Institut
de la statistique
Québec

Travail et rémunération

RÉMUNÉRATION DES SALARIÉS

Étude de sensibilité

2002

Pour tout renseignement concernant l'ISQ
et les données statistiques dont il dispose,
s'adresser à :

Institut de la statistique du Québec
200, chemin Sainte-Foy
Québec (Québec)
G1R 5T4
Téléphone : (418) 691-2401

ou

Téléphone : 1 800 463-4090
(sans frais d'appel au Canada et aux États-Unis)

Site Web : www.stat.gouv.qc.ca

Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Canada
Bibliothèque nationale du Québec
1er trimestre 2003
ISBN 2-550-40570-6

© Gouvernement du Québec

Toute reproduction est interdite
sans l'autorisation expresse
de l'Institut de la statistique du Québec.

Mars 2003

Cette étude a été réalisée par :

Ann Doucet
Analyste en rémunération

Sous la coordination de :

Nathalie Mongeau

Ont apporté leur précieuse collaboration :

Patrice Gauthier, pour le développement méthodologique et Pascal Michel, pour les traitements statistique et informatique des données

L'ensemble des enquêteurs, pour la collecte des données

Nicole Descroisselles, pour la révision linguistique

Josée Gaudreault, pour le traitement de texte et la mise en page

Pour tout renseignement concernant le contenu de cette étude, s'adresser à :

Direction du travail et de la rémunération
Institut de la statistique du Québec
1200, avenue McGill College, bureau 400
Montréal (Québec)
H3B 4J8

Téléphone : (514) 876-4384
Télécopieur : (514) 876-1767

Site Web : www.stat.gouv.qc.ca

Signes conventionnels :

... N'ayant pas lieu de figurer
.. Donnée non disponible
x Donnée confidentielle
— Donnée infime

Avertissements :

En raison de l'arrondissement des données et des critères de confidentialité, le total ne correspond pas nécessairement à la somme des parties.

Dans tout le texte, les mots salariés, employés, professionnels, etc., font indifféremment référence au masculin et au féminin.

Table des matières

INTRODUCTION 7

LA MÉTHODOLOGIE 9

La méthodologie d'enquête 9

Le traitement et l'analyse des données 12

LES RÉSULTATS 15

Les résultats de l'enquête 15

L'impact du resserrement des critères d'appariement 21

CONCLUSION 25

Introduction

À chaque année, l'Institut de la statistique du Québec introduit des changements dans l'Enquête sur la rémunération globale (ERG). Ces changements sont nécessaires afin de continuer à offrir une information fiable et reflétant la réalité même s'ils causent parfois quelques perturbations lors de la comparaison d'une année à l'autre. L'objectif demeure d'assurer la qualité des données utilisées dans le rapport sur la rémunération des salariés.

Dans le cadre de l'ERG 2002, un resserrement des critères d'appariement des emplois professionnels de niveau spécialiste a été effectué. Ces emplois de complexité supérieure font partie, avec les emplois de chef d'équipe, du niveau 3 de l'enquête. Ce changement a eu un impact sur les écarts de comparaison pour les professionnels de niveaux 2 et 3 ainsi que sur les résultats d'ensemble de la catégorie.

Cette étude de sensibilité vise à mesurer l'incidence de ce changement sur les écarts salariaux. Il s'agit d'un document complémentaire à l'édition 2002 du rapport *Rémunération des salariés : état et évolution comparés.*

La première section de ce rapport décrit la méthodologie utilisée par l'ISQ pour l'appariement des emplois professionnels de niveau spécialiste ainsi que celle adoptée pour isoler l'impact sur les écarts des nouveaux critères d'appariement introduits en 2002. La deuxième section porte sur les résultats pour trois secteurs de comparaison, soit l'ensemble des autres salariés québécois ainsi que les secteurs privé et « autre public ». L'analyse est effectuée pour l'ensemble des emplois de la catégorie des professionnels et par emploi repère.

Cette section décrit les orientations méthodologiques adoptées par l'Institut pour l'appariement des emplois professionnels au niveau de spécialiste ainsi que celles reliées au calcul de l'impact du changement introduit à cet égard. Les limites et les contraintes sont également soulignées.

La méthodologie d'enquête

L'appariement des emplois

En novembre de chaque année, l'Institut publie un rapport présentant la situation comparative des salariés de l'administration québécoise par rapport aux salariés des principaux secteurs du marché du travail. Les données utilisées pour la comparaison sont recueillies dans le cadre de l'Enquête sur la rémunération globale pour laquelle un échantillon d'établissements est sélectionné.

Afin de déterminer les emplois à retenir dans les établissements en rapport avec les corps d'emploi considérés, un processus d'appariement des emplois est amorcé. Celui-ci consiste, à partir de la description des tâches du guide des emplois repères, à identifier les éléments communs des emplois qui peuvent être appariés dans le marché selon la description des tâches qui en est faite. L'appariement s'effectue en fonction de critères qualitatifs et quantitatifs. Ces critères reposent sur le sommaire ou la description générale de l'emploi, les conditions de pratique, la nature et la complexité des tâches effectuées, les niveaux de responsabilité et de surveillance exercée et reçue, le niveau de scolarité et l'expérience exigée. Le processus d'appariement des emplois est essentiel avant toute comparaison salariale.

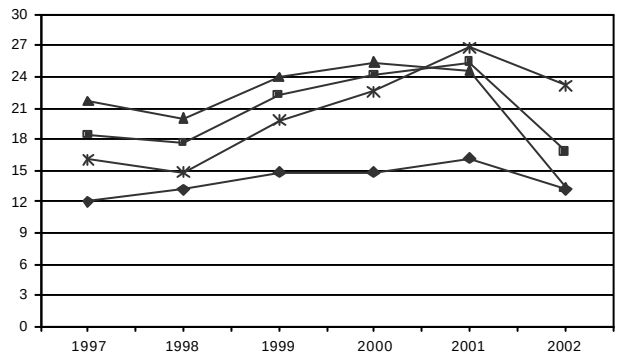
Chaque corps d'emploi comporte un ou plusieurs niveaux de complexité ou de responsabilité. La combinaison du corps d'emploi et du niveau définit un emploi repère. Ainsi, les emplois professionnels peuvent être de niveaux 1, 2 ou 3. Le niveau 1 comporte les emplois de niveau d'entrée et d'apprentissage, où le titulaire remplit progressivement les attributions caractéristiques du corps d'emploi. Le niveau 2 comprend les emplois de fonctionnement autonome. Le niveau 3 inclut deux types d'emplois : les chefs d'équipe[1] et les spécialistes.

