



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	8
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	8
Tableau 2 Salaire de base au 1 ^{er} février 2011 en milliers de dollars pour l'ensemble des ingénieurs	9
Tableau 3 Salaire de base et rémunération directe selon le niveau de responsabilité et l'année d'obtention du diplôme (ensemble des ingénieurs)	10
Évaluation du niveau de responsabilité	12
Distribution de la rémunération variable selon le niveau de responsabilité	13
Tableau 4 Salaire de base et rémunération directe selon le type de fonction	14
Tableau 5 Salaire de base et rémunération directe selon le secteur d'emploi	15
Tableau 6 Salaire de base et rémunération directe selon le diplôme universitaire	16

Tableaux détaillés

Tableau 7 Salaire de base selon l'expérience et la spécialité en génie	17
Tableau 8 Salaire de base et rémunération directe selon le niveau de responsabilité et le nombre d'employés dans l'entreprise	18
Tableau 9 Salaire de base selon l'expérience et la région de travail	20

Salaire et conditions de travail par secteur

Secteur public

A Salaire de base selon le nombre d'années d'expérience	23
B Salaire de base selon le type de fonction, la taille de l'organisation et la région	23
C Rémunération des heures supplémentaires	24
D Nombre moyen de jours de vacances annuelles et de congé mobiles selon le nombre d'années d'expérience	24
E Taux de syndicalisation	24
F Organisation de la semaine de travail	25
G Ingénieurs participant au régime de retraite selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité	26
H Ingénieurs participant aux programmes d'assurances selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité	26
I Ingénieurs bénéficiant d'avantages reliés à l'utilisation d'un véhicule selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité	27
J Ingénieurs bénéficiant d'autres avantages selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité	28

Secteur manufacturier

A	Salaire de base selon le nombre d'années d'expérience	30
B	Salaire de base selon le type de fonction, la taille de l'organisation et la région	30
C	Rémunération des heures supplémentaires	31
D	Nombre moyen de jours de vacances annuelles et de congé mobiles selon le nombre d'années d'expérience	31
E	Taux de syndicalisation	31
F	Organisation de la semaine de travail	32
G	Ingénieurs participant au régime de retraite selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité	33
H	Ingénieurs participant aux programmes d'assurances selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité	33
I	Ingénieurs bénéficiant d'avantages reliés à l'utilisation d'un véhicule selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité	34
J	Ingénieurs bénéficiant d'autres avantages selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité	35

Secteur industrie des communications, télécommunications et de l'informatique

A	Salaire de base selon le nombre d'années d'expérience	37
B	Salaire de base selon le type de fonction, la taille de l'organisation et la région	37
C	Rémunération des heures supplémentaires	38
D	Nombre moyen de jours de vacances annuelles et de congé mobiles selon le nombre d'années d'expérience	38
E	Taux de syndicalisation	38
F	Organisation de la semaine de travail	39
G	Ingénieurs participant au régime de retraite selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité	40
H	Ingénieurs participant aux programmes d'assurances selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité	40
I	Ingénieurs bénéficiant d'avantages reliés à l'utilisation d'un véhicule selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité	41
J	Ingénieurs bénéficiant d'autres avantages selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité	42

Secteur génie conseil

A	Salaire de base selon le nombre d'années d'expérience	44
B	Salaire de base selon le type de fonction, la taille de l'organisation et la région	44
C	Rémunération des heures supplémentaires	45
D	Nombre moyen de jours de vacances annuelles et de congé mobiles selon le nombre d'années d'expérience	45
E	Taux de syndicalisation	45
F	Organisation de la semaine de travail	46
G	Ingénieurs participant au régime de retraite selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité	47
H	Ingénieurs participant aux programmes d'assurances selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité	47
I	Ingénieurs bénéficiant d'avantages reliés à l'utilisation d'un véhicule selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité	48
J	Ingénieurs bénéficiant d'autres avantages selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité	49

Secteur autres privé

A	Salaire de base selon le nombre d'années d'expérience	51
B	Salaire de base selon le type de fonction, la taille de l'organisation et la région	51
C	Rémunération des heures supplémentaires	52
D	Nombre moyen de jours de vacances annuelles et de congé mobiles selon le nombre d'années d'expérience	52
E	Taux de syndicalisation	52
F	Organisation de la semaine de travail	53
G	Ingénieurs participant au régime de retraite selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité	54
H	Ingénieurs participant aux programmes d'assurances selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité	54
I	Ingénieurs bénéficiant d'avantages reliés à l'utilisation d'un véhicule selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité	55
J	Ingénieurs bénéficiant d'autres avantages selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité	56

