,4	90,9	103
<b>ENSEMBLE</b>	<b>54,2</b>	<b>49,2</b>	<b>69,4</b>	<b>78,7</b>	<b>2 193</b>

\*\*\* Voir page 11 l'évaluation du niveau de responsabilité



## Secteur industrie des communications, télécommunications et de l'informatique

### A - Salaire de base selon le nombre d'années d'expérience

Nbre d'années d'expérience	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs
	\$	\$	N
3 ans ou moins	52,8	7,4	39
3-6 ans	63,3	12,9	90
6-10 ans	73,3	14,8	123
10-16 ans	87,6	20,9	169
16-22 ans	108,0	32,2	102
22-28 ans	114,5	43,5	63
Plus de 28 ans	114,1	38,2	35
<b>Ensemble</b>	<b>88,8</b>	<b>33,6</b>	<b>632</b>

### B - Salaire de base selon le type de fonction, la taille de l'organisation et la région

	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Expérience moyenne	Nombre d'ingénieurs
	\$	\$	Ans	N
<b>TYPE DE FONCTION</b>				
Direction de service	123,5	40,4	19,0	56
Design et conception	80,0	24,5	12,7	180
Gestion de projets	80,1	17,1	15,3	68
Consultation en génie	78,5*	27,5*	11,0*	16*
Autres génie	81,1	23,5	13,4	90
Gestion générale	116,0	43,9	18,5	45
Autres non génie	86,7	33,9	13,4	172
<b>TAILLE DE L'ENTREPRISE</b>				
1 à 100 employés	86,8	38,6	13,3	184
101 à 500 employés	79,7	23,9	12,0	136
501 à 1 000 employés	87,8	26,8	13,9	48
Plus de 1 000 employés	94,9	34,0	16,2	262
<b>RÉGION</b>				
Capitale-Nationale	74,6	26,3	11,3	61
Chaudière-Appalaches	**	**	**	**
Estrie	74,1*	22,7*	14,6*	16*
Laurentides/Lanaudière	**	**	**	**
Laval	78,4*	27,1*	14,0*	14*
Mauricie/Centre-du-Québec	**	**	**	**
Montérégie	74,0	32,8	11,5	38
Montréal	92,6	33,0	14,9	443
Outaouais	**	**	**	**
Saguenay-Lac-Saint-Jean	**	**	**	**
Autres régions	**	**	**	**
Hors Québec	119,2*	51,6*	21,4*	18*
<b>ENSEMBLE</b>	<b>88,8</b>	<b>33,6</b>	<b>14,3</b>	<b>632</b>

\* Le lecteur doit interpréter ces résultats avec discernement étant donné le faible nombre de répondants dans cette catégorie (moins de 30)

\*\* Les résultats pour les segments comptant 10 répondants et moins ne sont pas présentés compte tenu de la marge d'erreur qui est associée à de tels résultats

**Secteur industrie des communications, télécommunications et de l'informatique****C - Rémunération des heures supplémentaires**

Taux régulier	Taux plus élevé que régulier	Crédit d'heures	Combinaison de ces formules	Pas admissible	Nombre d'ingénieurs
%	%	%	%	%	N
7,9	7,3	9,7	7,1	68,0	632

**D - Nombre moyen de jours de vacances annuelles et de congé mobiles selon le nombre d'années d'expérience**

	3 ans ou moins	3-6 ans	6-10 ans	10-16 ans	16-22 ans	22-28 ans	Plus de 28 ans
	Jours	Jours	Jours	Jours	Jours	Jours	Jours
Nombre de jours de vacances	13,7	15,4	17,0	19,2	20,4	21,3	22,6
Nombre de jours de congé mobile	1,7	1,6	1,2	1,8	1,5	2,2	1,3

**E - Taux de syndicalisation**

Oui	Non	Nombre d'ingénieurs
%	%	N
4,7	95,3	626

## Secteur industrie des communications, télécommunications et de l'informatique

### F - Organisation de la semaine de travail

Nbre d'années d'expérience	Semaine de travail		Télétravail				
	Durée normale	Nombre d'heures effectuées	Bureau à la maison	Sur décision personnelle	Exceptionnel sujet à l'approbation du supérieur	Autres	N/A
	Heures	Heures	%	%	%	%	%
3 ans ou moins	38,6	40,8	0	36,8	25,0	4,7	33,5
3-6 ans	38,7	41,0	2,4	48,9	27,9	3,9	16,8
6-10 ans	38,9	41,9	1,6	56,3	18,5	0,8	22,9
10-16 ans	38,7	42,5	1,8	62,2	20,4	2,5	13,1
16-22 ans	38,9	43,8	5,2	73,1	10,7	0,7	10,4
22-28 ans	38,1	43,8	6,4	66,3	11,1	0	16,2
Plus de 28 ans	38,5	43,5	10,0	59,1	20,1	2,5	8,3
<b>Ensemble</b>	<b>38,7</b>	<b>42,6</b>	<b>3,8</b>	<b>59,9</b>	<b>18,4</b>	<b>1,9</b>	<b>16,0</b>