Le resserrement des critères d'appariement

Dans le cadre de l'ERG 2002, un resserrement des critères utilisés pour l'appariement des emplois de niveau de spécialiste de la catégorie des professionnels a été apporté. La définition et les critères d'appariement des emplois de chef d'équipe n'ont pas été révisés.

Depuis quelques années, une augmentation de la proportion des effectifs de la catégorie des professionnels appariés au niveau 3 par rapport à celles des niveaux 1 et 2 est observée. La figure 1.1[2] illustre cette situation, qui s'est produite de façon progressive au cours des années.

Figure 1.1
Répartition des effectifs salariaux, catégorie « Professionnels », niveau 3, de 1997 à 2002 (en %)



◆ **Administration québécoise**
■ **Autres salariés québécois**
▲ **Privé**
✳ **« Autre public »**

1. Le professionnel chef d'équipe coordonne et supervise une équipe composée d'au moins trois personnes du même corps d'emploi que lui-même.

2. Des résultats plus détaillés sur la répartition des effectifs des niveaux 1, 2 et 3 sont présentés à l'annexe A.

Afin de mieux comprendre cette évolution, l'Institut a analysé les appariements de niveau spécialiste dans divers établissements de tailles variées répondant à l'ERG 2002. Certains des dossiers analysés présentaient plus d'appariements de niveau spécialiste que de niveau autonome.

Un des constats de cette analyse est que l'appariement des emplois professionnels de niveau spécialiste est un processus qui comporte certaines difficultés. Ces éléments sensibles sont présentés aux paragraphes suivants.

L'augmentation du pourcentage d'appariement des emplois au niveau spécialiste au cours des enquêtes peut résulter entre autres : de la progression dans des niveaux de plus en plus élevés au fur et à mesure que le professionnel *acquiert de l'expérience*, sans pour autant refléter l'accession à un emploi de complexité supérieure tel que défini par l'Institut. En effet, les responsabilités attribuées au poste de spécialiste sont différentes de celles d'un emploi de fonctionnement autonome. L'appariement se faisant sur le poste et non le titulaire, l'employé qui a plusieurs années d'expérience au sein de l'organisation, et qui en a donc une grande connaissance, ne devient pas pour autant un « spécialiste » tel que défini par l'Institut, et ce même si, afin de retenir son personnel expérimenté, une entreprise crée un autre palier dans l'échelle salariale.

Une autre difficulté concerne la présence d'*un seul emploi d'un domaine professionnel* au sein de l'établissement. Si un seul titulaire est en poste dans un domaine d'activité, il en sera la personne-ressource et il s'occupera des cas plus complexes. Cependant, les tâches inhérentes à la définition de spécialiste doivent constituer la majorité de l'emploi du temps. De plus, comme la présence d'un spécialiste dans une entreprise suppose une équipe de professionnels de niveau de fonctionnement autonome, il est donc plus habituel de le retrouver dans les grandes entreprises ou dans les entreprises œuvrant dans un domaine d'expertise particulier.

Une autre raison peut être la *grande spécialisation d'un professionnel*, alors que l'ISQ fait une distinction entre les notions « spécialiste » et « spécialisé ». L'acquisition de connaissances pointues dans un domaine précis peut faire du titulaire une personne-ressource dans l'organisation sans qu'il n'occupe un poste de spécialiste. Ces emplois « spécialisés » sont généralement considérés par l'Institut comme des emplois de niveau de fonctionnement autonome (niveau 2 de l'enquête).

Enfin, dans certains secteurs d'activité, *la notion de spécialiste* est *répandue dans les nomenclatures de postes*, sans qu'il ne s'agisse nécessairement de spécialistes selon les critères de l'Institut. L'informatique et l'ingénierie en sont deux exemples.

Parallèlement à l'analyse des appariements, l'Institut a comparé la définition jusqu'alors utilisée aux définitions et classifications retrouvées dans certains dossiers importants, dont l'administration québécoise, afin de déterminer quels critères sont utilisés pour identifier les emplois de « spécialistes ». L'information ainsi recueillie, combinée à l'expertise que l'Institut a acquise sur le terrain, a permis de préciser la définition et les critères pour l'appariement des emplois de niveau spécialiste. En ce qui concerne les ingénieurs spécialistes, des outils complémentaires ont été analysés, tels que les classifications utilisées par l'Ordre des ingénieurs du Québec, le Professional Engineers Ontario et le Conseil canadien des ingénieurs. Toutefois, la définition issue du resserrement des critères est générale et s'applique à tous les corps d'emploi professionnels.

Le tableau 1.1 (page suivante) présente la définition utilisée jusqu'à l'ERG 2001 et celle adoptée dans le cadre de l'ERG 2002. Cette dernière jette des balises claires pour guider l'appariement.

En 2002, l'Institut a voulu s'assurer que seuls les spécialistes répondant à ces critères d'appariement resserrés étaient appariés, comme c'est le cas dans le secteur de base, l'administration québécoise. En effet, les emplois de spécialistes de l'administration québécoise sont clairement identifiés par un titre et une prime salariale.

Tableau 1.1
Définition et critères d'appariement du niveau spécialiste, catégorie « Professionnels »

Définition et critères utilisés jusqu'en 2001 inclusivement	Définition et critères utilisés depuis l'ERG 2002
Niveau de l'enquête : 3	**Niveau de l'enquête** : 3
Titre : Spécialiste	**Titre** : Spécialiste
Description	**Description**
Il s'agit d'un emploi de complexité supérieure exigeant une connaissance très approfondie d'une discipline ou d'un domaine de travail. Le titulaire se voit attribuer les mandats les plus complexes. Il doit être en mesure d'évaluer l'impact des décisions et la portée des actions sur les différentes sphères d'activité de l'organisation. Il s'agit d'un emploi de personne-ressource ou de conseiller.	Le titulaire, en sa qualité d'expert, assume un rôle d'orientation stratégique dans le cadre de travaux et d'analyses complexes pour lesquels interagissent un volume important d'information et de variables. Ces travaux se distinguent par leur originalité ou leur caractère exceptionnel ou inusité. Le titulaire conçoit, coordonne, fait le suivi et vérifie l'atteinte des objectifs de projets de grande envergure ayant une incidence majeure sur l'organisation. Il élabore les politiques générales et les moyens d'atteindre les objectifs. Le titulaire représente l'organisation dans le cadre de la conclusion d'ententes d'importance majeure et assure le rayonnement de l'expertise, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de son organisation. Le travail du professionnel spécialiste n'est limité que par les politiques générales de l'entreprise et les budgets disponibles. Son travail n'est vérifié que pour permettre une coordination des différents projets de l'organisation.
Critères pour l'appariement	**Critères pour l'appariement**
Ne pas apparier au niveau de spécialiste un poste de niveau de fonctionnement autonome dont le titulaire s'occupe à l'occasion des cas complexes. Ne pas apparier au niveau de spécialiste un poste de niveau de fonctionnement autonome dont le titulaire est seul dans l'organisation à occuper cet emploi et assume l'ensemble des fonctions qui lui sont assignées (généraliste).	En plus des critères utilisés en 2001 : Lorsqu'il y a peu d'effectifs dans un corps d'emploi, il ne devrait normalement pas y avoir de niveau 3. L'Institut établit une différence entre l'emploi « spécialisé » et l'emploi « spécialiste ». Le titulaire d'un emploi « spécialisé » est généralement arrivé à un niveau élevé dans un domaine pointu, alors que le titulaire d'un emploi « spécialiste » a une très bonne connaissance dans un domaine donné, mais il est en mesure d'établir des liens plus larges avec d'autres domaines que celui de sa spécialisation.

