



ENQUÊTE SUR LA
RÉMUNÉRATION DIRECTE
DES INGÉNIEURS SALARIÉS
DU QUÉBEC

Rapport 2010



RÉSEAU
DES INGÉNIEURS
DU QUÉBEC

www.reseaulq.qc.ca



RÉSEAU
DES INGÉNIEURS
DU QUÉBEC

Faites avancer votre carrière avec le RéseaulQ,
votre référence en matière d'emploi et de formation en génie!

Babillards d'emploi

Enquête sur la rémunération

Formation continue

Information sur le marché du travail en génie

Salons carrières



POUR PLUS D'INFORMATION,
COMMUNIQUEZ AVEC NOUS :

Tél. : 514 845-9664 ou 1 866 845-9664

www.reseaulq.qc.ca

Table des matières

OBJECTIFS ET PORTÉE DE L'ENQUÊTE	7
MÉTHODOLOGIE	7
INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS	7
DÉFINITIONS	7
MESURE DE L'EXPÉRIENCE	7
TABLEAU A Relation entre l'année d'obtention du diplôme et l'expérience réelle	7
 PROFIL DES RÉPONDANTS	 8
Profil démographique des répondants	8
Répartition selon la nature de la fonction	8
Répartition selon les régions	8
Répartition selon le secteur d'emploi	8
Répartition selon le plus haut diplôme obtenu	8
Répartition selon la spécialité en génie	9
Distribution des hommes et des femmes selon l'âge	9
Répartition des hommes et des femmes selon le niveau de responsabilité	9
Répartition des hommes et des femmes selon la taille de l'entreprise	10
Répartition des ingénieurs selon l'expérience et le secteur d'emploi	10
Répartition des hommes et des femmes selon l'expérience et la nature de la fonction	10
 PRINCIPAUX RÉSULTATS	 12
GRAPHIQUE 1 Comparaison des augmentations de salaires des ingénieurs et des indices de prix à la consommation (IPC) pour 2009-2010	12
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	12
TABLEAU 2 Salaire de base au 1 ^{er} février 2010 en milliers de dollars pour l'ensemble des ingénieurs	13
TABLEAU 3 Salaire de base et rémunération directe selon le niveau de responsabilité et l'année d'obtention du diplôme (ensemble des ingénieurs)	15
Évaluation du niveau de responsabilité	17
Distribution de la rémunération variable selon le niveau de responsabilité	18
TABLEAU 4 Salaire de base et rémunération directe selon le type de fonction	19
TABLEAU 5 Salaire de base et rémunération directe selon le secteur d'emploi	20
TABLEAU 6 Salaire de base et rémunération directe selon la région	21
TABLEAU 7 Salaire de base et rémunération directe selon le diplôme universitaire	21

Table des matières

RÉSULTATS DÉTAILLÉS		23
TABLEAU 8	Salaire de base et rémunération directe selon la nature de la fonction et l'expérience	23
TABLEAU 9	Salaire de base selon l'expérience et la spécialité en génie	24
TABLEAU 10	Salaire de base et rémunération directe selon le niveau de responsabilité et le nombre d'employés dans l'entreprise	25
TABLEAU 11	Salaire de base selon le secteur d'emploi, la taille de l'entreprise et la région pour la fonction Direction de service en génie	27
TABLEAU 12	Salaire de base selon le secteur d'emploi, la taille de l'entreprise et la région pour la fonction Design et conception	28
TABLEAU 13	Salaire de base selon le secteur d'emploi, la taille de l'entreprise et la région pour la fonction Gestion de projets	29
TABLEAU 14	Salaire de base selon le secteur d'emploi, la taille de l'entreprise et la région pour la fonction Consultation en génie	30
TABLEAU 15	Salaire de base selon le secteur d'emploi, la taille de l'entreprise et la région pour la fonction Gestion générale	31
TABLEAU 16	Salaire de base selon le nombre d'années d'expérience et le secteur d'emploi	32
TABLEAU 17	Salaire de base selon l'expérience et la région de travail	33
TABLEAU 18	Salaire de base en fonction de la taille de l'entreprise et du nombre d'années d'expérience	35
CONDITIONS DE TRAVAIL		37
TABLEAU 19	Organisation de la semaine de travail selon le secteur d'emploi	37
TABLEAU 20	Rémunération des heures supplémentaires selon le secteur d'emploi	44
TABLEAU 21	Nombre moyen de jours de vacances annuelles selon le secteur d'emploi, la taille de l'entreprise et le nombre d'années d'expérience	44
TABLEAU 22	Taux de syndicalisation selon le secteur d'emploi	45
AVANTAGES SOCIAUX		46
TABLEAU 23	Ingénieurs participant au régime de retraite de l'entreprise selon le secteur d'emploi, la syndicalisation, la taille de l'entreprise et le niveau de responsabilité	46
TABLEAU 24	Ingénieurs participant aux programmes d'assurances de l'entreprise selon le secteur d'emploi, la syndicalisation, la taille de l'entreprise et le niveau de responsabilité	47
TABLEAU 25	Ingénieurs bénéficiant d'avantages reliés à l'utilisation d'un véhicule selon le secteur d'emploi, la syndicalisation, la taille de l'entreprise et le niveau de responsabilité	48
TABLEAU 26	Ingénieurs bénéficiant d'autres avantages défrayés par l'entreprise selon le secteur d'emploi, la syndicalisation, la taille de l'entreprise et le niveau de responsabilité	49

Votre RéseaulQ...

VOS AVANTAGES

Le service commercial (SERVIQ®) développe constamment des partenariats et des promotions pour les ingénieurs et leur offre maintenant un important éventail regroupant **38 SERVICES DIVERSIFIÉS**.



**RÉSEAU
DES INGÉNIEURS
DU QUÉBEC**

ASSURANCES

- La Personnelle (Automobile et habitation)
- Escapade Assurances voyages
- Manuvie (Vie et invalidité)
- Marsh (Responsabilité professionnelle et juridique)

HÔTELS

- Aéroport de Montréal Marriott
- Choice Hotels
- Château Beauvallon
- Château Mont-Sainte-Anne
- Fairmont Le Château Montebello
- Hôtel du Fort
- Hôtels Gouverneur
- Le Crystal
- Le Square Phillips
- Sofitel Montréal Le Carré Doré

TRANSPORT

- Discount (Location de voitures)
- Esso
- Park'N Fly (Stationnement aéroport)

SANTÉ

- Greiche & Scaff (Lunetterie)
- Nautilus Plus (Centres sportifs)
- Physimed (Bilan de santé)

COURTAGE

- Planiprêt (Hypothèques)
- Re/Max Alliance (Immobilier)
- Services de notariat (à venir)

LOISIRS

- Avalanche (Vêtements de ski)
- Balnéa Spa
- Groupe Beaudet (Golf)
- La Ronde
- Mont Saint-Sauveur international (Six monts de ski, parcs aquatiques et Centre acro-nature)
- Mosaïque Inter (Librairie)
- Musée des beaux-arts de Montréal
- Rabais Campus (Journaux et magazines)
- Scandinave Spa
- Spa Le Baltique
- Station de ski Mont Tremblant

MAISON

- Bétonel (Peinture)
- Matelas Sélection

VOYAGES

- Groupe à ciel ouvert (Loisirs, corporatifs et planification d'événements)

TECHNOLOGIE

- Mobilenet (Détaillant de Telus)

**AUCUNS FRAIS D'ADHÉSION
AUCUNE COTISATION**

www.reseaulQ.qc.ca

Services sous réserve de modifications.