Nbre d'années d'expérience	Horaire flexible			Semaine de travail comprimée			
	Sans plage obligatoire	Plage quotidienne obligatoire	N/A	Semaine de travail comprimée	Horaire d'été	Semaine de travail comprimée et horaire d'été	N/A
	%	%	%	%	%	%	%
3 ans ou moins	19,9	75,8	4,3	0	19,2	0	80,8
3-6 ans	24,8	66,3	8,9	1,0	19,6	1,0	78,4
6-10 ans	30,8	65,0	4,2	0	8,0	0	92,0
10-16 ans	35,2	59,4	5,4	3,5	8,0	0,5	87,9
16-22 ans	43,3	47,8	9,0	0	4,7	1,0	94,3
22-28 ans	41,6	44,1	14,3	1,5	9,9	1,5	87,1
Plus de 28 ans	40,2	47,9	11,9	0	2,6	0	97,4
<b>Ensemble</b>	<b>34,9</b>	<b>57,2</b>	<b>8,0</b>	<b>1,2</b>	<b>9,4</b>	<b>0,6</b>	<b>88,8</b>

## Secteur industrie des communications, télécommunications et de l'informatique

## G - Ingénieurs participant au régime de retraite selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité

	Répartition des participants selon le type de régime					
	Total des participants	Nombre d'ingénieurs	Régime à prestations déterminées	Régime à cotisations déterminées	REER	Combinaison de régimes et autres
	%	N	%	%	%	%
<b>TAILLE DE L'ENTREPRISE</b>						
1 à 100 employés	33,8	184	1,4	12,6	86,0	0
101 à 500 employés	66,4	136	7,5	13,2	77,0	2,3
501 à 1 000 employés	70,0	48	0	13,0	78,3	8,7
Plus de 1 000 employés	89,8	262	42,3	27,6	28,3	1,7
<b>NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***</b>						
A	**	**	**	**	**	**
B	52,0	56	28,9	15,4	52,8	2,9
C	63,5	170	17,3	27,5	53,4	1,8
D	73,6	168	23,2	21,4	53,8	1,5
E	73,4	114	38,1	17,7	40,6	3,6
F	75,0	34	20,4	15,1	64,5	0
F+	69,5*	24*	32,8*	21,1*	46,1*	0*
<b>ENSEMBLE</b>	<b>67,1</b>	<b>632</b>	<b>26,0</b>	<b>21,6</b>	<b>50,3</b>	<b>2,1</b>

## H - Ingénieurs participant aux programmes d'assurances selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité

	Vie	Soins médicaux et paramédicaux	Incapacité courte et longue durée	Soins oculaires	Soins dentaires	Nombre d'ingénieurs
	%	%	%	%	%	N
<b>TAILLE DE L'ENTREPRISE</b>						
1 à 100 employés	81,5	88,9	81,0	45,1	74,4	184
101 à 500 employés	94,4	97,8	94,0	69,9	93,7	136
501 à 1 000 employés	97,2	100,0	100,0	83,4	97,2	48
Plus de 1 000 employés	94,2	96,8	95,1	87,6	96,1	262
<b>NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***</b>						
A	**	**	**	**	**	**
B	95,6	98,2	86,3	64,8	90,7	56
C	87,3	93,9	92,2	69,3	88,5	170
D	89,0	95,2	90,5	69,8	92,2	168
E	94,8	94,7	93,3	77,8	87,1	114
F	89,8	93,8	93,8	77,0	89,1	34
F+	92,5*	93,4*	88,8*	70,0*	80,4*	24*
<b>ENSEMBLE</b>	<b>90,8</b>	<b>95,0</b>	<b>91,2</b>	<b>71,2</b>	<b>89,3</b>	<b>632</b>

\* Le lecteur doit interpréter ces résultats avec discernement étant donné le faible nombre de répondants dans cette catégorie (moins de 30)

\*\* Les résultats pour les segments comptant 10 répondants et moins ne sont pas présentés compte tenu de la marge d'erreur qui est associée à de tels résultats

\*\*\* Voir page 11 l'évaluation du niveau de responsabilité

## Secteur industrie des communications, télécommunications et de l'informatique

## I - Ingénieurs bénéficiant d'avantages reliés à l'utilisation d'un véhicule selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité

	Automobile fournie par l'employeur	Allocation mensuelle pour l'utilisation d'un véhicule	Allocation pour le stationnement	Nombre d'ingénieurs
	%	%	%	N
<b>TAILLE DE L'ENTREPRISE</b>				
1 à 100 employés	1,1	4,5	11,5	183
101 à 500 employés	0,7	2,8	15,4	135
501 à 1 000 employés	0	0	3,4	48
Plus de 1 000 employés	3,4	3,6	12,6	256
<b>NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***</b>				
A	**	**	**	**
B	3,3	4,1	16,6	55
C	3,4	3,5	9,8	170
D	0,6	1,8	9,5	165
E	0	4,9	10,5	113
F	0	10,2	18,7	33
F+	14,0*	4,5*	16,8*	24*
<b>ENSEMBLE</b>	<b>1,9</b>	<b>3,4</b>	<b>12,1</b>	<b>624</b>

\* Le lecteur doit interpréter ces résultats avec discernement étant donné le faible nombre de répondants dans cette catégorie (moins de 30)

\*\* Les résultats pour les segments comptant 10 répondants et moins ne sont pas présentés compte tenu de la marge d'erreur qui est associée à de tels résultats

\*\*\* Voir page 11 l'évaluation du niveau de responsabilité

## Secteur industrie des communications, télécommunications et de l'informatique

## J - Ingénieurs bénéficiant d'autres avantages selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité

	Remboursement de la cotisation à l'Ordre des ingénieurs du Québec	Adhésion à un club (sportif, social, professionnel)	Branchement Internet à domicile	Examen médical	Consultation (légal, financière ou fiscale)
	%	%	%	%	%
<b>TAILLE DE L'ENTREPRISE</b>					
1 à 100 employés	35,9	19,1	16,6	5,1	2,5
101 à 500 employés	40,7	29,0	10,6	10,9	7,9
501 à 1 000 employés	27,2	33,7	10,3	12,5	13,4
Plus de 1 000 employés	49,4	23,5	20,5	27,3	14,4
<b>NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***</b>					
A	**	**	**	**	**
B	35,6	19,3	23,8	17,6	10,2
C	34,9	28,4	11,5	9,5	6,0
D	45,7	29,4	13,3	13,8	10,0
E	46,8	17,3	21,0	23,4	12,2
F	54,1	28,1	12,6	32,7	27,2
F+	53,8*	24,2*	37,7*	25,3*	8,3*
<b>ENSEMBLE</b>	<b>41,9</b>	<b>24,1</b>	<b>16,5</b>	<b>16,3</b>	<b>9,5</b>

	Téléphone cellulaire	Ordinateur pour le domicile	Programme d'aide aux employés	Programme de formation externe	Nombre d'ingénieurs
	%	%	%	%	N
<b>TAILLE DE L'ENTREPRISE</b>					
1 à 100 employés	39,2	37,0	25,1	57,0	181
101 à 500 employés	38,7	37,1	65,7	71,8	134
501 à 1 000 employés	30,7	30,3	73,2	74,8	48
Plus de 1 000 employés	64,0	59,1	88,4	82,8	259
<b>NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***</b>					
A	**	**	**	**	**
B	27,6	28,7	52,6	61,3	55
C	28,8	27,4	55,7	69,3	170
D	47,5	44,6	66,3	70,6	166
E	68,3	67,6	75,2	76,3	112
F	87,1	69,0	70,5	85,8	34
F+	97,1*	83,0*	79,2*	92,0*	24*
<b>ENSEMBLE</b>	<b>49,1</b>	<b>46,0</b>	<b>64,1</b>	<b>72,3</b>	<b>624</b>

\* Le lecteur doit interpréter ces résultats avec discernement étant donné le faible nombre de répondants dans cette catégorie (moins de 30)

\*\* Les résultats pour les segments comptant 10 répondants et moins ne sont pas présentés compte tenu de la marge d'erreur qui est associée à de tels résultats

\*\*\* Voir page 11 l'évaluation du niveau de responsabilité

## Secteur génie conseil

### A - Salaire de base selon le nombre d'années d'expérience

Nbre d'années d'expérience	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs
	\$	\$	N
3 ans ou moins	52,9	6,7	135
3-6 ans	60,3	9,5	276
6-10 ans	72,5	14,2	256
10-16 ans	85,2	21,0	290
16-22 ans	99,9	22,4	194
22-28 ans	123,1	55,8	132
Plus de 28 ans	123,6	27,0	131
<b>Ensemble</b>	<b>88,7</b>	<b>36,5</b>	<b>1 447</b>