Le traitement et l'analyse des données

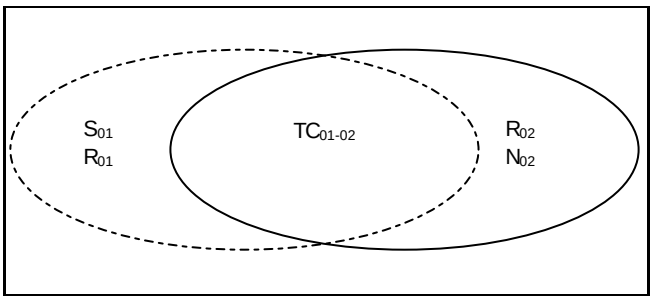
Afin de quantifier l'impact du resserrement des critères d'appariement, la démarche de l'Institut consiste à annuler l'effet des changements de niveau de complexité dus au resserrement des critères. Ensuite, de nouveaux écarts sont calculés. Ces nouveaux écarts sont comparés à ceux publiés dans le rapport, la différence entre les deux représentant l'effet du changement.

Le traitement des appariements selon les années d'enquête

L'information relative aux appariements 2001 a été nécessaire afin d'identifier les changements de niveau résultant de l'introduction du resserrement des critères d'appariement. La figure 1.2 illustre les différentes situations possibles quant aux appariements des deux années d'enquête. L'échantillon des établissements des deux années est resté le même. Ainsi, la plupart des appariements étaient présents en 2001 et en 2002 (TC_{01-02}). D'autres étaient exclusifs à 2002 (R_{02} et N_{02}) ou à 2001 (R_{01} et N_{01}).

Pour les appariements du tronc commun, les changements de niveau 3 dus au resserrement ont été identifiés en analysant l'information disponible de 2001. La raison de ce changement de niveau a donc été validée pour que seuls les emplois pour lesquels le changement de niveau est effectivement dû au resserrement des critères d'appariement du niveau spécialiste soient identifiés. En effet, les changements de niveau effectués à la suite d'une réorganisation interne dans l'entreprise ou d'un changement de classe salariale n'ont pas été annulés puisqu'ils ne sont pas dus au resserrement des critères.

Figure 1.2
Tronc commun des appariements, pour 2001 et 2002



ERG 2001 - - - - -

ERG 2002 ———

TC_{01-02}	Tronc commun : appariements présents en 2001 et en 2002
S_{01}	Appariements présents en 2001 mais supprimés en 2002 (réorganisation, abolition de poste, etc.)
R_{01}	Appariements présents en 2001 mais l'établissement a refusé de répondre en 2002
R_{02}	Appariements présents en 2002 mais l'établissement a refusé de répondre en 2001
N_{02}	Nouveaux appariements créés en 2002

En ce qui concerne les appariements exclusifs à 2002, aucune information n'est disponible pour 2001. Ces appariements résultent soit d'emplois apparié pour la première fois, soit d'établissements n'ayant pas répondu à l'enquête en 2001, et ont été réalisés en tenant compte du resserrement des critères des emplois professionnels de niveau spécialiste. Pour tous les appariements de niveau 2 exclusifs à 2002, une hypothèse a été utilisée, formulée à partir de la proportion d'effectifs de niveau 3 du tronc commun ayant baissé de niveau en 2002. Cette hypothèse tient compte de la taille des établissements et de leur secteur d'activité.

Certains emplois appariés en 2001 ne sont plus présents en 2002. Cette situation n'a pas d'incidence sur le calcul de l'impact du resserrement des critères d'appariement des emplois professionnels de niveau spécialiste.

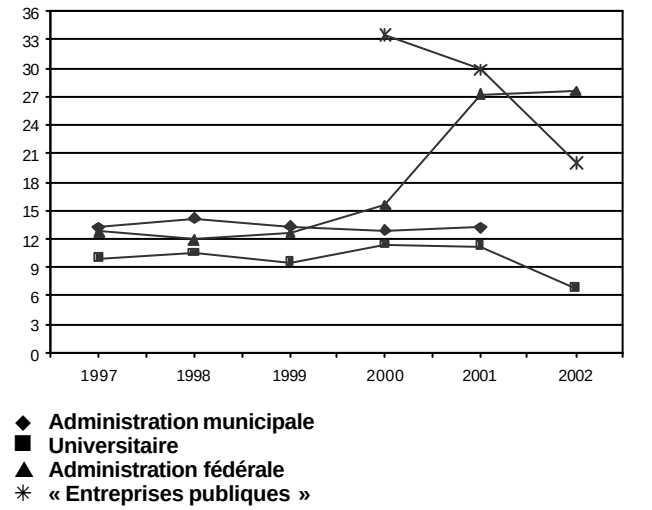
Les particularités pour le secteur « autre public »

La figure 1.3 présente le portrait de la répartition des effectifs salariaux de niveau 3 pour la catégorie « Professionnels » dans les sous-secteurs du secteur « autre public ».

En raison des regroupements effectués dans l'administration municipale en 2001, l'Institut n'a pas recueilli de données dans ce secteur dans le cadre de l'ERG 2002. Toutefois, un taux d'ajustement a été appliqué aux données salariales de 2001 pour préserver la comparaison entre l'administration québécoise et l'ensemble des autres salariés québécois ainsi qu'avec le secteur «autre public »[3]. Les appariements du secteur municipal ne se trouvent pas dans le tronc commun. Comme aucune information n'est disponible dans ce secteur, l'hypothèse n'a pas été appliquée à ces appariements et aucun changement de niveau pour les emplois de la catégorie «Professionnels » n'a été enregistré dans ce secteur.