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

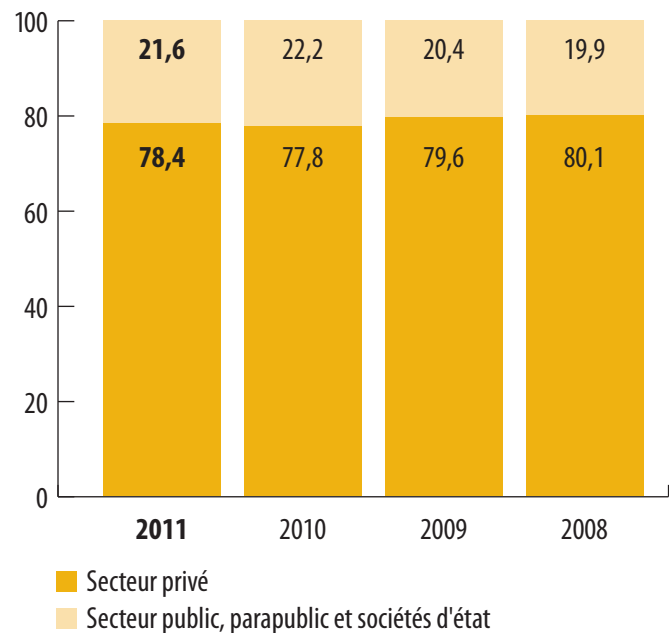
Profil démographique des répondants (en années)

	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

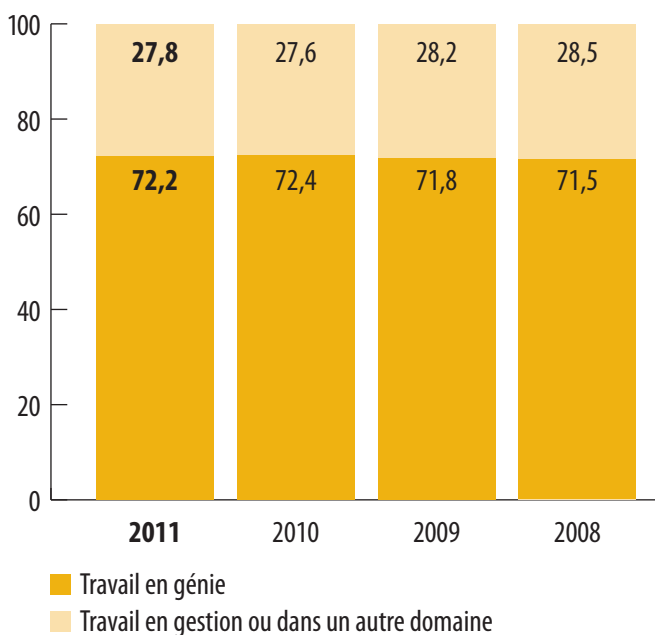
Rémunération moyenne (en milliers de \$)

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

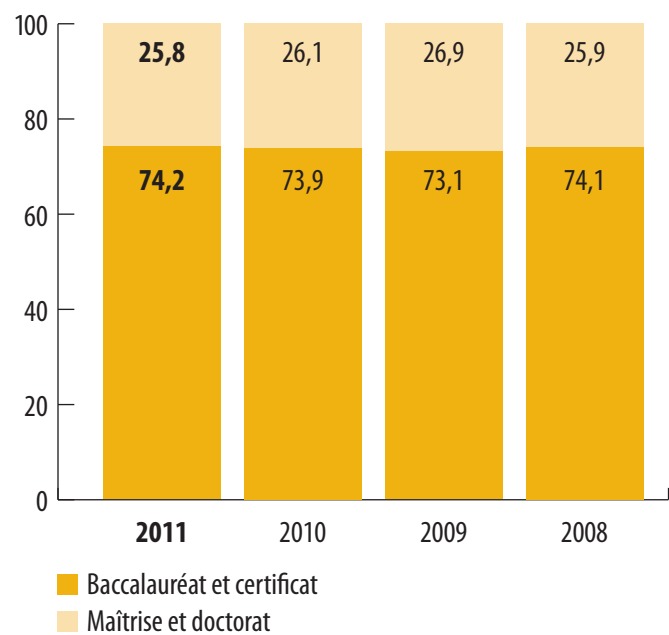
Répartition selon le secteur d'emploi (en %)



Répartition selon la nature de la fonction (en %)

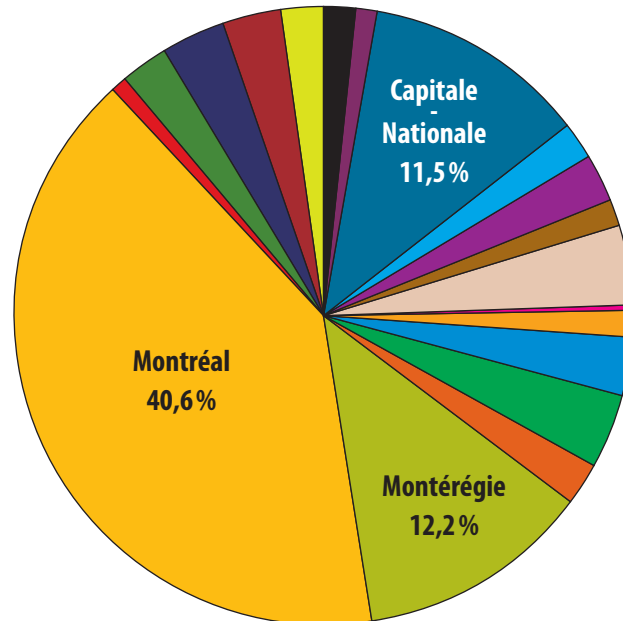


Répartition selon le plus haut diplôme obtenu (en %)