### B - Salaire de base selon le type de fonction, la taille de l'organisation et la région

	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Expérience moyenne	Nombre d'ingénieurs
	\$	\$	Ans	N
<b>TYPE DE FONCTION</b>				
Direction de service	122,5	26,4	24,8	131
Design et conception	78,7	45,3	12,5	312
Gestion de projets	87,8	27,5	15,6	286
Consultation en génie	80,6	27,7	13,2	529
Autres génie	85,4	28,6	15,3	84
Gestion générale	112,1	39,6	22,8	52
Autres non génie	113,6	51,4	21,0	39
<b>TAILLE DE L'ENTREPRISE</b>				
1 à 100 employés	78,2	27,6	12,6	312
101 à 500 employés	85,7	29,1	15,5	195
501 à 1 000 employés	96,4	69,7	16,6	109
Plus de 1 000 employés	92,0	33,8	16,3	828
<b>RÉGION</b>				
Capitale-Nationale	80,5	28,6	13,5	172
Chaudière-Appalaches	64,3*	18,4*	9,9*	21*
Estrie	74,6	21,7	10,1	51
Laurentides/Lanaudière	77,6	26,9	11,8	41
Laval	88,8	30,8	16,1	105
Mauricie/Centre-du-Québec	78,4	25,9	14,0	53
Montérégie	81,9	26,4	13,2	166
Montréal	93,9	42,2	17,0	621
Outaouais	88,4	26,3	15,4	35
Saguenay-Lac-Saint-Jean	75,7	22,7	12,9	67
Autres régions	80,2	25,2	15,0	58
Hors Québec	123,9	38,8	22,1	56
<b>ENSEMBLE</b>	<b>88,7</b>	<b>36,5</b>	<b>15,5</b>	<b>1 447</b>

\* Le lecteur doit interpréter ces résultats avec discernement étant donné le faible nombre de répondants dans cette catégorie (moins de 30)

## Secteur génie conseil

## C - Rémunération des heures supplémentaires

Taux régulier	Taux plus élevé que régulier	Crédit d'heures	Combinaison de ces formules	Pas admissible	Nombre d'ingénieurs
%	%	%	%	%	N
16,2	17,1	8,6	25,7	32,5	1 447

## D - Nombre moyen de jours de vacances annuelles et de congé mobiles selon le nombre d'années d'expérience

	3 ans ou moins	3-6 ans	6-10 ans	10-16 ans	16-22 ans	22-28 ans	Plus de 28 ans
	Jours	Jours	Jours	Jours	Jours	Jours	Jours
Nombre de jours de vacances	12,8	14,4	16,6	18,3	19,6	20,5	20,6
Nombre de jours de congé mobile	2,3	1,8	1,8	1,7	1,6	1,9	1,1

## E - Taux de syndicalisation

Oui	Non	Nombre d'ingénieurs
%	%	N
5,5	94,5	1 444



## Secteur génie conseil

### F - Organisation de la semaine de travail

Nbre d'années d'expérience	Semaine de travail		Télétravail				
	Durée normale	Nombre d'heures effectuées	Bureau à la maison	Sur décision personnelle	Exceptionnel sujet à l'approbation du supérieur	Autres	N/A
	Heures	Heures	%	%	%	%	%
3 ans ou moins	38,2	39,7	0	27,7	42,0	0,8	29,4
3-6 ans	38,1	40,7	0,4	38,7	28,0	1,1	31,8
6-10 ans	38,2	41,1	2,0	44,3	23,6	2,0	28,2
10-16 ans	38,2	40,7	1,1	52,3	20,0	1,4	25,2
16-22 ans	38,2	41,5	1,1	50,6	22,3	1,7	24,3
22-28 ans	38,3	42,9	0,7	57,0	13,2	2,1	26,9
Plus de 28 ans	38,1	41,7	0,6	40,1	19,7	2,6	37,0
<b>Ensemble</b>	<b>38,2</b>	<b>41,2</b>	<b>0,8</b>	<b>44,4</b>	<b>23,6</b>	<b>1,7</b>	<b>29,5</b>

Nbre d'années d'expérience	Horaire flexible			Semaine de travail comprimée			
	Sans plage obligatoire	Plage quotidienne obligatoire	N/A	Semaine de travail comprimée	Horaire d'été	Semaine de travail comprimée et horaire d'été	N/A
	%	%	%	%	%	%	%
3 ans ou moins	27,6	63,0	9,4	26,3	27,1	3,4	43,2
3-6 ans	27,4	58,2	14,4	22,7	20,5	2,8	54,0
6-10 ans	28,0	55,5	16,5	19,9	26,5	1,1	52,5
10-16 ans	26,8	56,2	17,0	16,5	27,7	3,1	52,6
16-22 ans	31,2	49,5	19,4	15,6	23,7	2,2	58,5
22-28 ans	29,6	48,7	21,7	10,3	19,1	2,4	68,2
Plus de 28 ans	29,3	52,6	18,2	16,5	26,4	1,0	56,1
<b>Ensemble</b>	<b>28,3</b>	<b>54,7</b>	<b>17,0</b>	<b>18,2</b>	<b>24,6</b>	<b>2,3</b>	<b>54,8</b>