La courbe de l'administration fédérale ne montre pas de changement en 2002 par rapport à 2001 quant à la proportion d'emplois appariés au niveau 3. Cette situation s'explique par la réévaluation des appariements de ce dossier en 2001. Un nombre élevé de postes d'informaticiens de niveau 3 existent dans l'administration fédérale; une partie de ces postes étaient auparavant appariés au niveau 2 mais ont été révisés et sont désormais appariés au niveau 3.

Figure 1.3
Répartition des effectifs salariaux, catégorie « Professionnels », niveau 3, de 1997 à 2002 (en %)



La méthodologie détaillée pour mesurer l'impact du changement

Dans le cadre de la présente étude, seuls les écarts salariaux sont considérés. Les salaires utilisés pour calculer ces écarts incluent les indemnités de vie chère lorsqu'elles sont intégrées aux échelles salariales ainsi que les primes de chef d'équipe ou de spécialiste[4].

L'approche retenue permet de tenir compte, dans l'analyse de l'évolution de la situation comparative de l'administration québécoise par rapport aux principaux secteurs du marché du travail d'une année à l'autre, des changements introduits dans l'enquête ou de tout autre effet jugé pertinent.

3. Consulter la section méthodologique du rapport *Rémunération des salariés : état et évolution comparés* publié en novembre 2002 pour avoir plus de détails sur cette situation.

4. Le rapport *Rémunération des salariés : état et évolution comparés* publié en novembre 2002 présente plus en détail la méthodologie utilisée par l'Institut dans ses comparaisons de rémunération.

La méthodologie consiste à décomposer les différences des écarts d'une année à l'autre sous la forme, d'une part, d'une composante reflétant le changement réel dû à l'évolution de la rémunération et, d'autre part, de composantes représentant les effets des changements survenus. Cette méthodologie permet donc de contrôler certains facteurs et de mesurer des écarts reflétant le plus possible les changements de rémunération, par exemple la variation de la structure des effectifs et, cette année, le resserrement des critères d'appariement.

Ainsi, la différence des écarts salariaux se décompose selon la formule suivante :

Écart02 – Écart01 = Effstruct + Effprof3 + Écartrém02 – Écartrém01

Les différents termes se définissent ainsi :

Écart2002 – Écart2001 : exprime la différence entre les écarts publiés dans les rapports 2001 et 2002;

Effstruct : représente l'effet de la variation de la structure d'effectifs dans l'administration québécoise entre 2001 et 2002;

Effprof3 : représente l'effet du resserrement des critères pour l'appariement des emplois de niveau spécialiste de la catégorie « Professionnels »;

Écartrém2002 – Écartrém2001 : constitue la composante principale de la différence des écarts et traduit l'évolution de la rémunération de l'administration québécoise comparativement à celle du marché entre 2001 et 2002.

Cette section décrit de façon quantitative certains résultats de l'Enquête sur la rémunération globale 2002 ayant trait aux nombres et pourcentages d'effectifs et d'appariements des différents niveaux de complexité pour la catégorie «Professionnels ». Les résultats concernant l'impact du resserrement des critères d'appariement pour les professionnels de niveau spécialiste sont ensuite présentés pour trois secteurs de comparaison, et ce, pour l'ensemble des emplois de la catégorie « Professionnels » et par emploi repère.

Les résultats de l'enquête

À la suite de l'application du resserrement des critères d'appariement, une augmentation des effectifs et des emplois appariés au niveau de fonctionnement autonome (niveau 2) ainsi qu'une diminution des effectifs et des emplois appariés au niveau 3 étaient anticipées.

Le tableau 2.1 (page suivante) illustre la distribution des effectifs salariaux appariés à des emplois professionnels selon le niveau de complexité (1, 2 ou 3) pour les trois secteurs de comparaison analysés[5], en 2001 et 2002. Pour l'ensemble des autres salariés québécois (ASQ), les effectifs appariés au niveau 2 ont augmenté en nombre et en proportion de l'ensemble de la catégorie alors que ceux appariés au niveau 3 ont diminué. Alors que 25,4 % des effectifs se trouvaient dans des emplois de niveau 3 en 2001, 16,8 % sont dans ce niveau d'emploi en 2002.

Dans le secteur privé, les résultats vont dans le même sens. Les effectifs et la proportion des effectifs professionnels appariés au niveau 3 diminuent en 2002 : 4 105 professionnels (24,6 % des effectifs) étaient appariés à des emplois de niveau 3 en 2001 mais seulement 2 981 (13,4 %) le sont en 2002.

Dans le secteur « autre public », une diminution du nombre de professionnels appariés à tous les niveaux de l'enquête est observée en 2002. La proportion des effectifs appariés à des emplois de niveau 3 diminue également : elle passe de 26,8 % en 2001 à 23,2 % en 2002. Rappelons que la chute de la proportion des emplois de niveau 3 est moins marquée ici en raison des situations particulières déjà mentionnées pour les administrations fédérale et municipales.

Le tableau 2.2 (page suivante) présente la répartition en pourcentage des effectifs au niveau 3 de l'enquête pour la catégorie « Professionnels » selon le type d'emploi, soit chef d'équipe, spécialiste ou les deux. On peut donc voir spécifiquement la diminution de la proportion de spécialistes par rapport aux autres types d'emplois à la suite du resserrement des critères d'appariement.

Les résultats présentés dans les tableaux 2.2 à 2.6 sont issus de données observées dans l'enquête, aucune inférence n'ayant été faite.

Pour les trois secteurs analysés, la proportion des effectifs de niveau 3 appariés au niveau de spécialiste a diminué. Dans l'ensemble des autres salariés québécois, les spécialistes représentaient en 2001 56,5 % des effectifs appariés au niveau 3. En 2002, ils représentent 38 %. Dans le secteur privé, 50,5 % des professionnels de niveau 3 étaient de niveau spécialiste en 2001. En 2002, ils ne sont plus que 13,4 %. Dans le secteur « autre public », 59,1 % des effectifs professionnels de niveau 3 étaient spécialistes, en 2001; en 2002, ils en regroupent 48,6 %.

5. Des résultats plus détaillés sur la répartition des effectifs salariaux selon les niveaux d'emplois sont présentés à l'annexe A.

Tableau 2.1
Répartition des effectifs salariaux par niveau d'emploi, catégorie « Professionnels », administration québécoise et divers secteurs, pour 2001 et 2002

Secteur	2001								2002							
	Niveau 1		Niveau 2		Niveau 3		Total		Niveau 1		Niveau 2		Niveau 3		Total[1]	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Adm. québ.	234	3,6	5 083	80,2	1 022	16,2	6 339	100,0	341	5,0	5 605	82,0	897	13,2	6 843	100,0
ASQ	5 134	17,8	16 391	56,8	7 365	25,4	28 890	100,0	5 925	17,6	22 231	65,6	5 685	16,8	33 841	100,0
Privé	3 423	20,6	9 165	55,0	4 105	24,6	16 693	100,0	4 218	19,0	15 018	67,6	2 981	13,4	22 217	100,0
« Autre public »	1 712	14,0	7 226	59,2	3 261	26,8	12 199	100,0	1 707	14,6	7 213	62,0	2 704	23,2	11 624	100,0

1. Le total des effectifs de 2002 est supérieur au total des effectifs de 2001. Cette situation s'explique par l'estimation de la population et la création de nouveaux appariements en 2002.