Offre
exclusive
réservée aux
Ingénieurs
du RéseaulQ

15%
de rabais*

*À l'achat d'une paire de lunettes complète ou d'une
paire de lunettes de soleil avec ou sans prescription sans
restriction de choix - détails et conditions en magasin

&

&

EXAMEN DE LA VUE SUR PLACE
prenez rendez-vous au 1 877 667 2020
greiche-scaff.com

greiche & scaff
professionnels de confiance

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.

Méthodologie

L'enquête a été réalisée par Internet entre le 31 janvier et le 19 février 2010 auprès de tous les ingénieurs salariés à temps plein résidant au Québec, 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, 35 396 invitations ont été reçues par courriel. Le 19 février, 8 362 ingénieurs avaient entrepris de répondre au questionnaire, ce qui équivaut à un taux de réponse de 24 %. Toutefois, 852 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 7 492 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 reliées 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 expérience réelle

Année d'obtention du diplôme	Expérience moyenne en année
2009	0,6
2008	1,5
2007	2,3
2006	3,3
2005	4,3
2004	5,1
2003	6,0
2002	7,0
2001	7,9
2000	8,9
1997-1999	11,0
1994-1996	13,8
1991-1993	16,7
1988-1990	19,9
1985-1987	22,9
1982-1984	25,8
1978-1981	29,2
1974-1977	33,1
1973 ou avant	37,5
Moyenne	16,1

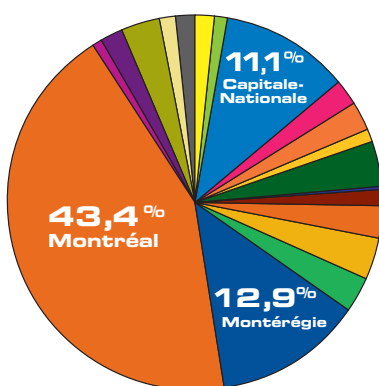
Profil des répondants

Profil démographique des répondants (en années)

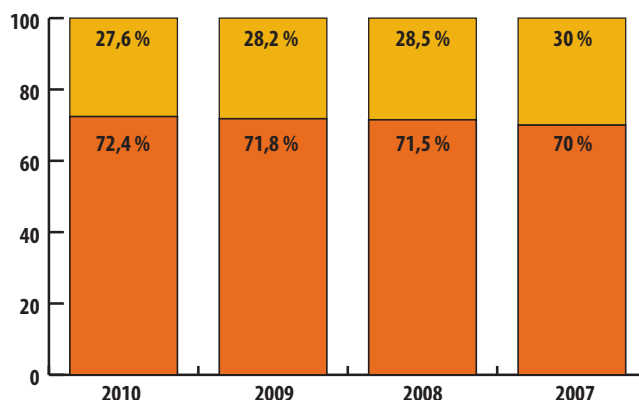
	2010	2009	2008	2007
Âge moyen	41,1	40,6	40,5	41,6
Nbre d'années d'expérience	16,3	16,1	16	17
Nbre moyen d'années de service chez l'employeur actuel	10	9,5	8,7	9,2

Répartition selon les régions (en %)

Abitibi-Témiscamingue	1,7
Bas-Saint-Laurent	1,2
Capitale-Nationale	11,1
Centre-du-Québec	2,1
Chaudière-Appalaches	2,7
Côte-Nord	1,1
Estrie	3,8
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	0,3
Lanaudière	1,4
Laurentides	2,9
Laval	3,5
Mauricie	2,9
Montréal	43,4
Montréal	12,9
Nord-du-Québec	0,7
Outaouais	2,0
Saguenay-Lac-Saint-Jean	3,3
Ailleurs au Canada	1,3
Hors du Canada	1,6



Répartition selon la nature de la fonction

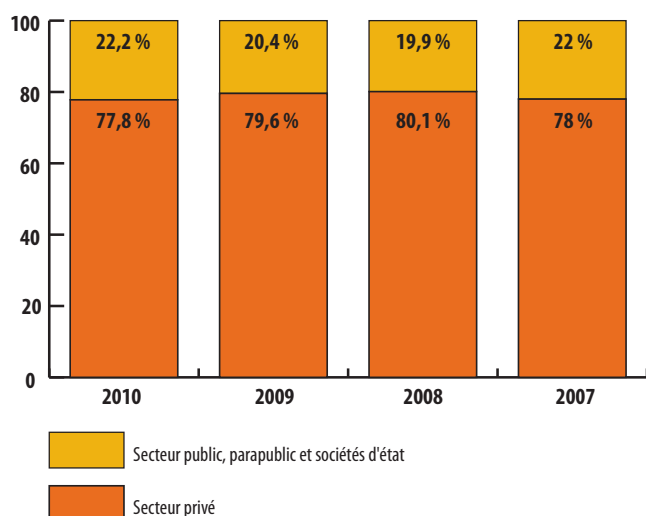


Travail en gestion ou dans un autre domaine
Travail en génie

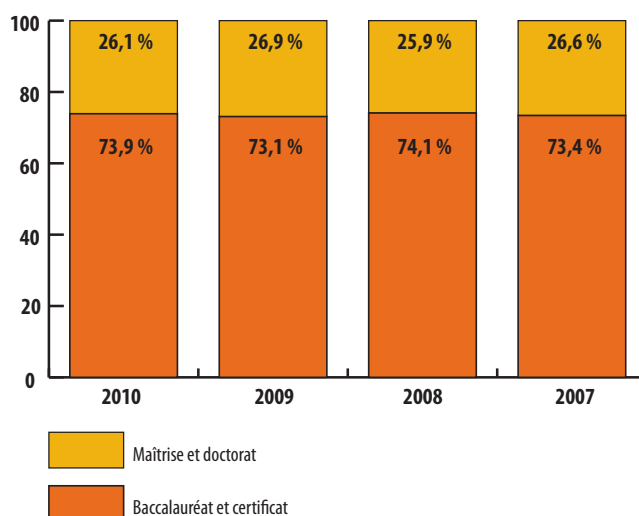
8 362

ingénieurs ont répondu au sondage en 2010

Répartition selon le secteur d'emploi



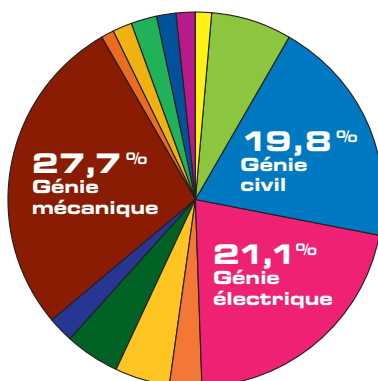
Répartition selon le plus haut diplôme obtenu