## Secteur génie conseil

## G - Ingénieurs participant au régime de retraite selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité

	Répartition des participants selon le type de régime					
	Total des participants	Nombre d'ingénieurs	Régime à prestations déterminées	Régime à cotisations déterminées	REER	Combinaison de régimes et autres
	%	N	%	%	%	%
<b>TAILLE DE L'ENTREPRISE</b>						
1 à 100 employés	40,7	311	4,0	14,2	78,5	3,2
101 à 500 employés	76,8	195	0	29,6	63,8	6,6
501 à 1 000 employés	89,8	108	0,7	24,8	69,8	4,8
Plus de 1 000 employés	95,4	826	2,5	20,8	74,0	2,7
<b>NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***</b>						
A	86,2	44	10,9	22,8	63,2	3,1
B	85,0	197	1,1	20,4	73,5	5,1
C	80,3	313	1,4	18,6	78,2	1,8
D	83,7	387	0,9	20,2	73,7	5,2
E	85,7	293	3,6	24,1	71,1	1,3
F	77,2	87	1,7	23,4	65,2	9,6
F+	47,1	53	0	23,3	76,7	0
<b>ENSEMBLE</b>	<b>81,5</b>	<b>1 443</b>	<b>2,2</b>	<b>21,6</b>	<b>72,8</b>	<b>3,4</b>

## H - Ingénieurs participant aux programmes d'assurances selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité

	Vie	Soins médicaux et paramédicaux	Incapacité courte et longue durée	Soins oculaires	Soins dentaires	Nombre d'ingénieurs
	%	%	%	%	%	N
<b>TAILLE DE L'ENTREPRISE</b>						
1 à 100 employés	75,5	82,1	76,8	37,4	42,6	311
101 à 500 employés	92,9	98,1	94,3	54,8	69,7	194
501 à 1 000 employés	93,3	97,5	94,1	52,6	63,5	109
Plus de 1 000 employés	94,4	97,6	95,4	81,6	93,5	822
<b>NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***</b>						
A	87,2	91,5	87,3	80,7	77,4	44
B	88,9	92,5	89,9	69,6	78,8	197
C	89,4	97,1	91,2	63,6	75,2	313
D	90,5	94,5	92,4	70,0	79,4	387
E	91,9	96,4	94,6	66,6	81,5	294
F	92,3	93,2	90,1	70,6	79,7	87
F+	87,3	83,6	82,1	49,3	70,2	53
<b>ENSEMBLE</b>	<b>90,2</b>	<b>94,5</b>	<b>91,3</b>	<b>66,9</b>	<b>77,8</b>	<b>1 439</b>

\*\*\* Voir page 11 l'évaluation du niveau de responsabilité

## Secteur génie conseil

## I - Ingénieurs bénéficiant d'avantages liés à l'utilisation d'un véhicule selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité

	Automobile fournie par l'employeur	Allocation mensuelle pour l'utilisation d'un véhicule	Allocation pour le stationnement	Nombre d'ingénieurs
	%	%	%	N
<b>TAILLE DE L'ENTREPRISE</b>				
1 à 100 employés	6,7	12,3	10,4	301
101 à 500 employés	6,5	5,2	13,8	189
501 à 1 000 employés	5,1	7,7	15,9	103
Plus de 1 000 employés	1,3	6,9	12,8	805
<b>NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***</b>				
A	9,0	5,2	20,2	44
B	2,2	6,6	10,2	190
C	1,6	6,5	8,6	307
D	2,7	6,9	9,8	380
E	2,3	5,8	14,3	286
F	5,5	17,8	14,6	82
F+	16,6	14,5	34,2	50
<b>ENSEMBLE</b>	<b>3,3</b>	<b>7,9</b>	<b>12,6</b>	<b>1 400</b>

\*\*\* Voir page 11 l'évaluation du niveau de responsabilité

## Secteur génie conseil

## J - Ingénieurs bénéficiant d'autres avantages selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité

	Remboursement de la cotisation à l'Ordre des ingénieurs du Québec	Adhésion à un club (sportif, social, professionnel)	Branchement Internet à domicile	Examen médical	Consultation (légal, financière ou fiscale)
	%	%	%	%	%
<b>TAILLE DE L'ENTREPRISE</b>					
1 à 100 employés	59,1	21,4	9,0	5,5	3,1
101 à 500 employés	49,4	31,7	4,0	9,2	6,0
501 à 1 000 employés	28,3	17,7	3,1	10,8	13,0
Plus de 1 000 employés	30,8	27,8	1,5	11,7	9,9
<b>NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***</b>					
A	35,9	24,5	0	10,1	8,3
B	34,1	29,6	0,5	4,2	3,7
C	41,2	26,1	2,4	6,6	5,2
D	35,6	26,4	2,2	10,1	10,0
E	39,2	23,8	4,0	11,2	10,2
F	37,8	30,2	8,6	21,6	7,8
F+	60,4	33,4	15,3	19,9	13,7
<b>ENSEMBLE</b>	<b>38,7</b>	<b>26,3</b>	<b>3,5</b>	<b>10,1</b>	<b>8,2</b>