Tableau 2.2
Répartition des effectifs salariaux et des appariements de niveau 3 selon le type d'emploi, catégorie « Professionnels », divers secteurs, données observées en 2001 et 2002 (en %)

Type d'emploi[1]	Autres salariés québécois		Privé		« Autre public »	
	2001	2002	2001	2002	2001	2002
Chef d'équipe	6,8	15,3	14,9	34,3	3,3	7,1
Spécialiste	56,5	38,0	50,5	13,4	59,1	48,6
Spécialiste/chef d'équipe[2]	36,7	46,7	34,5	52,3	37,6	44,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

1. Les résultats présentés ne tiennent pas compte des effectifs pour lesquels le type d'emploi n'a pas été recueilli.
2. Ce type d'emploi inclut les spécialistes qui exercent aussi un rôle de supervision et les chefs d'équipe qui assument aussi des tâches de spécialiste. Les appariements de niveau 3 dont les titulaires ne peuvent être identifiés selon leur type d'emploi sont également inclus.

Les changements de niveau : l'ensemble des emplois repères

Le tableau 2.3 présente les effectifs et les appariements du tronc commun qui étaient de niveau 3 en 2001 et qui sont devenus niveau 2 en 2002. Il met en parallèle le total des effectifs et des appariements qui ont changé de niveau avec ceux dont le changement de niveau est dû à l'application du resserrement des critères d'appariement. Les résultats sont présentés pour l'ensemble des emplois repères de la catégorie « Professionnels ».

Pour l'administration québécoise, aucun changement de niveau n'est observé entre 2001 et 2002. Pour l'ensemble des autres professionnels québécois, 675 professionnels (109 appariements) ont été appariés à des emplois de niveau 2 en 2002 alors qu'ils étaient de niveau 3 en 2001. Parmi ceux-ci, 616 professionnels (98 appariements) ont changé de niveau à la suite du resserrement des critères d'appariement. Cela représente 16,7 % des effectifs du tronc commun (38,4 % des appariements). C'est dans le secteur privé que le nombre de changements de niveau est le plus marqué, tant pour les appariements que pour les effectifs touchés. En effet, parmi les 607 professionnels (91 appariements) qui ont changé de niveau en 2002, 566 (82 appariements) ont connu ce changement à la suite du resserrement des critères d'appariement, ce qui représente 46,1 % des effectifs (47,1 % des appariements) du tronc commun.

Dans le secteur « autre public », seulement 68 (18 appariements) des 2 457 professionnels du tronc commun ont changé de niveau en 2002. Le resserrement des critères d'appariement est responsable de ce changement pour 50 professionnels (16 appariements). Cela représente 2,0 % des effectifs et 19,8 % des appariements.

Parmi les sous-secteurs du secteur « autre public », c'est dans le secteur universitaire que l'effet le plus marqué se trouve. La totalité des changements de niveau en 2002, impliquant 15 professionnels et 3 appariements, est due au resserrement des critères d'appariement. Cela représente 35,7 % des effectifs du tronc commun appariés au niveau 3 en 2001 (25,0 % des appariements).

Tableau 2.3
Répartition des effectifs et des appariements du tronc commun ayant baissé de niveau d'emploi entre 2001 et 2002, catégorie « Professionnels », administration québécoise et divers secteurs, données observées

Secteur	2001		2002					
	Niveau 3		Niveau 3 → Niveau 2					
			Resserrement des critères				Tous	
	Effectifs	Appariements	Effectifs		Appariements		Effectifs	Appariements
	n	n	n	%[1]	n	%[1]	n	n
Adm. québ.	1 022	11	0	0,0	0	0,0	0	0
ASQ	3 685	255	616	16,7	98	38,4	675	109
Privé	1 228	174	566	46,1	82	47,1	607	91
« Autre public »	2 457	81	50	2,0	16	19,8	68	18
Universitaire	42	12	15	35,7	3	25,0	15	3
Adm. fédérale	1 633	14	0	0,0	0	0,0	0	0
« Entr. publiques »[2]	782	55	35	4,5	13	23,6	53	15

1. Représente le pourcentage d'effectifs ou d'appariements ayant passé de niveau 3 à niveau 2 à la suite du resserrement des critères par rapport au nombre total d'effectifs ou d'appariements de niveau 3 en 2001 (pour le tronc commun).
2. Comprend les entreprises publiques des trois paliers gouvernementaux (entreprises fédérales, provinciales et locales).

Les changements de niveau : les emplois repères

Le tableau 2.4 présente, pour l'ensemble des autres salariés québécois, les effectifs et les appariements ayant changé de niveau d'emploi à la suite du resserrement des critères, et ce, pour chacun des emplois repères.

C'est pour les emplois d'ingénieurs que le changement de niveau a été le plus important à la suite du resserrement des critères d'appariement, tant sur le plan des effectifs que des appariements. En effet, des 1 241 professionnels (77 appariements) qui étaient appariés au niveau 3 en 2001, 493 (35 appariements) ont été appariés à des emplois de niveau de fonctionnement autonome en 2002 en raison du resserrement. Cela représente 39,7 % des effectifs (45,5 % des appariements).

Pour tous les autres emplois, la proportion des appariements ayant changé de niveau est beaucoup plus importante que celle observée pour les effectifs. À l'exception des emplois d'ingénieurs, les appariements de niveau spécialiste contenant beaucoup d'effectifs en 2001 n'ont généralement pas changé de niveau de complexité en 2002; ils se trouvaient dans de très grandes entreprises (plus de 5 000 employés) où beaucoup de spécialistes sont effectivement en poste.