Profil des répondants

Répartition selon la spécialité en génie (en %)

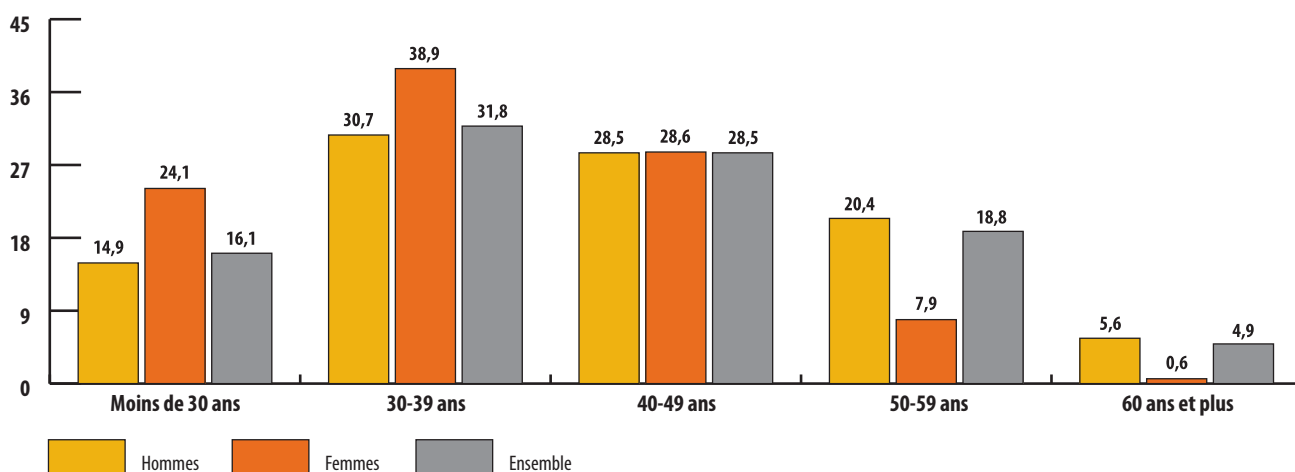
Génie agricole, rural	1,4
Génie chimique	7,1
Génie civil, du bâtiment, de la construction	19,8
Génie électrique	21,1
Génie géologique	2,8
Génie industriel	4,9
Génie informatique et logiciel	4,7
Génie matériaux et métallurgie	2,2
Génie mécanique	27,7
Génie minier	1,2
Génie physique	1,6
Génie production automatisée	2,2
Génie unifié	1,7
Pas de diplôme de 1 ^{er} cycle (admis après examen)	0,0
Autres	1,5



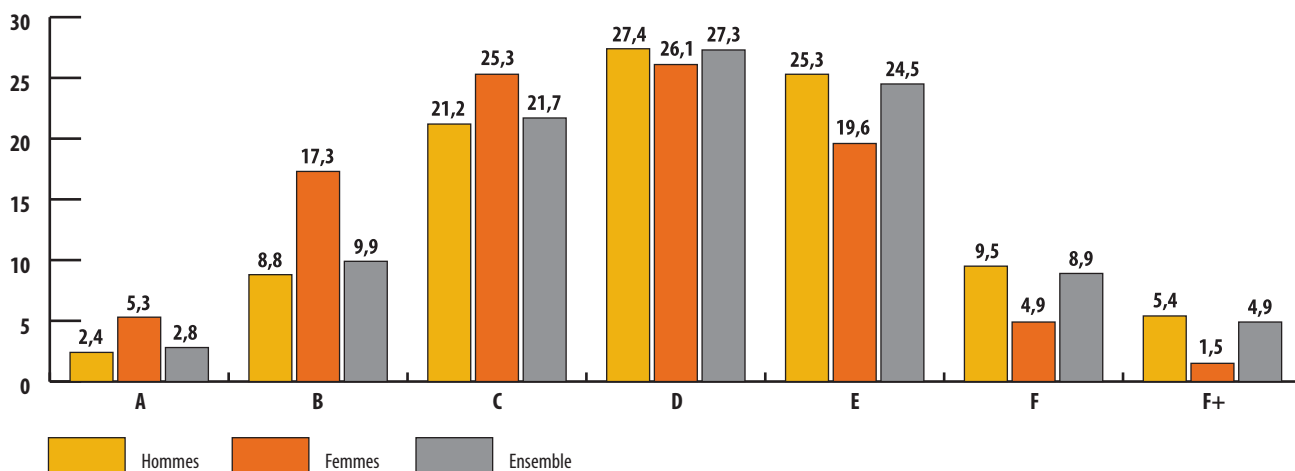
68 %

des répondants ont un diplôme en génie mécanique, électrique et civil.

Distribution des hommes et des femmes selon l'âge (en %)

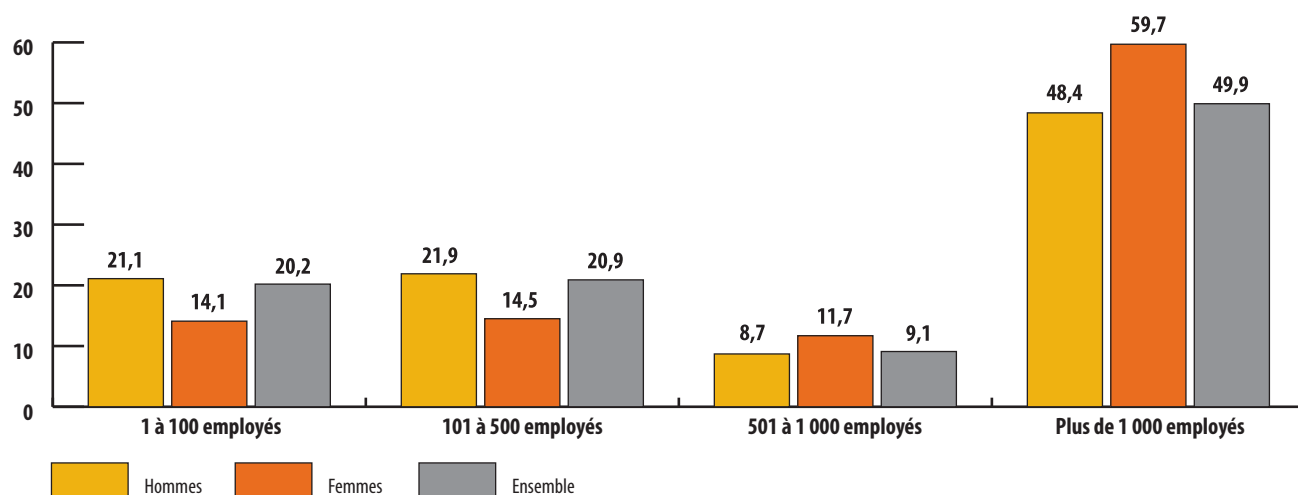


Répartition des hommes et des femmes selon le niveau de responsabilité (en %)