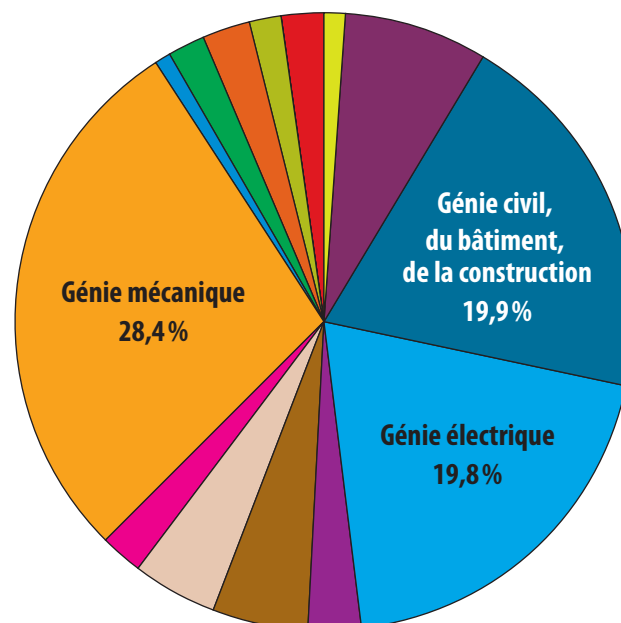
Répartition selon les régions (en %)

■ 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 ^{er} cycle (admis après examen)	0,1
■ Autres	2,0





RÉSEAU
DES INGÉNIEURS
DU QUÉBEC

Nous travaillons dans votre intérêt

**AVANTAGES
COMMERCIAUX**



- **RABAIS ET PRIVILÈGES** > spécialement négociés pour vous
- Une panoplie de services et de produits
- Aucuns frais d'adhésion ni cotisation

»»» reseauQ.qc.ca/avantagescommerciaux



Un éventail de **SERVICES** à VOTRE disposition!



♥ + 1 = Diversité

Graphique 1

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

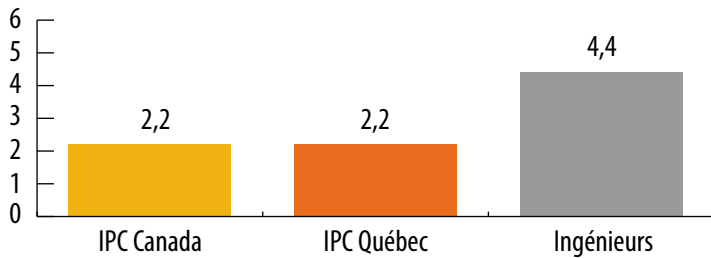


Tableau 1

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								
	%	%	%	%	%	%	%	%
SECTEUR D'EMPLOI								
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
TAILLE DE L'ENTREPRISE								
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
RÉGION								
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
ENSEMBLE	6,7	7,5	5,8	4,4	3,7	2,8	2,5	4,4

* 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^{er} 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
Ensemble	91,4	85,0	55,0	67,0	107,0	131,0	7 360

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
NIVEAU A						
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
Ensemble	53,4	12,1	55,1	13,5	4,7	128
NIVEAU 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
Ensemble	59,4	12,6	62,9	16,9	6,4	617
NIVEAU C						
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
Ensemble	71,7	17,3	76,1	22,0	11,5	1 653
NIVEAU D						
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
Ensemble	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
NIVEAU E						
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
Ensemble	104,3	26,9	116,5	43,9	21,8	1 560
NIVEAU F						
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
Ensemble	125,3	49,8	146,9	73,8	24,5	536
NIVEAU F+						
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
Ensemble	146,3	55,7	181,0	89,1	26,6	306
ENSEMBLE DES INGÉNIEURS	91,4	36,5	101,3	52,1	17,1	7 200

* 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.