Tableau 2.4
Portrait des effectifs et des appariements du tronc commun ayant baissé de niveau d'emploi en 2002 à la suite du resserrement des critères, catégorie « Professionnels », par emploi repère, autres salariés québécois, données observées

	2001		2002			
	Niveau 3		Niveau 3 → Niveau 2 (resserrement des critères)			
	Effectifs	Appariements	Effectifs		Appariements	
	n	n	n	%[1]	n	%[1]
Professionnel communic.	218	16	7	3,2	5	31,3
Professionnel approvis.	395	22	5	1,3	4	18,2
Professionnel en gest. fin.	507	61	36	7,1	22	36,1
Analyste proc. adm./inform.	1 059	63	63	6,0	25	39,7
Ingénieur	1 241	77	493	39,7	35	45,5
Spécialiste sc. phys.	265	16	12	4,5	7	43,8
Ensemble des emplois repères	3 685	255	616	16,7	98	38,4

1. Représente le pourcentage d'effectifs ou d'appariements ayant passé de niveau 3 à niveau 2 à la suite du resserrement des critères par rapport au nombre total d'effectifs ou d'appariements de niveau 3 en 2001 (pour le tronc commun).

Le tableau 2.5 présente, pour le secteur privé, les effectifs et les appariements du tronc commun ayant changé de niveau d'emploi à la suite du resserrement des critères pour chacun des emplois repères.

C'est dans ce secteur que l'on trouve la plus importante proportion d'effectifs et d'appariements ayant changé de niveau de complexité à la suite du resserrement des critères pour chacun des emplois repères.

Ce changement de niveau à la suite du resserrement a aussi été le plus important pour les emplois d'ingénieurs. En effet, 781 professionnels, répartis dans 59 appariements, étaient appariés au niveau 3 en 2001. Parmi ceux-ci, 469 professionnels (31 appariements) ont changé de niveau de complexité à la suite du resserrement des critères. Cela représente 60,1 % des effectifs (52,5 % des appariements).

Tableau 2.5
Portrait des effectifs et des appariements du tronc commun ayant baissé de niveau d'emploi en 2002 à la suite du resserrement des critères, catégorie « Professionnels », par emploi repère, secteur privé

	2001		2002			
	Niveau 3		Niveau 3 → Niveau 2 (resserrement des critères)			
	Effectifs	Appariements	Effectifs		Appariements	
	n	n	n	%[1]	n	%[1]
Professionnel communic.	21	6	6	28,6	4	66,7
Professionnel approvis.	97	15	4	4,1	3	20,0
Professionnel en gest. fin.	158	43	31	19,6	18	41,9
Analyste proc. adm./inform.	146	41	44	30,1	20	48,8
Ingénieur	781	59	469	60,1	31	52,5
Spécialiste sc. phys.	25	10	12	48,0	6	60,0
Ensemble des emplois repères	1 228	174	566	46,1	82	47,1

1. Représente le pourcentage d'effectifs ou d'appariements ayant passé de niveau 3 à niveau 2 à la suite du resserrement des critères par rapport au nombre total d'effectifs ou d'appariements de niveau 3 en 2001 (pour le tronc commun).

Le tableau 2.6 présente, pour le secteur « autre public », les effectifs et les appariements du tronc commun ayant changé de niveau d'emploi à la suite du resserrement des critères pour chacun des emplois repères.

Comme mentionné précédemment, le resserrement des critères d'appariement a entraîné moins de changements de niveau pour les emplois professionnels de niveau spécialiste dans le secteur « autre public ».

Sur le plan des effectifs, les changements de niveau de complexité varient entre 0,0 % pour les emplois de spécialistes en sciences physiques et 5,2 % pour les emplois d'ingénieurs. Sur le plan des appariements, les changements de niveau de complexité varient de 10,0 % pour les emplois de professionnels en communication à 22,7 % pour les emplois d'analystes des procédés administratifs et informaticiens.

Tableau 2.6
Portrait des effectifs et des appariements du tronc commun ayant baissé de niveau d'emploi en 2002 à la suite du resserrement des critères, catégorie « Professionnels », par emploi repère, secteur « autre public »

	2001		2002			
	Niveau 3		Niveau 3 → Niveau 2 (resserrement des critères)			
	Effectifs	Appariements	Effectifs		Appariements	
	n	n	n	%[1]	n	%[1]
Professionnel communic.	197	10	1	0,5	1	10,0
Professionnel approvis.	298	7	1	0,3	1	14,3
Professionnel en gest. fin.	349	18	5	1,4	4	22,2
Analyste proc. adm./inform.	913	22	19	2,1	5	22,7
Ingénieur	460	18	24	5,2	4	22,2
Spécialiste sc. phys.	240	6	0[2]	0,0	1[2]	16,7
Ensemble des emplois repères	2 457	81	50	2,0	16	19,8

1. Représente le pourcentage d'effectifs ou d'appariements ayant passé de niveau 3 à niveau 2 à la suite du resserrement des critères par rapport au nombre total d'effectifs ou d'appariements de niveau 3 en 2001 (pour le tronc commun).
2. Poste vacant (1 appariement et aucun effectif).

L'impact du resserrement des critères d'appariement

Le chapitre 5 de l'édition 2002 du rapport *Rémunération des salariés : état et évolution comparés* présente l'évolution de la situation comparative de l'administration québécoise par rapport aux différents secteurs. Une seule composante est analysée pour représenter les changements survenus, soit l'effet de la variation de la structure d'effectifs de l'administration québécoise.

Cette section présente un nouvel élément influençant la comparaison, soit le resserrement des critères d'appariement des emplois professionnels de niveau spécialiste. Les résultats concernent l'impact sur les écarts salariaux. Une analyse est proposée pour trois secteurs de comparaison et pour l'ensemble des emplois repères des niveaux 2 et 3 de la catégorie « Professionnels ».

L'analyse générale des secteurs

La colonne B du tableau 2.7 montre l'effet de la variation de la structure d'effectifs de l'administration québécoise et la colonne C présente l'impact du resserrement des critères pour l'appariement des spécialistes de la catégorie des professionnels. Pour statuer sur l'évolution de la rémunération de l'administration québécoise par rapport à celle du marché du travail entre les deux années, il faut retrancher les deux composantes de la différence entre les écarts salariaux de 2002 et 2001 (colonne D).

Le resserrement des critères pour l'appariement des emplois professionnels de niveau spécialiste a eu des effets négatifs sur la situation comparative de l'administration québécoise avec tous les secteurs, c'est-à-dire qu'il a entraîné un affaiblissement de la situation comparative. Pour l'ensemble des autres professionnels québécois, cet effet est de - 2,2 points de pourcentage.

Pour le secteur privé, un effet de - 3,5 points de pourcentage est attribuable au resserrement des critères d'appariement des professionnels spécialistes.

Quant au secteur « autre public », le resserrement des critères d'appariement a eu un effet de - 0,2 point de pourcentage.

La colonne D présente la situation comparative de l'administration québécoise par rapport aux secteurs du marché du travail. Les affaiblissements notés dans la comparaison avec l'ensemble des autres salariés québécois et le secteur « autre public » sont respectivement de 5,1 et de 3,5 points de pourcentage. Par rapport au secteur privé, la situation comparative de l'administration québécoise est restée stable.