Profil des répondants

Répartition des hommes et des femmes selon la taille de l'entreprise (en %)



Répartition des ingénieurs selon l'expérience et le secteur d'emploi

Nbre d'années d'expérience	Fonction publique	Parapublic et sociétés d'état	Secteur manufacturier	Industrie de l'information, culture et informatique	Génie conseil	Autres, secteur privé	Nombre d'ingénieurs
	%	%	%	%	%	%	N
3 ans ou moins	3,8	5,6	23,2	9,8	32,4	25,3	603
3-6 ans	5,0	6,2	30,7	8,8	25,4	24,0	1 179
6-10 ans	5,6	9,6	32,3	10,0	21,2	21,3	1 168
10-16 ans	9,1	8,8	33,3	10,9	17,7	20,2	1 450
16-22 ans	12,1	14,3	29,5	9,0	15,1	20,0	1 149
22-28 ans	12,8	15,5	27,9	6,2	16,1	21,5	856
Plus de 28 ans	14,0	23,6	20,9	4,4	16,9	20,2	655
Ensemble	9,5	12,7	28,2	8,3	20,0	21,3	7 060

Répartition des hommes et des femmes selon l'expérience et la nature de la fonction

Nbre d'années d'expérience	Hommes			Femmes		
	Génie	Gestion ou autre domaine	Nombre d'ingénieurs	Génie	Gestion ou autre domaine	Nombre d'ingénieurs
	%	%	N	%	%	N
3 ans ou moins	85,6	14,4	505	90,6	9,4	95
3-6 ans	84,5	15,5	915	84,7	15,3	253
6-10 ans	81,0	19,0	967	82,1	17,9	188
10-16 ans	75,0	25,0	1 196	73,8	26,2	240
16-22 ans	65,9	34,1	963	69,2	30,8	174
22-28 ans	66,3	33,7	779	67,0	33,0	68
Plus de 28 ans	58,7	41,3	624	58,4	41,6	27
Ensemble	71,8	28,2	6 302	76,4	23,6	1 100



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



**EN PARTENARIAT AVEC LA PERSONNELLE, L'ASSUREUR DE GROUPE
AUTO ET HABITATION DES INGÉNIEURS, DEPUIS 1987**

**QUAND UN PARTENARIAT DURE DEPUIS
BIENTÔT 23 ANS, C'EST DU SOLIDE!**

Aujourd'hui, **7 ingénieurs sur 10** au Québec
profitent de ce partenariat.

Merci à nos clients de cette marque de confiance!

**Pas encore client? Offrez-vous le privilège de comparer.
Demandez une soumission:**

1 888 GROUPES
(1 888 476 8737)

lapersonnelle.com/reseauIQ



RÉSEAU
DES INGÉNIEURS
DU QUÉBEC



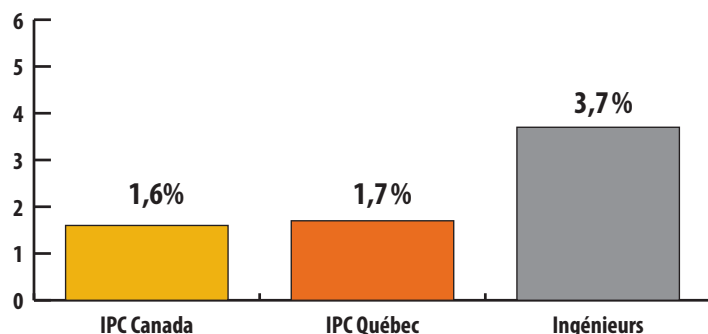
laPersonnelle
Assurance de groupe auto et habitation

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

Principaux résultats

Graphique 1

Comparaison des augmentations de salaires des ingénieurs et des indices de prix à la consommation (IPC) pour 2009-2010



3,7%

est le pourcentage moyen d'augmentation de salaire des répondants pour 2009-2010.

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 2009-2010								
	%	%	%	%	%	%	%	%
SECTEUR D'EMPLOI								
Fonction publique	7,1*	7,4	7,0	4,7	3,0	2,5	2,4	3,9
Secteur parapublic et sociétés d'état	6,3*	4,5	5,8	3,2	3,0	1,4	1,3	2,7
Secteur manufacturier	4,7	4,8	3,9	2,7	2,1	2,0	2,0	3,0
Industrie de l'information, culture (télécommunications et communication) et informatique	6,5	6,2	6,4	2,5	1,1	1,1	0,8*	3,3
Génie conseil	6,3	5,9	6,2	3,9	3,8	3,9	3,0	4,7
Autres, secteur privé	5,8	6,7	5,4	4,0	3,2	3,5	4,0	4,6
TAILLE DE L'ENTREPRISE								
1 à 100 employés	5,2	6,8	6,0	3,0	2,2	2,6	4,9	4,4
101 à 500 employés	5,9	5,7	4,5	3,0	3,2	3,0	2,2	3,7
501 à 1 000 employés	7,4	4,6	5,4	3,8	3,0	2,4	1,9	3,9
Plus de 1 000 employés	5,9	5,4	5,3	3,6	2,7	2,4	2,0	3,5
RÉGION								
Capitale-Nationale	6,4	6,5	5,5	3,9	3,7	2,9	2,7	4,3
Chaudière-Appalaches	5,5*	5,5	4,8	4,2	3,0*	2,7*	1,9*	4,0
Estrie	6,1*	5,4	2,7	2,4	1,1	2,9	0,6*	2,7
Laurentides-Lanaudière	6,6*	4,4	4,9	2,9	2,9	2,0	3,2*	3,7
Laval	6,6*	6,5	5,6	4,6	2,3	3,5*	2,5*	4,7
Mauricie-Centre-du-Québec	4,1*	4,1	4,6	2,9	1,7	2,1	1,8*	3,0
Montréal	5,8	6,8	5,6	3,4	2,8	2,5	2,7	3,9
Montréal	5,6	5,3	5,3	3,1	2,7	2,5	2,1	3,5
Outaouais	**	**	11,1*	3,7	2,7*	1,7*	2,7*	4,1
Saguenay-Lac-Saint-Jean	5,9*	7,1	3,0	3,8	3,7	1,8*	2,0*	3,7
Autres régions	6,9*	6,4	6,5	3,7	3,3	1,8	4,1*	4,4
Hors Québec	**	3,5*	8,4*	5,2	2,6	4,2*	4,4	4,4
ENSEMBLE	5,8	5,7	5,3	3,4	2,7	2,5	2,4	3,7