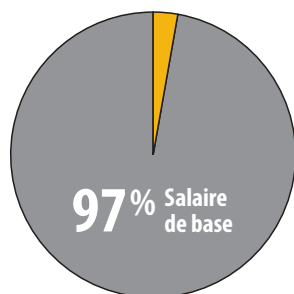
Caractéristiques d'un emploi	A	B	C	D	E	F	F+	Nombre de points	
1	Reçoit un entraînement théorique ou pratique sur les diverses phases du travail de l'ingénieur au bureau. Le travail consiste à préparer des plans simples, à faire des calculs élémentaires, à déterminer des coûts et des quantités conformément 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 que les étapes secondaires des travaux de plus en plus complexes. Résout les problèmes en utilisant une variété de méthodes et de techniques reconnues. Assiste des ingénieurs de compétence supérieure à la sienne en exécutant des tâches qui demandent de la précision dans les calculs et de l'exactitude dans l'obtention des données requises; s'en tient aux méthodes de travail prescrites.	A cet échelon, l'ingénieur est considéré comme étant pleinement qualifié. Entreprend des travaux variés et importants de plusieurs domaines du génie ainsi que des réparations de son travail sur les autres activités de l'entreprise. La solution des problèmes se fait 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 experts. Exige une solide formation professionnelle pour élaborer ou exécuter des projets nécessitant une coordination des tâches difficiles, comportant des responsabilités et ayant le champ de l'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 dans plus d'un domaine du génie ou des commissions avancées. 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 sur un petit groupe de professionnels hautement qualifiés.	Habituellement chargé d'une fonction professionnelle administrative, agit sous ses ordres plusieurs groupes de spécialistes, ou, en tant que spécialiste-conseil, agit en tant que responsable en matière de 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'atteindre le marché du travail.	Dans le cadre de la politique générale de l'entreprise, conçoit des projets d'importance et agit en tant que responsable de projets nécessitant un investissement considérable en temps et en argent. Formule des politiques fondamentales 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.		
2	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 dont la validité technique n'est habituellement pas vérifiée et qui portent sur toutes les sommes importantes à débourser 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 débourser 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.	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
3	Est l'objet d'une surveillance étroite. Le travail est limité afin de s'assurer qu'il soit précis, adéquat et conforme aux 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 plus d'actualité ou des 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 capable de travailler très flexible, mais l'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 qu'il est observé de la manière établie, de la part des membres du 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'efficacité 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.		150 points
4	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 ne s'agit pas d'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 l'entraînement, à l'évaluation et à 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 de la main-d'œuvre. Prend 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 relatives à l'entraînement, à la discipline et à la rémunération du personnel.	Donne des directives administratives à ses subordonnés immédiats et ses rapports avec les différents échelons se font normalement par l'intermédiaire des échelons plutôt que directement.		105 points
5	100 et moins (niveau A) Diplôme de bachelier en génie ou en sciences appliquées ou l'équivalent, avec peu ou pas d'expérience.	150 à 205 (niveau B) 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.	210 à 285 (niveau C) Diplôme de bachelier en génie ou en sciences appliquées ou l'équivalent, normalement de cinq à huit années d'expérience depuis l'obtention du diplôme.	300 à 405 (niveau D) 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.	410 à 480 (niveau E) Diplôme de bachelier en génie ou en sciences appliquées ou l'équivalent, avec plusieurs années d'expérience professionnelle depuis l'obtention du diplôme.	485 et plus (niveau F+) Diplôme de bachelier en génie ou en sciences appliquées ou l'équivalent, avec une vaste expérience.		80 points	

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"/> 150 à 205 (niveau B)	<input type="checkbox"/> 210 à 285 (niveau C)	<input type="checkbox"/> 300 à 405 (niveau D)	<input type="checkbox"/> 410 à 480 (niveau E)	<input type="checkbox"/> 485 et plus (niveau F+)
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 cinq à huit 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