Tableau 2.7
Comparaison des écarts de 2001 et 2002 pour les salaires, catégorie « Professionnels », administration québécoise et divers secteurs (en points de %)

Secteur	Écart02 – Écart01[1] (A)	Effstruct (B)	Effprof3 (C)	Écartrém02 – Écartrém01[2] (A – B – C) = (D)
Autres salariés québécois	- 7,0	0,3	- 2,2	- 5,1
Privé	- 7,1	0,5	- 3,5	- 4,1 *
« Autre public »	- 3,6	0,1	- 0,2	- 3,5

1. Exprime la différence brute entre les écarts publiés en 2002 et 2001.
2. Exprime la différence « réelle » de rémunération entre les écarts salariaux de 2002 et 2001.
* Indique que la composante n'est pas statistiquement significative.

Les autres salariés québécois

Le tableau 2.8 présente les résultats de l'impact du resserrement des critères pour l'appariement des professionnels de niveau spécialiste sous l'angle des emplois repères. Les emplois des niveaux de complexité 2 et 3 sont analysés, puisque l'effet du resserrement touche ces deux niveaux. La variation de la structure d'effectifs de l'administration québécoise n'a d'effet que sur les résultats de la catégorie et non sur un emploi repère; cette composante n'est donc pas présentée ici.

Tableau 2.8
Effet du resserrement des critères d'appariement sur les écarts salariaux, catégorie « Professionnels », par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois
(en points de %)

	Effectifs adm. québ.	Effprof3
Professionnel communic. 2	508	- 0,3
Professionnel communic. 3	47	- 4,2
Professionnel approvis. 2	13	—
Professionnel gest. fin. 2	842	- 1,5
Professionnel gest. fin. 3	104	- 10,0
Analyste proc. adm./inform. 2	3 108	- 0,3
Analyste proc. adm./inform. 3	658	- 9,2
Ingénieur 2	774	- 4,1
Ingénieur 3	17	- 10,2
Spécialiste sc. phys. 2	360	0,3
Spécialiste sc. phys. 3	71	X
Ensemble des emplois repères	...	- 2,2

Par rapport à l'ensemble des autres salariés québécois, le resserrement des critères a eu un impact négatif sur la situation comparative de l'administration québécoise pour tous les emplois à l'exception de l'emploi « Spécialiste en sciences physiques 2 » pour lequel un effet positif de 0,3 point de pourcentage est observé.

Pour les emplois de niveau 2, les effets du resserrement des critères varient de 0,3 point de pourcentage pour l'emploi « Spécialiste en sciences physiques 2 » à - 4,1 points de pourcentage pour l'emploi « Ingénieur 2 ». C'est l'emploi « Analyste des procédés administratifs et informaticien 2 » qui a le plus grand impact sur le résultat, puisqu'il représente à lui seul 45 % des effectifs de la catégorie.

Les emplois de niveau 3 ont ressenti les effets les plus importants à la suite du resserrement des critères d'appariement. Ces effets varient de - 4,2 points de pourcentage pour l'emploi « Professionnel en communication 3 » à - 10,2 points de pourcentage pour l'emploi « Ingénieur 3 ».

Le secteur privé

Le tableau 2.9 permet d'observer les résultats de l'impact du resserrement des critères d'appariement pour chacun des emplois repères du secteur privé. C'est dans ce secteur que les effets du resserrement des critères sont les plus importants.

Le resserrement des critères d'appariement a eu des effets négatifs pour tous les emplois de la catégorie. Pour les emplois de niveau 2, ces effets s'étendent de - 0,1 point de pourcentage pour l'emploi « Professionnel en approvisionnement 2 » à - 5,2 points de pourcentage pour l'emploi « Ingénieur 2 ». Pour les emplois de niveau 3, ces effets varient de - 14,1 points de pourcentage pour l'emploi « Ingénieur 3 » à - 24,1 points de pourcentage pour l'emploi « Spécialiste en sciences physiques 3 ».

Tableau 2.9
Effet du resserrement des critères d'appariement sur les écarts salariaux, catégorie « Professionnels », par emploi repère, administration québécoise et secteur privé
(en points de %)

	Effectifs adm. québ.	Effprof3
Professionnel communic. 2	508	- 2,2
Professionnel communic. 3	47	- 16,8
Professionnel approvis. 2	13	- 0,1
Professionnel gest. fin. 2	842	- 2,3
Professionnel gest. fin. 3	104	- 15,1
Analyste proc. adm./inform. 2	3 108	- 0,2
Analyste proc. adm./inform. 3	658	- 15,4
Ingénieur 2	774	- 5,2
Ingénieur 3	17	- 14,1
Spécialiste sc. phys. 2	360	- 0,6
Spécialiste sc. phys. 3	71	- 24,1
Ensemble des emplois repères	...	- 3,5

Le secteur « autre public »

Les résultats de l'impact du resserrement des critères d'appariement pour chacun des emplois repères du secteur « autre public » sont exposés au tableau 2.10.

L'impact est plus nuancé dans ce secteur. Pour 4 des 10 emplois repères, tous de niveau 2, un effet minime ou aucun effet n'a été enregistré. Dans les autres cas, les effets varient de - 0,1 point de pourcentage pour les emplois « Professionnel en gestion financière 2 » et « Analyste des procédés administratifs et informaticien 2 » à - 2,2 points de pourcentage pour l'emploi « Ingénieur 3 ».

Tableau 2.10
Effet du resserrement des critères d'appariement sur les écarts salariaux, catégorie « Professionnels », par emploi repère, administration québécoise et secteur « autre public »
(en points de %)

	Effectifs adm. québ.	Effprof3
Professionnel communic. 2	508	—
Professionnel communic. 3	47	- 0,3
Professionnel approvis. 2	13	—
Professionnel gest. fin. 2	842	- 0,1
Professionnel gest. fin. 3	104	- 1,4
Analyste proc. adm./inform. 2	3 108	- 0,1
Analyste proc. adm./inform. 3	658	- 0,4
Ingénieur 2	774	—
Ingénieur 3	17	- 2,2
Spécialiste sc. phys. 2	360	0,0
Spécialiste sc. phys. 3	71	X
Ensemble des emplois repères	...	- 0,2

Conclusion

Dans le cadre de l'Enquête sur la rémunération globale 2002, l'Institut a effectué un resserrement des critères pour l'appariement des emplois de niveau spécialiste de la catégorie « Professionnels ». La présente étude de sensibilité a permis de quantifier l'impact de ce changement. L'analyse a été faite pour trois secteurs de comparaison soit l'ensemble des autres salariés québécois ainsi que les secteurs privé et « autre public ».