* 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 2010 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
2009	50,1	49,0	42,5	46,0	52,0	56,0	63
2008	50,0	50,0	42,0	46,0	53,0	58,9	190
2007	54,1	53,0	45,0	49,1	57,3	63,6	282
2006	55,3	55,0	47,0	50,0	59,5	65,0	285
2005	59,2	57,5	47,5	52,0	65,0	73,0	409
2004	62,0	60,0	50,0	55,0	68,0	75,0	452
2003	64,5	64,0	51,5	58,0	70,1	77,3	372
2002	68,5	66,0	53,0	60,0	74,0	85,0	324
2001	71,2	70,0	55,0	62,4	77,6	86,2	294
2000	74,8	74,3	58,0	65,0	82,6	91,0	299
1997-1999	80,6	78,8	61,5	70,0	87,5	101,6	736
1994-1996	86,8	85,0	65,0	74,0	96,0	112,0	801
1991-1993	91,2	88,0	67,4	76,0	102,7	121,0	683
1988-1990	100,9	96,0	74,1	84,0	112,8	134,3	582
1985-1987	105,0	100,0	74,8	85,0	119,0	140,0	514
1982-1984	106,2	100,4	75,0	87,0	124,0	140,0	420
1978-1981	110,2	102,0	75,0	87,8	120,0	155,0	413
1974-1977	115,6	105,0	80,0	92,8	131,3	160,3	236
1973 ou avant	119,9	114,0	75,0	94,0	135,0	166,0	137
Ensemble	87,8	82,5	52,5	65,0	103,0	126,7	7 492

Service

Communications **et** affaires publiques

développement durable

politique industrielle

développement énergétique

délocalisation des emplois

recherche et innovation



Nous travaillons dans votre intérêt

Prises de position **événements**

représentations publiques réseautage

analyses et discussions **relations médias**



**RÉSEAU
DES INGÉNIEURS
DU QUÉBEC**

Principaux résultats

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						
2006-2009	49,3	5,3	51,1	6,9	1,6	110
2005 ou avant	55,5	12,4	58,2	16,9	8,8	68
Ensemble	51,3	8,7	53,4	11,5	3,8	178
NIVEAU B						
2009	50,0*	10,5*	51,9*	11,0*	0,5*	20*
2008	49,0	5,5	51,5	8,9	1,5	76
2007	52,9	8,5	56,3	12,7	2,3	108
2006	54,0	7,2	56,4	9,2	3,3	93
2000-2005	57,7	10,4	60,4	13,4	5,3	331
1999 ou avant	69,5	17,0	72,2	19,6	17,1	109
Ensemble	57,1	12,7	59,8	15,1	5,9	737
NIVEAU C						
2008-2009	52,2	7,0	54,8	8,1	1,3	35
2007	54,4	7,8	57,7	11,6	2,4	66
2006	56,0	7,9	59,3	9,8	3,4	100
2005	58,7	8,7	61,9	10,9	4,4	152
2004	60,8	9,4	64,7	12,8	5,1	188
2003	62,5	9,6	65,6	11,9	6,0	172
2002	65,6	10,2	70,8	18,7	6,9	118
2000-2001	69,9	12,3	73,0	14,4	8,3	184
1997-1999	73,8	14,5	77,5	17,8	10,7	173
1991-1996	77,4	15,0	81,0	18,1	14,5	255
1990 ou avant	84,6	15,8	88,0	17,8	25,0	213
Ensemble	70,0	16,2	73,5	18,6	11,2	1 656
NIVEAU D						
2006-2009	57,3	10,0	61,3	14,6	2,4	67
2005	66,2	11,9	73,7	18,4	4,5	68
2004	65,5	10,8	69,4	14,3	5,2	90
2003	67,8	10,2	75,8	21,6	6,2	92
2002	70,7	13,9	76,1	18,9	7,3	90
2001	72,1	10,8	77,2	16,3	8,0	91
2000	75,2	11,6	80,5	15,9	9,1	84
1997-1999	81,3	15,1	87,8	27,0	11,1	259
1994-1996	83,5	14,6	89,3	20,9	13,7	259
1991-1993	87,7	16,2	94,3	24,3	16,6	189
1985-1990	92,5	17,7	99,1	24,2	21,3	259
1978-1984	93,6	17,3	99,5	23,0	27,2	184
1977 ou avant	99,1	17,5	105,0	20,5	34,8	78
Ensemble	84,1	18,9	90,2	24,8	16,8	1 810

Principaux résultats

Tableau 3 (suite)

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'ingénieur
	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers		
	\$	\$	\$	\$	Ans	N
NIVEAU E						
2002-2009	68,5	15,2	73,2	19,2	5,1	118
2000-2001	83,8	26,6	90,6	30,3	8,8	86
1997-1999	87,8	19,1	97,6	29,6	11,2	129
1995-1996	95,8	18,6	105,8	27,9	14,3	177
1991-1994	96,6	21,0	108,6	34,8	17,1	190
1988-1990	106,6	25,5	120,1	41,7	20,3	170
1985-1987	109,2	23,9	125,2	49,3	23,2	188
1982-1984	108,9	21,9	119,2	31,6	26,0	123
1978-1981	114,2	27,5	127,0	42,0	29,5	125
1977 ou avant	117,2	31,9	128,8	47,9	35,5	114
Ensemble	103,3	27,7	115,3	44,7	21,6	1 420
NIVEAU F						
1997-2009	90,3	22,5	102,1	34,1	9,0	69
1991-1996	112,8	27,0	134,0	44,5	15,9	127
1985-1990	121,9	31,0	144,2	54,5	21,8	137
1978-1984	120,9	32,6	143,5	69,8	27,5	120
1977 ou avant	135,1	41,6	168,2	104,3	35,5	44
Ensemble	119,2	34,1	142,2	69,1	23,2	497
NIVEAU F+						
1992-2009	105,6	36,2	131,5	81,5	12,1	59
1985-1991	131,3	41,5	164,4	80,1	21,2	75
1978-1984	150,1	47,6	186,8	114,4	28,1	78
1977 ou avant	153,6	58,9	196,1	123,3	35,1	37
Ensemble	139,6	51,0	175,3	107,1	25,3	249
Ensemble des ingénieurs	87,8	32,9	97,2	51,4	16,3	7 060

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

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 encartez le nombre de points correspondants. Reportez ce nombre dans les cases « Total des points » dans la case en bas à droite. Au bas de la page, pour chaque niveau de responsabilité il y a une brève description des qualifications généralement requises qui sert de point de repère en décrivant la formation et l'expérience généralement requises.