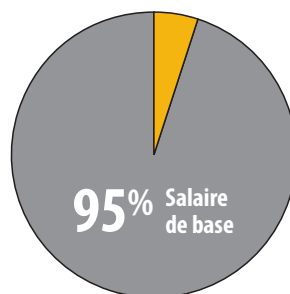
Niveau A



3% Rémunération variable

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

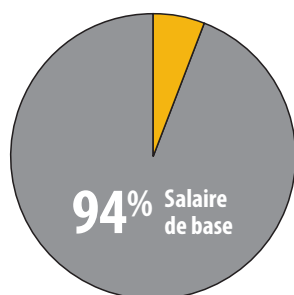
Niveau B



5% Rémunération variable

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

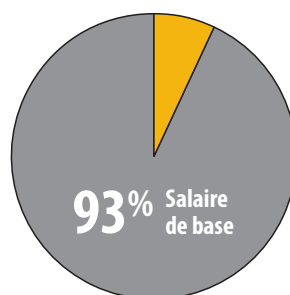
Niveau C



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
Total	76 130
N	1 653

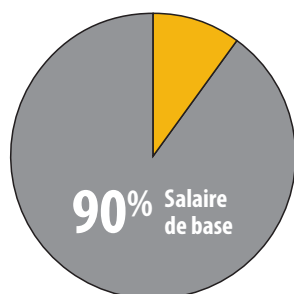
Niveau D



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
Total	92 145
N	1 912

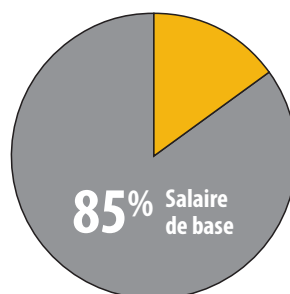
Niveau E



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
Total	116 468
N	1 560

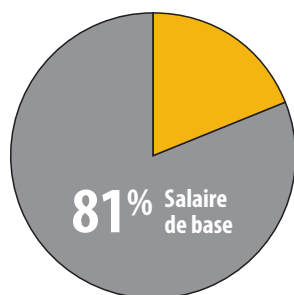
Niveau F



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
Total	146 927
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
Total	181 049
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
GÉNIE						
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
Ensemble génie	85,8	30,6	94,0	42,6	15,8	5 289
ENSEIGNEMENT ET RECHERCHE						
	93,5	30,6	96,1	33,1	22,0	123
RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT						
	84,1	28,2	88,7	35,3	15,2	315
GESTION						
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
Ensemble gestion	112,7	47,8	130,6	72,8	21,4	1 367
AUTRES						
	84,9	26,7	92,0	34,0	19,3	55
ENSEMBLE DES INGÉNIEURS	91,4	36,5	101,3	52,1	17,1	7 200

* 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
PUBLIC ET PARAPUBLIC						
FONCTION PUBLIQUE						
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
Ensemble fonction publique	85,9	21,9	88,1	23,3	20,9	658
SECTEUR PARAPUBLIC						
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
Ensemble parapublic	90,1	28,3	91,9	29,9	20,9	266
SOCIÉTÉS D'ÉTAT						
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*
Ensemble sociétés d'état	97,6	23,3	104,8	28,2	21,4	499
PRIVÉ						
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
Ensemble privé	91,6	39,2	103,2	56,9	16,0	5 775
ENSEMBLE DES INGÉNIEURS	91,4	36,5	101,3	52,1	17,1	7 200

* 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
Ensemble	91,4	36,5	101,3	52,1	100,0	17,1



RÉSEAU
DES INGÉNIEURS
DU QUÉBEC

Nous travaillons dans votre intérêt.



VOUS DEVEZ SUIVRE DES COURS DE FORMATION CONTINUE?

Nous offrons un programme complet adapté aux besoins des ingénieurs.

Cours admissibles dans le cadre du règlement sur la formation obligatoire des ingénieurs ayant pris effet le 1^{er} avril 2011.

UNE SEULE ADRESSE POUR TOUS VOS BESOINS EN FORMATION !
reseaulq.qc.ca/formation

- ▶ Génie
- ▶ Gestion
- ▶ Gestion de projets
- ▶ Technologies de l'information
- ▶ Langue

Suivez-nous sur :    Pour information : 514 845-9664 ou 1 866 845-9664, poste 102

Tableau 7

Salaire 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
Ensemble	92,8	37,0	1 406	91,9	35,2	1 425

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
Ensemble	90,4	35,2	2 131	96,0	37,3	546

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
Ensemble	74,7	21,7	400	96,0	45,1	359

* 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
Ensemble	97,5	52,9	183	91,1	34,0	910

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 Ans	Nombre d'ingénieurs N
	Moyenne en milliers \$	Écart-type en milliers \$	Moyenne en milliers \$	Écart-type en milliers \$		
NIVEAU A						
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
Ensemble	53,4	12,1	55,1	13,5	4,7	127
NIVEAU 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
Ensemble	59,4	12,6	62,9	16,9	6,4	617
NIVEAU C						
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
Ensemble	71,7	17,3	76,1	22,0	11,5	1 646

* 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)**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
NIVEAU D						
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
Ensemble	85,9	20,6	92,1	25,8	16,8	1 903
NIVEAU E						
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
Ensemble	104,3	26,9	116,5	43,9	21,8	1 555
NIVEAU F						
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
Ensemble	125,3	49,8	146,9	73,8	24,5	535
NIVEAU F+						
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
Ensemble	146,3	55,7	181,0	89,1	26,6	305
ENSEMBLE DES INGÉNIEURS						
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
Ensemble	91,4	36,5	101,3	52,1	17,1	7 200

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

Tableau 9

Salaires 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*
Ensemble	82,5	27,5	845	75,8	23,9	206

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*
Ensemble	82,1	27,3	328	80,9	26,1	337

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*
Ensemble	84,6	31,7	290	81,5	27,6	338

* 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
Ensemble	89,3	34,7	938	94,9	37,8	2 933

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*
Ensemble	97,2	25,7	172	84,7	26,6	258

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
Ensemble	97,0	40,0	365	122,7	53,7	340

* 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



RÉSEAU
DES INGÉNIEURS
DU QUÉBEC

Nous travaillons dans votre intérêt

**AVANTAGES
COMMERCIAUX**

ÉCONOMISEZ

Rabais et privilèges spécialement négociés pour vous
Une panoplie de services et de produits
Aucuns frais d'adhésion ni cotisation

Assurances • Services
Financiers et professionnels
Hôtels • Voyages • Sports
Loisirs • Santé et bien-être
Technologie • Transports
Ameublement et décoration