C'est dans le secteur privé que les changements de niveau de complexité ont été le plus marqués à la suite de l'introduction du resserrement des critères d'appariement (46,1 % des effectifs et 47,1 % des appariements), alors que ces changements touchent 16,7 % des effectifs (38,4 % des appariements) chez les autres salariés québécois et 2,0 % des effectifs (19,8 % des appariements) dans le secteur « autre public ». Cette étude a aussi permis d'observer que, dans la majorité des cas, les changements de niveau de complexité des appariements entre 2001 et 2002 sont dus à l'introduction du resserrement des critères d'appariement.

La décomposition des écarts salariaux 2001 et 2002 démontre que c'est également par rapport au secteur privé que l'effet du changement sur la situation comparative de l'administration québécoise a été le plus important. Cet impact se chiffre à - 3,5 points de pourcentage. Il est de - 2,2 points de pourcentage pour l'ensemble des autres salariés québécois et de - 0,2 pour le secteur « autre public ». Par rapport à tous les secteurs, l'effet du resserrement des critères représente un affaiblissement de la situation comparative de l'administration québécoise.

Annexe A

Portrait de la répartition des effectifs salariaux selon le niveau d'emploi, catégorie «Professionnels», de 1997 à 2002

Secteur	Année	Niveau					
		1		2		3	
		Eff. (n)	Eff.(%)	Eff. (n)	Eff. (%)	Eff. (n)	Eff. (%)
Administration québécoise	1997	66	1,0	5 983	87,0	829	12,0
	1998	67	1,0	5 754	85,8	884	13,2
	1999	32	0,6	4 913	84,6	856	14,8
	2000	210	3,2	5 249	81,8	952	14,8
	2001	234	3,6	5 083	80,2	1 022	16,2
	2002	341	5,0	5 605	82,0	897	13,2
Autres salariés québécois	1997	4 056	17,4	15 021	64,2	4 326	18,4
	1998	5 005	19,4	16 333	63,0	4 588	17,6
	1999	4 476	16,4	16 848	61,6	6 061	22,2
	2000	3 746	14,4	15 892	61,4	6 246	24,2
	2001	5 134	17,8	16 391	56,8	7 365	25,4
	2002	5 925	17,6	22 231	65,6	5 685	16,8
Privé	1997	1 914	18,2	6 318	60,2	2 255	21,6
	1998	2 924	20,4	8 592	59,8	2 872	20,0
	1999	2 751	17,8	8 949	58,2	3 683	24,0
	2000	2 069	14,6	8 430	59,8	3 592	25 4
	2001	3 423	20,6	9 165	55,0	4 105	24,6
	2002	4 218	19,0	15 018	67,6	2 981	13,4
« Autre public »	1997	2 142	16,6	8 703	67,4	2 071	16,0
	1998	2 081	18,0	7 741	67,0	1 716	14,8
	1999	1 725	14,4	7 899	65,8	2 378	19,8
	2000	1 677	14,2	7 462	63,2	2 654	22,6
	2001	1 712	14,0	7 226	59,2	3 261	26,8
	2002	1 707	14,6	7 213	62,0	2 704	23,2
Administration municipale[1]	1997	15	2,2	604	84,8	94	13,2
	1998	9	1,4	601	84,4	101	14,2
	1999	20	2,8	583	83,8	94	13,4
	2000	13	1,8	622	85,2	96	13,0
	2001	11	1,6	588	85,2	92	13,2
Universitaire	1997	10	1,8	507	88,2	57	10,0
	1998	9	1,6	485	87,8	59	10,6
	1999	8	1,2	542	89,2	58	9,6
	2000	7	1,2	512	87,6	67	11,4
	2001	6	1,0	467	87,8	59	11,2
	2002	7	1,0	556	92,0	42	6,8
Administration fédérale	1997	1 360	22,8	3 859	64,4	771	12,8
	1998	1 439	23,4	3 988	64,6	744	12,0
	1999	1 447	22,4	4 225	65,2	812	12,6
	2000	1 299	22,8	3 486	61,4	891	15,6
	2001	1 377	22,0	3 166	50,8	1 697	27,2
	2002	1 371	20,4	3 518	52,2	1 863	27,6
« Entreprises publiques »[2]	2000	359	7,4	2 843	59,2	1 601	33,4
	2001	318	6,8	3 006	63,4	1 413	29,8
	2002	317	9,0	2 506	71,0	706	20,0

1. À la suite des regroupements effectués dans le secteur municipal en 2001, l'Institut n'a recueilli aucune donnée nouvelle dans ce secteur en 2002.
2. La comparaison avec le secteur « entreprises publiques » a été introduite en 2000.

« L'Institut informe le public de l'état et de l'évolution comparés de la rémunération globale des salariés régis par une convention collective du gouvernement, des commissions scolaires, des collèges et des établissements d'une part et de la rémunération globale des autres salariés québécois de toute catégorie qu'il détermine d'autre part.

Il publie, au plus tard le 30 novembre de chaque année, un rapport de ses constatations. »

Loi de l'Institut de la statistique du Québec (L.Q. 1998, chap. 44) adoptée par l'Assemblée nationale du Québec le 19 juin 1998.

Dans le cadre de l'Enquête sur la rémunération globale en 2002, les critères utilisés pour l'appariement des emplois de niveau spécialiste de la catégorie « Professionnels » ont été resserrés. Ce document présente les résultats d'une étude de sensibilité visant à mesurer l'effet de ce changement sur les écarts salariaux. Les analyses sont effectuées pour trois secteurs, soit :

- les autres salariés québécois;
- le secteur privé;
- le secteur « autre public ».

Les résultats sont présentés pour l'ensemble des emplois de la catégorie ainsi que pour chacun des emplois repères.

La présente étude fait suite à l'édition 2002 du rapport *Rémunération des salariés : état et évolution comparés* publié par l'Institut en novembre et constitue ainsi un complément à ce dernier.

L'édition 2002 du rapport *Rémunération des salariés : état et évolution comparés* est disponible aux Publications du Québec et à l'Institut de la statistique du Québec, au prix de 37,95 $ plus taxe.

Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Canada
Bibliothèque nationale du Québec
1er trimestre 2003
ISBN 2-550-40570-6
ISBN 2-551-21662-1

© Gouvernement du Québec

Pour tout renseignement concernant le contenu de ce document, s'adresser à :

Direction du travail et de la rémunération
Institut de la statistique du Québec
1200, avenue McGill College, bureau 400
Montréal (Québec)
H3B 4J8

Téléphone : (514) 876-4384
Télécopieur : (514) 876-1767

Site Web : www.stat.gouv.qc.ca