Caractéristiques d'un emploi		A	B	C	D	E	F	F+/-
1	ATTRIBUTIONS	Reçoit un entraînement théorique ou pratique sur les diverses phases du travail de l'ingénieur au bureau, à l'usine, sur le chantier ou au laboratoire. Le travail consiste à préparer des plans simples, à faire des calculs élémentaires, à déterminer des coûts et des délais, à effectuer des relevés et des techniques connues. Assisté des ingénieurs de compétence supérieure par d'autres. Peut être appelé à préparer des rapports ou à faire des inspections ou des relevés techniques de routine.	Echelon considéré normalement comme la suite de l'entraînement et comme étant pleinement qualifié. Entreprend des travaux variés et importants qui exigent une connaissance générale de plusieurs domaines du génie ainsi que des répercussions de son travail sur les autres activités de l'entreprise. Peut être appelé à intervenir dans des travaux normalement en combinant ou en alternant les tâches. Contribue à modifier les méthodes normalisées ou consacrées par l'expérience. Contribue à l'élaboration du plan d'actions à mettre en œuvre pour atteindre des objectifs domies.	À cet échelon, l'ingénieur est considéré comme étant pleinement qualifié. Entreprend des travaux variés et importants qui exigent une connaissance générale de plusieurs domaines du génie ainsi que des répercussions de son travail sur les autres activités de l'entreprise. Peut être appelé à intervenir dans des travaux normalement en combinant ou en alternant les tâches. Contribue à modifier les méthodes normalisées ou consacrées par l'expérience. Contribue à l'élaboration du plan d'actions à mettre en œuvre pour atteindre des objectifs domies.	Premier échelon où l'on exerce une surveillance directe et soutenue sur d'autres ingénieurs professionnels ou une spécialisation technique. Le travail exige une solide formation professionnelle pour élaborer ou compléter des projets nécessitant une coordination avec les autres activités de l'entreprise. Peut être appelé à intervenir dans des travaux normalement en combinant ou en alternant les tâches. Contribue à modifier les méthodes normalisées ou consacrées par l'expérience. Contribue à l'élaboration du plan d'actions à mettre en œuvre pour atteindre des objectifs domies.	Doit posséder normalement des connaissances dans plus d'un domaine du génie ou des connaissances avancées dans un domaine spécialisé du génie. Participe à l'élaboration de projets à court et à long termes, décide du rythme des méthodes de travail et de la ligne d'actions à suivre. Peut être appelé à intervenir dans des travaux normalement en combinant ou en alternant les tâches. Contribue à modifier les méthodes normalisées ou consacrées par l'expérience. Contribue à l'élaboration du plan d'actions à mettre en œuvre pour atteindre des objectifs domies.	Habituellement chargé d'une fonction professionnelle administrative, ayant sous ses ordres plusieurs groupes professionnels et autres ayant des responsabilités connexes. On en tant que spécialiste-conseil, jure d'une autorité dans un domaine du génie d'importance majeure. Peut être appelé à intervenir dans des travaux normalement en combinant ou en alternant les tâches. Contribue à modifier les méthodes normalisées ou consacrées par l'expérience. Contribue à l'élaboration du plan d'actions à mettre en œuvre pour atteindre des objectifs domies.	Dans le cadre de la politique générale de l'entreprise, conçoit des projets définies ou des questions à être analysées. Élabore ou approuve des projets nécessitant un investissement considérable en temps et en argent. Formule des propositions budgétaires et des plans d'actions à court et à long termes. Peut être appelé à intervenir dans des travaux normalement en combinant ou en alternant les tâches. Contribue à modifier les méthodes normalisées ou consacrées par l'expérience. Contribue à l'élaboration du plan d'actions à mettre en œuvre pour atteindre des objectifs domies.
		10 points	20 points	30 points	40 points	70 points	110 points	150 points
2	RECOMMANDATIONS, DECISIONS ET RESPONSABILITÉS	Peut des décisions techniques à portée limitée. 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 cas très domies.	De son propre chef, décide, applique, interprète et tire des conclusions, questions ou décisions difficiles, complexes ou exceptionnelles sont ordinairement laissées à l'autorité supérieure.	Les recommandations sont basées sur l'expérience et l'interprétation de la situation. Elles sont généralement acceptées du point de vue technique et de la possibilité d'exécution.	Prend des décisions importantes (par exemple, la validité technique) sur la base de la validité technique et de la possibilité d'exécution. Les recommandations sont basées sur l'expérience et l'interprétation de la situation. Elles sont généralement acceptées du point de vue technique et de la possibilité d'exécution.	Prend des décisions importantes (par exemple, la validité technique) sur la base de la validité technique et de la possibilité d'exécution. Les recommandations sont basées sur l'expérience et l'interprétation de la situation. Elles sont généralement acceptées du point de vue technique et de la possibilité d'exécution.	Responsable de l'élaboration des projets à long terme, de leur coordination et de leurs décisions administratives et de la mise en œuvre de ces projets. Les recommandations sont basées sur l'expérience et l'interprétation de la situation. Elles sont généralement acceptées du point de vue technique et de la possibilité d'exécution.
		35 points	45 points	55 points	70 points	90 points	120 points	150 points
3	SURVEILLANCE RECUE	Est l'objet d'une surveillance étroite. Le travail est veillé afin de s'assurer qu'il est conforme aux méthodes prescrites.	Le travail est confié au moyen de lignes de conduite à suivre. Peut obtenir des conseils de portée technique. Les résultats du travail sont habituellement vérifiés en détail.	Habituellement, la surveillance du travail est plus rigoureuse et plus soignée que pour une certaine assistance technique quant à la révision des plans d'actions et à l'étude des aspects exceptionnels des travaux confiés.	Le travail est confié en fonction des objectifs à atteindre, des priorités à satisfaire, des ressources disponibles et des besoins du travail d'autres groupes. Le travail se fait suivant une ligne de conduite très flexible mais il est possible d'obtenir des directives.	Le travail est confié en fonction de l'objectif général à atteindre et de la complexité du travail. L'observance de la méthode de travail et de la flexibilité générale.	Reçoit des directives administratives s'agissant de la politique et l'interprétation de la politique. Le travail n'est confié que pour s'assurer qu'il est conforme à la politique à suivre et pour permettre une coordination avec les autres activités de l'entreprise.	Jouit d'une très grande autorité administrative et est pleinement responsable de la politique et de la mise en œuvre de cette politique. Le travail n'est confié que pour la politique et les buts de l'entreprise.
		20 points	30 points	40 points	50 points	60 points	80 points	105 points
4	AUTORITÉ ET/OU SURVEILLANCE EXERCÉES	Peut donner du travail à un groupe composé d'un ou deux techniciens ou assistants en en vérifier les résultats.	Peut être appelé à guider le travail d'un ou deux ingénieurs de compétence inférieure à la sienne ou de techniciens collaborant à la solution du même problème.	Peut guider le travail d'ingénieurs de compétence inférieure à la sienne ou de techniciens collaborant à un même projet. La surveillance exercée sur d'autres ingénieurs ou techniciens n'est pas une fonction rigoureuse ni continue.	Confié et définit le travail. Donne des conseils techniques, s'assure que le travail est précis et adéquat. La surveillance peut comporter des recommandations techniques et administratives. L'évaluation et la discipline du personnel.	Élabore les problèmes les plus difficiles et les méthodes de travail. Coordonne l'exécution du travail et décide de l'utilisation du matériel et de la répartition des ressources. L'évaluation et la discipline du personnel.	Reçoit et évalue le travail technique : attribue, élabore et coordonne pour atteindre les objectifs domies. En tant que administrateur, prend les décisions relatives à la rémunération, au personnel, à l'évaluation, la discipline et 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 d'autres personnes plutôt que directement.
		5 points	10 points	15 points	20 points	40 points	60 points	80 points
Déterminez le niveau de responsabilité selon le nombre total de points obtenu et cochez la case correspondante.								
100 et moins (niveau A) Diplôme de bachelier en génie ou en sciences appliquées ou l'équivalent, avec peu ou pas d'expérience. 105 à 145 (niveau B) Diplôme de bachelier en génie ou en sciences appliquées ou l'équivalent, avec normalement de deux à trois années d'expérience depuis l'obtention du diplôme. 150 à 205 (niveau C) Diplôme de bachelier en génie ou en sciences appliquées ou l'équivalent, avec normalement de trois à cinq années d'expérience depuis l'obtention du diplôme. 210 à 295 (niveau D) Diplôme de bachelier en génie ou en sciences appliquées ou l'équivalent, avec normalement de cinq à huit années d'expérience depuis l'obtention du diplôme. 300 à 405 (niveau E) Diplôme de bachelier en génie ou en sciences appliquées ou l'équivalent, avec normalement de huit à douze années d'expérience depuis l'obtention du diplôme. 410 à 480 (niveau F) 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. Total des points								