RABAIS

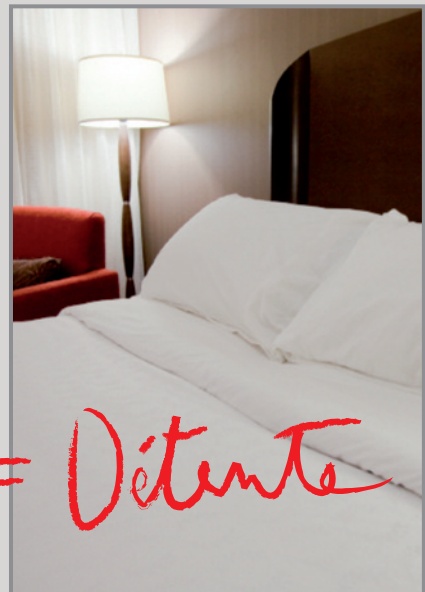
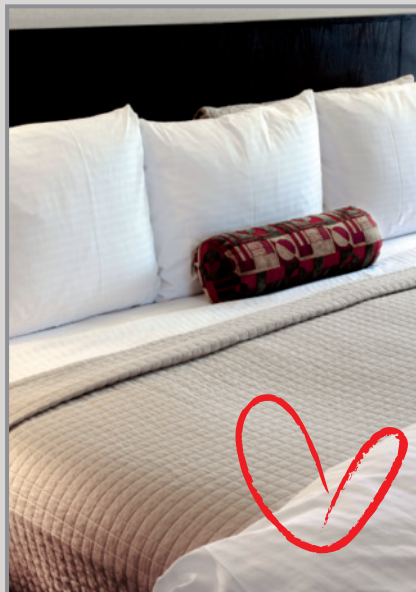


Programme **hôtelier**

hébergement • réunion • congrès

reseauiq.qc.ca/avantagescommerciaux

Bénéficiez de tarifs spéciaux dans une panoplie
d'établissements au Québec et en Amérique du Nord



Détente

Découvrez nos hôtels partenaires à reseauiq.qc.ca/hotels

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
Ensemble	90,8	24,3	1 456

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
TYPE DE FONCTION				
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
TAILLE DE L'ENTREPRISE				
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
RÉGION				
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
ENSEMBLE	90,8	24,3	21,1	1 456

* 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
Ensemble	36,1	39,7	0,2	28,1	28,9	1,9	40,9

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
Ensemble	20,7	63,1	16,2	7,8	8,2	2,6	81,4

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	%	%	%	%
TAILLE DE L'ENTREPRISE						
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
NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***						
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
ENSEMBLE	96,3	1 450	88,8	5,1	5,0	1,1

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
TAILLE DE L'ENTREPRISE						
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
NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***						
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
ENSEMBLE	88,2	93,6	91,5	52,9	55,4	1 448

* 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
TAILLE DE L'ENTREPRISE				
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
NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***				
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
ENSEMBLE	6,8	9,1	10,3	1 387

* 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)
	%	%	%	%	%
TAILLE DE L'ENTREPRISE					
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
NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***					
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
ENSEMBLE	28,2	14,8	2,8	9,4	6,9

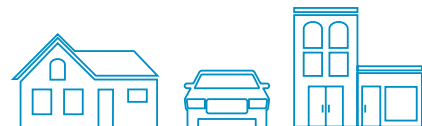
	Téléphone cellulaire	Ordinateur pour le domicile	Programme d'aide aux employés	Programme de formation externe	Nombre d'ingénieurs
	%	%	%	%	N
TAILLE DE L'ENTREPRISE					
1 à 100 employés	62,9	40,6	53,7	88,6	60
101 à 500 employés	55,1	33,2	80,0	84,7	173
501 à 1 000 employés	41,9	33,0	89,4	89,5	129
Plus de 1 000 employés	44,7	30,7	92,3	89,8	1 067
NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***					
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
ENSEMBLE	46,5	31,6	88,9	89,1	1 434

* 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



Le Réseau des ingénieurs du Québec fait de vous quelqu'un de privilégié



POUR VOS ASSURANCES AUTO, HABITATION ET ENTREPRISE,
PROFITEZ DE TARIFS PRÉFÉRENTIELS ET D'UNE VALEUR SÛRE À TOUS POINTS DE VUE

Le partenariat entre le **Réseau des ingénieurs du Québec** et La Personnelle vous donne accès au plus important assureur de groupe auto, habitation et entreprise au Québec, et l'un des leaders au pays. Voilà qui est tout à votre avantage.

- **Tarifs compétitifs et inférieurs** à ceux normalement offerts au grand public.
- **Protections personnalisées** selon vos besoins.
- **Service de première classe** grâce aux agents d'assurances certifiés et à une équipe d'indemnisation disponible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7.
- Plus de **15,5 M\$ versés en ristournes** depuis 1994.

Demandez une soumission
et découvrez combien vous pourriez économiser.

1 888 GROUPES
(1 888 476 - 8737)

lapersonnelle.com/reseauIQ

Fier partenaire du



**RÉSEAU
DES INGÉNIEURS
DU QUÉBEC**



laPersonnelle^{MD}
Assurance de groupe auto, habitation
et entreprise

MD Marque déposée de La Personnelle, compagnie d'assurances.