	Téléphone cellulaire	Ordinateur pour le domicile	Programme d'aide aux employés	Programme de formation externe	Nombre d'ingénieurs
	%	%	%	%	N
<b>TAILLE DE L'ENTREPRISE</b>					
1 à 100 employés	61,6	44,9	14,5	74,1	306
101 à 500 employés	55,6	42,2	65,0	82,1	191
501 à 1 000 employés	40,7	31,7	74,7	86,5	106
Plus de 1 000 employés	59,5	45,7	74,8	89,5	813
<b>NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***</b>					
A	43,9	25,2	49,6	81,4	43
B	35,3	26,6	57,6	82,0	197
C	46,0	33,4	58,3	83,7	310
D	55,2	41,0	63,5	83,5	381
E	72,2	52,6	68,2	88,4	286
F	89,1	70,5	73,8	92,4	86
F+	88,2	84,7	41,1	93,4	52
<b>ENSEMBLE</b>	<b>58,0</b>	<b>44,0</b>	<b>61,3</b>	<b>85,2</b>	<b>1 419</b>

\*\*\* Voir page 11 l'évaluation du niveau de responsabilité

## Secteur autres privé

## A - Salaire de base selon le nombre d'années d'expérience

Nbre d'années d'expérience	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs
	\$	\$	N
3 ans ou moins	54,2	10,5	118
3-6 ans	65,4	16,1	242
6-10 ans	75,3	17,3	310
10-16 ans	88,2	22,8	321
16-22 ans	105,1	33,5	251
22-28 ans	118,7	48,3	164
Plus de 28 ans	133,5	61,2	167
<b>Ensemble</b>	<b>95,0</b>	<b>44,7</b>	<b>1 608</b>

## B - Salaire de base selon le type de fonction, la taille de l'organisation et la région

	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Expérience moyenne	Nombre d'ingénieurs
	\$	\$	Ans	N
<b>TYPE DE FONCTION</b>				
Direction de service	116,4	35,2	20,1	126
Design et conception	72,8	24,0	11,3	216
Gestion de projets	86,8	31,4	14,3	399
Consultation en génie	79,9	23,5	14,7	50
Autres génie	79,8	25,7	13,9	320
Gestion générale	129,7	68,0	22,8	229
Autres non génie	100,4	44,1	18,5	257
<b>TAILLE DE L'ENTREPRISE</b>				
1 à 100 employés	85,1	38,6	14,7	529
101 à 500 employés	94,2	43,7	15,4	381
501 à 1 000 employés	102,0	38,7	19,1	131
Plus de 1 000 employés	102,1	48,9	17,9	555
<b>RÉGION</b>				
Capitale-Nationale	81,5	29,3	13,9	181
Chaudière-Appalaches	78,4	24,9	12,3	40
Estrie	79,6	26,8	12,8	38
Laurentides/Lanaudière	78,0	23,6	12,4	69
Laval	82,3	38,5	11,9	72
Mauricie/Centre-du-Québec	76,0	22,6	16,0	53
Montérégie	93,7	46,2	15,4	211
Montréal	100,0	46,2	18,0	607
Outaouais	98,9*	37,2*	21,5*	15*
Saguenay-Lac-Saint-Jean	87,9	29,7	16,6	75
Autres régions	96,5	33,4	15,6	142
Hors Québec	130,0	73,4	20,2	103
<b>ENSEMBLE</b>	<b>95,0</b>	<b>44,7</b>	<b>16,4</b>	<b>1 608</b>

\* Le lecteur doit interpréter ces résultats avec discernement étant donné le faible nombre de répondants dans cette catégorie (moins de 30)

## Secteur autres privé

## C - Rémunération des heures supplémentaires

Taux régulier	Taux plus élevé que régulier	Crédit d'heures	Combinaison de ces formules	Pas admissible	Nombre d'ingénieurs
%	%	%	%	%	N
8,5	7,5	10,0	9,6	64,3	1 608

## D - Nombre moyen de jours de vacances annuelles et de congé mobiles selon le nombre d'années d'expérience

	3 ans ou moins	3-6 ans	6-10 ans	10-16 ans	16-22 ans	22-28 ans	Plus de 28 ans
	Jours	Jours	Jours	Jours	Jours	Jours	Jours
Nombre de jours de vacances	13,6	15,6	17,1	19,2	20,1	21,9	23,6
Nombre de jours de congé mobile	1,8	1,6	1,6	1,6	1,7	1,6	1,4