Déterminez le niveau de responsabilité selon le nombre total de points obtenu et cochez la case correspondante

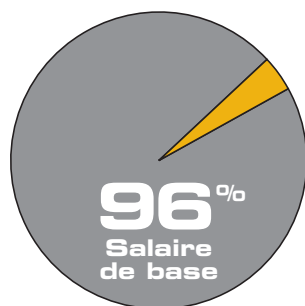
☐ 100 et moins (niveau A) ☐ 105 à 145 (niveau B) ☐ 150 à 205 (niveau C) ☐ 210 à 295 (niveau D) ☐ 300 à 405 (niveau E) ☐ 410 à 480 (niveau F) ☐ 485 et plus (niveau F+)

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, avec normalement de trois à cinq ans d'expérience.	Diplôme de bachelier en génie ou en sciences appliquées ou l'équivalent, avec normalement de deux à trois années d'expérience.	Diplôme de bachelier en génie ou en sciences appliquées ou l'équivalent, avec normalement de trois à six années d'expérience.	Diplôme de bachelier en génie ou en sciences appliquées ou l'équivalent, avec normalement de quatre à sept années d'expérience.	Diplôme de bachelier en génie ou en sciences appliquées ou l'équivalent, avec normalement de cinq à dix années d'expérience.	Diplôme de bachelier en génie ou en sciences appliquées ou l'équivalent, avec plusieurs années d'expérience, avec une vaste expérience.
--	---	--	---	---	--	---

Principaux résultats

Distribution de la rémunération variable selon le niveau de responsabilité

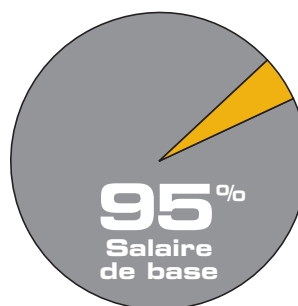
Niveau A



4 % Rémunération variable

Salaire de base	51 300
Temps supplémentaire	961
Prime à la performance	273
Participation aux bénéfices	115
Autres	752
TOTAL	53 400
N	198

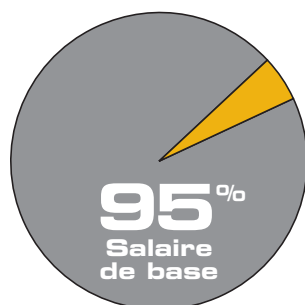
Niveau B



5 % Rémunération variable

Salaire de base	57 100
Temps supplémentaire	1 141
Prime à la performance	587
Participation aux bénéfices	291
Autres	682
TOTAL	59 800
N	782

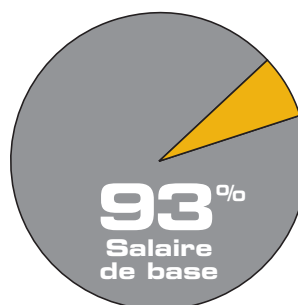
Niveau C



5 % Rémunération variable

Salaire de base	70 000
Temps supplémentaire	1 269
Prime à la performance	1 157
Participation aux bénéfices	425
Autres	649
TOTAL	73 500
N	1 742

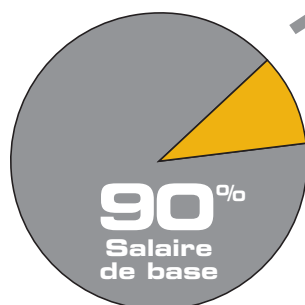
Niveau D



7 % Rémunération variable

Salaire de base	84 100
Temps supplémentaire	1 545
Prime à la performance	2 241
Participation aux bénéfices	912
Autres	1 402
TOTAL	90 200
N	1 917

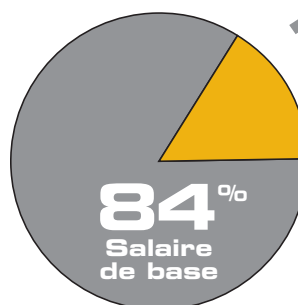
Niveau E



10 % Rémunération variable

Salaire de base	103 300
Temps supplémentaire	1 053
Prime à la performance	5 644
Participation aux bénéfices	2 494
Autres	2 809
TOTAL	115 300
N	1 500

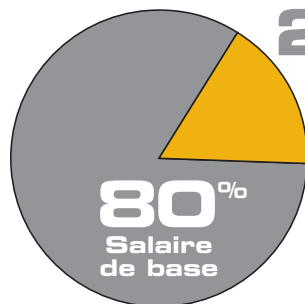
Niveau F



16 % Rémunération variable

Salaire de base	119 200
Temps supplémentaire	510
Prime à la performance	9 469
Participation aux bénéfices	6 100
Autres	6 921
TOTAL	142 200
N	522

Niveau F+



20 % Rémunération variable

Salaire de base	139 600
Temps supplémentaire	638
Prime à la performance	16 195
Participation aux bénéfices	9 164
Autres	9 703
TOTAL	175 300
N	265

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	108,5	29,6	123,1	48,4	21,0	651
Design et conception	73,4	21,8	77,5	25,6	11,8	1 240
Gestion de projets	81,6	26,3	89,2	40,3	14,8	1 454
Entretien	79,5	17,6	85,7	22,3	16,3	204
Construction (surveillance)	79,3	28,7	89,9	35,9	15,0	77
Production	77,8	22,4	83,5	27,4	13,1	280
Contrôle de la qualité	76,4	23,8	80,2	27,0	16,4	213
Planification et horaires des travaux	76,2	18,4	81,5	23,2	12,1	37
Estimation	75,2	21,4	79,3	27,4	16,4	51
Représentation technique	85,6	30,2	106,5	53,8	17,2	159
Consultation en génie	77,5	27,9	84,4	46,3	12,8	647
Autres, ingénierie	78,2	22,8	83,3	28,1	16,4	226
ENSEMBLE GÉNIE	82,4	27,7	90,2	40,5	15,0	5 239
ENSEIGNEMENT ET RECHERCHE	92,5	25,9	94,4	27,5	23,4	137
RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT	80,7	27,6	84,3	34,2	14,6	286
GESTION						
Gestion générale	113,9	42,9	135,6	84,5	20,9	767
Approvisionnement	101,3	40,8	111,8	56,8	21,5	72
Marketing	113,9	38,1	137,9	63,7	24,5	76
Finance	110,7	46,9	127,7	67,5	21,9	34
Personnel	87,9	18,4	93,9	21,6	15,6	53
Informatique	89,7	42,6	98,7	59,9	17,0	171
Planning	90,2	36,8	98,0	45,1	15,5	50
Autres, gestion	106,7	43,3	119,4	66,2	22,1	82
ENSEMBLE GESTION	107,9	42,7	125,7	76,2	20,5	1 305
AUTRES	79,4	28,5	83,6	31,3	16,1	46
ENSEMBLE DES INGÉNIEURS	87,8	32,9	97,2	51,4	16,3	7 060