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
Ensemble	91,8	37,6	2 217

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
TYPE DE FONCTION				
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
TAILLE DE L'ENTREPRISE				
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
RÉGION				
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
ENSEMBLE	91,8	37,6	16,4	2 217

* 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
Ensemble	39,2	44,0	1,6	32,5	20,4	1,7	43,9

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
Ensemble	20,5	45,9	33,5	3,4	16,4	2,0	78,2

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	%	%	%	%
TAILLE DE L'ENTREPRISE						
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
NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***						
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
ENSEMBLE	79,3	2 209	20,5	28,8	40,3	10,4

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
TAILLE DE L'ENTREPRISE						
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
NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***						
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
ENSEMBLE	91,6	95,4	92,1	71,8	80,9	2 212

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

Secteur manufacturier

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
TAILLE DE L'ENTREPRISE				
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
NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***				
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
ENSEMBLE	7,7	7,8	4,4	2 124

* 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)
	%	%	%	%	%
TAILLE DE L'ENTREPRISE					
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
NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***					
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
ENSEMBLE	64,0	25,8	4,9	22,0	10,8

	Téléphone cellulaire	Ordinateur pour le domicile	Programme d'aide aux employés	Programme de formation externe	Nombre d'ingénieurs
	%	%	%	%	N
TAILLE DE L'ENTREPRISE					
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
NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***					
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
ENSEMBLE	54,2	49,2	69,4	78,7	2 193

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

AVEZ-VOUS PENSÉ À REFINANCER VOTRE HYPOTHÈQUE ?

Permettez aux courtiers hypothécaires de **Planiprêt** de procéder à une analyse de faisabilité afin de déterminer si le paiement de votre pénalité pour l'obtention d'une nouvelle hypothèque peut être, pour vous, une **décision financière avantageuse** afin de vous permettre de profiter des bas taux d'intérêt.



ON VOUS
EN OFFRE
PLUS
>

CHOISI ET MANDATÉ PAR LE RÉSEAU IQ,
PLANIPRÊT SE DÉMARQUE PAR SA CAPACITÉ À NÉGOCIER
LES MEILLEURES CONDITIONS SUR LE MARCHÉ ET PAR SA
COMPRÉHENSION DES BESOINS UNIQUES DES **INGÉNIEURS
DU QUÉBEC.**

NOTRE DISTICTION

Grâce à la collaboration de Services financiers Whitemont, une équipe multidisciplinaire vient appuyer nos courtiers hypothécaires : actuaires, planificateurs financiers et conseillers en sécurité financière. Une approche globale qui nous permet de bien comprendre votre situation pour mieux vous conseiller!

NOTRE VALEUR AJOUTÉE

- Une analyse de **votre situation financière**
- Une analyse comparative exécutée par des actuaires démontrant s'il y a pertinence de **transférer votre hypothèque avant terme**
- Une **diversification du risque** de taux d'intérêt sur votre hypothèque
- Une **recommandation** prenant en considération le libellé du contrat: un aspect trop souvent négligé
- Un service **sans frais** pour les ingénieurs

COMMUNIQUEZ AVEC NOUS

planipret@reseaiq.qc.ca

Mtl: 514-394-7800

Ext.:1-888-866-8340

SERVICE, EXPERTISE ET CONSEIL

JONATHAN L'ESPÉRANCE

INGÉNIEUR

> A FAIT AFFAIRE AVEC **PLANIPRÊT**

CHRISTIAN COULOUME

INGÉNIEUR

> A FAIT AFFAIRE AVEC **PLANIPRÊT**

Fier partenaire du



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
Ensemble	88,8	33,6	632

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
TYPE DE FONCTION				
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
TAILLE DE L'ENTREPRISE				
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
RÉGION				
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*
ENSEMBLE	88,8	33,6	14,3	632

* 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
Ensemble	38,7	42,6	3,8	59,9	18,4	1,9	16,0

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
Ensemble	34,9	57,2	8,0	1,2	9,4	0,6	88,8

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	%	%	%	%
TAILLE DE L'ENTREPRISE						
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
NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***						
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*
ENSEMBLE	67,1	632	26,0	21,6	50,3	2,1

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
TAILLE DE L'ENTREPRISE						
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
NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***						
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*
ENSEMBLE	90,8	95,0	91,2	71,2	89,3	632

* 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
TAILLE DE L'ENTREPRISE				
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
NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***				
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*
ENSEMBLE	1,9	3,4	12,1	624

* 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)
	%	%	%	%	%
TAILLE DE L'ENTREPRISE					
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
NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***					
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*
ENSEMBLE	41,9	24,1	16,5	16,3	9,5

	Téléphone cellulaire	Ordinateur pour le domicile	Programme d'aide aux employés	Programme de formation externe	Nombre d'ingénieurs
	%	%	%	%	N
TAILLE DE L'ENTREPRISE					
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
NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***					
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*
ENSEMBLE	49,1	46,0	64,1	72,3	624

* 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

RÉ/SULTATS

les meilleurs ont plus d'adresses !