## E - Taux de syndicalisation

Oui	Non	Nombre d'ingénieurs
%	%	N
4,7	95,3	1 603

## Secteur autres privé

## F - Organisation de la semaine de travail

Nbre d'années d'expérience	Semaine de travail		Télétravail				
	Durée normale	Nombre d'heures effectuées	Bureau à la maison	Sur décision personnelle	Exceptionnel sujet à l'approbation du supérieur	Autres	N/A
	Heures	Heures		%	%	%	%
3 ans ou moins	39,7	42,8	0	21,3	24,4	1,8	52,5
3-6 ans	40,1	43,5	1,7	30,4	22,4	1,3	44,2
6-10 ans	39,5	43,3	1,6	35,6	22,4	0,9	39,6
10-16 ans	39,3	43,1	2,2	45,2	23,1	1,6	27,9
16-22 ans	39,1	44,0	1,9	43,9	11,6	2,1	40,5
22-28 ans	39,0	45,0	4,4	41,7	13,1	4,3	36,5
Plus de 28 ans	38,8	45,3	4,8	49,1	6,4	1,4	38,4
<b>Ensemble</b>	<b>39,3</b>	<b>43,9</b>	<b>2,6</b>	<b>39,8</b>	<b>17,0</b>	<b>1,8</b>	<b>38,8</b>

Nbre d'années d'expérience	Horaire flexible			Semaine de travail comprimée			
	Sans plage obligatoire	Plage quotidienne obligatoire	N/A	Semaine de travail comprimée	Horaire d'été	Semaine de travail comprimée et horaire d'été	N/A
	%	%	%	%	%	%	%
3 ans ou moins	20,1	48,2	31,6	4,7	14,7	1,0	79,7
3-6 ans	28,7	43,6	27,7	7,7	8,7	1,3	82,3
6-10 ans	24,2	43,0	32,8	3,1	10,4	1,6	84,9
10-16 ans	27,7	41,4	30,9	3,4	13,0	2,2	81,4
16-22 ans	27,2	34,9	37,8	3,6	12,1	3,2	81,2
22-28 ans	34,6	28,8	36,6	4,3	13,3	1,9	80,5
Plus de 28 ans	33,4	28,7	37,9	4,9	8,6	1,4	85,1
<b>Ensemble</b>	<b>28,2</b>	<b>37,9</b>	<b>33,9</b>	<b>4,5</b>	<b>11,3</b>	<b>1,8</b>	<b>82,4</b>

## Secteur autres privé

## G - Ingénieurs participant au régime de retraite selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité

	Répartition des participants selon le type de régime					
	Total des participants	Nombre d'ingénieurs	Régime à prestations déterminées	Régime à cotisations déterminées	REER	Combinaison de régimes et autres
	%	N	%	%	%	%
<b>TAILLE DE L'ENTREPRISE</b>						
1 à 100 employés	37,1	527	6,8	20,2	69,0	4,0
101 à 500 employés	71,0	378	13,4	28,7	53,2	4,6
501 à 1 000 employés	89,8	131	13,8	27,6	49,1	9,5
Plus de 1 000 employés	95,1	553	34,0	29,5	30,3	6,3
<b>NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***</b>						
A	72,2	32	14,5	32,5	52,9	0
B	60,4	143	17,0	28,5	48,5	6,0
C	67,8	353	15,8	36,6	44,6	3,0
D	75,5	426	24,3	28,7	39,8	7,2
E	78,5	326	26,3	25,3	42,0	6,4
F	75,2	125	21,3	21,2	49,4	8,2
F+	52,7	67	25,1	15,5	53,0	6,4
<b>ENSEMBLE</b>	<b>70,6</b>	<b>1 601</b>	<b>22,4</b>	<b>27,5</b>	<b>44,3</b>	<b>5,8</b>

## H - Ingénieurs participant aux programmes d'assurances selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité

	Vie	Soins médicaux et paramédicaux	Incapacité courte et longue durée	Soins oculaires	Soins dentaires	Nombre d'ingénieurs
	%	%	%	%	%	N
<b>TAILLE DE L'ENTREPRISE</b>						
1 à 100 employés	71,4	79,2	74,3	39,8	47,2	526
101 à 500 employés	90,2	94,9	93,1	63,6	76,8	381
501 à 1 000 employés	96,1	99,5	97,3	82,6	92,6	131
Plus de 1 000 employés	97,7	99,3	98,0	85,6	98,2	551
<b>NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***</b>						
A	86,1	90,4	88,2	60,0	76,3	32
B	87,0	94,1	90,0	65,1	77,3	142
C	85,0	93,0	87,6	66,5	74,3	354
D	89,0	93,8	91,9	69,2	77,3	429
E	90,6	92,2	93,1	70,3	81,8	326
F	91,3	94,8	91,7	61,5	80,5	125
F+	78,5	79,3	75,7	48,0	62,8	67
<b>ENSEMBLE</b>	<b>87,5</b>	<b>91,9</b>	<b>89,3</b>	<b>65,5</b>	<b>76,4</b>	<b>1 601</b>

\*\*\* Voir page 11 l'évaluation du niveau de responsabilité



## Secteur autres privé

## I - Ingénieurs bénéficiant d'avantages liés à l'utilisation d'un véhicule selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité

	Automobile fournie par l'employeur	Allocation mensuelle pour l'utilisation d'un véhicule	Allocation pour le stationnement	Nombre d'ingénieurs
	%	%	%	N
<b>TAILLE DE L'ENTREPRISE</b>				
1 à 100 employés	19,1	12,3	14,7	493
101 à 500 employés	18,7	17,8	17,8	350
501 à 1 000 employés	12,8	14,5	11,6	124
Plus de 1 000 employés	13,0	11,1	11,3	520
<b>NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***</b>				
A	6,1	19,6	7,7	31
B	15,1	8,0	8,2	139
C	13,4	9,0	10,8	332
D	12,4	7,5	11,0	413
E	17,4	13,7	14,1	293
F	25,4	32,7	23,8	112
F+	31,8	29,6	35,6	58
<b>ENSEMBLE</b>	<b>16,3</b>	<b>13,3</b>	<b>13,9</b>	<b>1 497</b>

\*\*\* Voir page 11 l'évaluation du niveau de responsabilité

## Secteur autres privé

## J - Ingénieurs bénéficiant d'autres avantages selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité

	Remboursement de la cotisation à l'Ordre des ingénieurs du Québec	Adhésion à un club (sportif, social, professionnel)	Branchement Internet à domicile	Examen médical	Consultation (légal, financière ou fiscale)
	%	%	%	%	%
<b>TAILLE DE L'ENTREPRISE</b>					
1 à 100 employés	52,3	13,9	9,6	6,8	4,8
101 à 500 employés	64,6	22,5	7,6	22,9	9,5
501 à 1 000 employés	60,1	29,8	10,6	20,7	18,1
Plus de 1 000 employés	65,1	34,2	8,5	30,5	15,5
<b>NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***</b>					
A	31,1	11,2	3,6	8,5	4,0
B	52,4	21,7	4,1	10,7	2,6
C	56,5	21,2	7,0	14,7	7,3
D	60,8	23,6	5,9	19,3	11,0
E	63,7	29,1	11,5	22,0	13,5
F	71,4	26,3	19,0	37,2	19,5
F+	74,5	25,4	14,1	34,4	11,5
<b>ENSEMBLE</b>	<b>60,4</b>	<b>24,5</b>	<b>8,8</b>	<b>20,3</b>	<b>10,9</b>

	Téléphone cellulaire	Ordinateur pour le domicile	Programme d'aide aux employés	Programme de formation externe	Nombre d'ingénieurs
	%	%	%	%	N
<b>TAILLE DE L'ENTREPRISE</b>					
1 à 100 employés	66,0	52,9	18,8	69,6	523
101 à 500 employés	66,5	59,5	58,1	78,3	379
501 à 1 000 employés	64,3	62,5	84,3	88,1	129
Plus de 1 000 employés	62,1	57,2	87,5	85,7	541
<b>NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***</b>					
A	26,6	24,7	46,0	70,9	32
B	42,2	40,0	42,7	76,1	143
C	54,0	46,5	51,8	70,0	352
D	60,3	53,7	61,7	80,9	424
E	75,7	66,7	66,7	84,4	323
F	93,0	79,5	75,9	92,3	122
F+	99,0	81,8	42,9	77,5	66
<b>ENSEMBLE</b>	<b>64,5</b>	<b>56,9</b>	<b>58,4</b>	<b>79,0</b>	<b>1 583</b>

\*\*\* Voir page 11 l'évaluation du niveau de responsabilité



## FORMATION CONTINUE

### Une seule adresse pour tous vos besoins :

- Une centaine de cours en génie, gestion, gestion de projets, technologies de l'information et langues
- Dispensées par des experts
- Axée sur la pratique et accréditée SOFEDUC

## INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

### Des informations et des conseils disponibles en tout temps :

- L'offre et la demande en génie
- Prévisions d'embauche

## ENQUÊTE SUR LA RÉMUNÉRATION

### L'outil de référence en matière de rémunération des ingénieurs au Québec, édité annuellement :

- Salaires
- Avantages sociaux
- Conditions de travail

## BABILLARD ÉLECTRONIQUE D'EMPLOIS

### Des forfaits qui répondent aux besoins des entreprises qui recrutent

- Diffusion hebdomadaire des offres auprès des ingénieurs et étudiants en génie
- Plusieurs options de visibilité
- Services-conseils gratuits

Pour plus d'information, visitez notre site Internet au  
**reseaulq.qc.ca/entreprise**



Téléphone : 514 845-9664 ou 1 866 845-9664 ▪ Télécopieur : 514 845-4876 ▪ Courriel : [info@reseaulq.qc.ca](mailto:info@reseaulq.qc.ca)

L'Enquête sur la rémunération directe des ingénieurs salariés du Québec 2011 est publiée par le Réseau des ingénieurs du Québec.

Dans le présent document, le masculin est utilisé sans aucune discrimination et uniquement pour alléger le texte.

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2011

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives Canada, 2011

ISSN 1718-9624

Reproduction, diffusion et distribution, intégrales ou partielles par quelque procédé que se soit, interdites sans l'autorisation du Réseau des ingénieurs du Québec.