RE/LAXEZ

avec notre protection Tranquilli-T

RÉ/SEAU

personne ne vend plus de maisons !

RÊ/VE

passez du rêve à la réalité !



RE/MAX ALLIANCE
Agence immobilière

Fier partenaire du



RÉSEAU
DES INGÉNIEURS
DU QUÉBEC

Pour connaître tous les avantages du service de courtage immobilier RE/MAX en partenariat avec le RéseauQ, visitez le :
reseauq.qc.ca/avantagescommerciaux



Profitez d'une

RÉ/COMPENSE

RéseauQ grâce à RE/MAX ALLIANCE

reseauq.qc.ca/remax

Vendez ou achetez
une propriété et obtenez

500\$*
en récompense.

Doublez-la avec la VENTE + l'ACHAT

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
Ensemble	88,7	36,5	1 447

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
TYPE DE FONCTION				
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
TAILLE DE L'ENTREPRISE				
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
RÉGION				
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
ENSEMBLE	88,7	36,5	15,5	1 447

* 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
Ensemble	38,2	41,2	0,8	44,4	23,6	1,7	29,5

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
Ensemble	28,3	54,7	17,0	18,2	24,6	2,3	54,8

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	%	%	%	%
TAILLE DE L'ENTREPRISE						
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
NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***						
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
ENSEMBLE	81,5	1 443	2,2	21,6	72,8	3,4

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
TAILLE DE L'ENTREPRISE						
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
NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***						
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
ENSEMBLE	90,2	94,5	91,3	66,9	77,8	1 439

*** 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
TAILLE DE L'ENTREPRISE				
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
NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***				
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
ENSEMBLE	3,3	7,9	12,6	1 400

*** 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)
	%	%	%	%	%
TAILLE DE L'ENTREPRISE					
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
NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***					
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
ENSEMBLE	38,7	26,3	3,5	10,1	8,2

	Téléphone cellulaire	Ordinateur pour le domicile	Programme d'aide aux employés	Programme de formation externe	Nombre d'ingénieurs
	%	%	%	%	N
TAILLE DE L'ENTREPRISE					
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
NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***					
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
ENSEMBLE	58,0	44,0	61,3	85,2	1 419

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

Offrez-vous la mobilité rêvée



Forfait MINI

21²⁵\$
/mois



Incluant 200 minutes, 250 messages textes sortants, messages textes entrants illimités, les appels illimités les fin de semaine et en semaine à partir de 18 h, afficheur et boîte vocale (10 messages)*

Plusieurs autres forfaits disponibles et divers appareils à 0\$.
reseauQ.qc.ca/avantagescommerciaux



Fier partenaire du



RÉSEAU
DES INGÉNIEURS
DU QUÉBEC

Nous travaillons dans votre intérêt

* Les forfaits sont exclusifs au RéseauQ et sont offerts uniquement chez Mobilenet Communications.

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
Ensemble	95,0	44,7	1 608

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
TYPE DE FONCTION				
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
TAILLE DE L'ENTREPRISE				
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
RÉGION				
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
ENSEMBLE	95,0	44,7	16,4	1 608

* 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
Ensemble	39,3	43,9	2,6	39,8	17,0	1,8	38,8

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
Ensemble	28,2	37,9	33,9	4,5	11,3	1,8	82,4

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	%	%	%	%
TAILLE DE L'ENTREPRISE						
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
NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***						
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
ENSEMBLE	70,6	1 601	22,4	27,5	44,3	5,8

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
TAILLE DE L'ENTREPRISE						
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
NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***						
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
ENSEMBLE	87,5	91,9	89,3	65,5	76,4	1 601

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

Secteur autres privé

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
TAILLE DE L'ENTREPRISE				
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
NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***				
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
ENSEMBLE	16,3	13,3	13,9	1 497

*** 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)
	%	%	%	%	%
TAILLE DE L'ENTREPRISE					
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
NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***					
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
ENSEMBLE	60,4	24,5	8,8	20,3	10,9

	Téléphone cellulaire	Ordinateur pour le domicile	Programme d'aide aux employés	Programme de formation externe	Nombre d'ingénieurs
	%	%	%	%	N
TAILLE DE L'ENTREPRISE					
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
NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***					
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
ENSEMBLE	64,5	56,9	58,4	79,0	1 583

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



> La référence en matière d'emploi et de formation en génie

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
- Conseils personnalisés

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

De nouveaux postes tous les jours :

- Pour les finissants, les débutants et les professionnels d'expérience
- Diffusés chaque semaine dans votre boîte courriel

Pour plus d'information, visitez notre site Internet au
reseauIQ.qc.ca/carriere



Téléphone : 514 845-9664 ou 1 866 845-9664 • Télécopieur : 514 845-4876 • Courriel : info@reseauIQ.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.