Principaux résultats

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	96,9	21,3	99,9	23,6	20,9	156
Provinciale	76,5	20,9	78,4	22,7	20,0	303
Municipale	86,1	21,2	87,8	22,1	19,3	156
Ensemble fonction publique	84,1	22,7	86,2	24,5	20,1	615
SECTEUR PARAPUBLIC						
Établissements d'enseignement	91,1	26,1	92,7	27,6	22,3	188
Réseau de la santé et des services sociaux	82,0	25,9	84,6	27,6	15,9	56
Ensemble parapublic	89,4	26,3	91,2	27,7	21,1	244
SOCIÉTÉS D'ÉTAT						
Fédérale	94,5	24,9	99,7	29,3	19,5	52
Provinciale	91,4	22,2	98,1	25,8	21,2	472
Municipale	88,0*	16,7*	88,7*	17,3*	19,3*	23*
Ensemble sociétés d'état	91,5	22,3	97,9	25,9	21,0	547
PRIVÉ						
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	94,4	50,0	96,9	50,6	14,0	57
Extraction minière, de pétrole et de gaz	116,1	45,0	148,0	92,5	19,1	219
Construction	88,2	35,1	108,1	79,2	14,8	382
Fabrication (manufacturier)	85,7	32,4	94,3	46,7	15,3	2 107
Transport et entreposage	83,4	29,9	90,3	39,0	14,4	91
Industrie de l'information et la culture (télécommunications et communication)	91,9	30,2	104,7	53,0	15,2	297
Commerce (gros et détail)	97,9	63,7	107,2	68,1	17,5	63
Finances, assurances	91,9	35,9	103,6	53,9	14,3	62
Consultation en génie	85,4	32,6	94,7	48,6	14,4	1 403
Informatique	84,2	40,0	95,0	61,4	12,8	331
Services immobiliers	94,7*	33,5*	108,5*	49,1*	18,0*	17*
Services professionnels, scientifiques et techniques, sauf génie	82,3	30,9	88,0	35,3	14,5	299
Gestion de sociétés et d'organisations	**	**	**	**	**	**
Services administratifs, services de soutien, services de l'assainissement et de gestion des déchets	88,2*	54,2*	106,5*	103,2*	16,6*	11*
Arts, spectacles et loisirs	**	**	**	**	**	**
Hébergement et service de restauration	**	**	**	**	**	**
Autres	90,7	38,7	101,8	52,9	16,1	289
Ensemble privé	87,7	35,2	98,7	56,5	15,1	5 649
ENSEMBLE DES INGÉNIEURS	87,8	32,9	97,2	51,4	16,3	7 060

* 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 la région

Région de travail	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
Abitibi-Témiscamingue	91,1	40,3	102,7	51,6	15,9	123
Bas-Saint-Laurent	75,8	21,9	81,1	26,4	15,0	92
Capitale-Nationale	81,1	28,2	88,1	41,5	16,1	813
Centre-du-Québec	76,5	27,6	86,1	42,8	13,0	160
Chaudière-Appalaches	75,6	25,0	81,6	33,9	14,6	212
Côte-Nord	84,4	20,5	95,5	31,1	14,1	86
Estrie	77,5	25,7	83,3	37,2	15,3	287
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	74,6*	15,1*	77,5*	16,7*	17,9*	22*
Lanaudière	77,0	32,8	84,3	49,8	13,6	106
Laurentides	79,8	23,6	85,5	30,2	15,2	220
Laval	78,6	26,3	85,7	38,7	13,1	254
Mauricie	83,9	32,4	89,9	43,8	17,0	205
Montréal	86,1	29,0	95,5	51,0	15,9	930
Montréal	92,0	35,1	102,6	56,8	16,9	2 930
Nord-du-Québec	102,6	28,5	122,4	36,2	17,2	47
Outaouais	96,7	26,6	102,7	32,4	18,9	135
Saguenay-Lac-Saint-Jean	81,0	26,5	88,0	37,6	16,0	240
Ailleurs au Canada	110,5	37,2	127,3	58,0	20,7	81
Hors du Canada	130,2	50,2	157,1	83,6	19,4	107
Ensemble	87,8	32,9	97,2	51,4	16,3	7 060

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

Tableau 7

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	84,1	31,6	93,3	49,9	65,1	15,1
Baccalauréat, certificat et autres diplômes	87,5	34,2	97,2	58,5	8,8	17,9
Maîtrise en sciences appliquées ou en génie	90,5	29,8	97,7	40,0	14,0	17,2
Autres maîtrises	93,0	32,5	101,5	47,5	3,7	20,2
MBA	112,8	40,7	131,1	72,5	5,6	20,5
Ph.D/D.Sc.	103,8	28,3	109,6	38,2	2,8	22,4
Ensemble	87,8	32,9	97,2	51,4	100,0	16,3

RÉ/~~S~~ULTATS

les meilleurs ont plus d'adresses !

RÉ/~~L~~AXEZ

avec le meilleur agent immobilier au Québec !

RÉ/~~S~~EAU

personne ne vend plus de maisons !

RÊ/~~V~~E

passez facilement du rêve à la réalité !



RE/MAX[®] ALLIANCE
Courtier immobilier agréé

Pour connaître tous les avantages du service de courtage immobilier Re/Max en partenariat avec le RéseaulQ, visitez le www.reseaulQ.qc.ca



**RÉSEAU
DES INGÉNIEURS
DU QUÉBEC**

Tableau 8

Salaire de base et rémunération directe selon la nature de la fonction et l'expérience

Ingénieurs travaillant en génie

Nbre d'années d'expérience	Salaire de base		Rémunération directe		Nombre d'ingénieurs
	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	
	\$	\$	\$	\$	N
3 ans ou moins	52,0	9,2	54,9	14,0	516
3-6 ans	59,5	10,6	63,2	14,1	987
6-10 ans	70,0	15,2	74,9	25,9	942
10-16 ans	82,6	18,6	89,4	28,5	1 078
16-22 ans	94,2	22,1	104,5	35,7	759
22-28 ans	102,6	24,8	114,2	44,2	564
Plus de 28 ans	108,4	29,9	122,3	54,9	393
Ensemble	82,4	27,7	90,2	40,5	5 239

Ingénieurs travaillant en gestion ou dans un autre domaine

Nbre d'années d'expérience	Salaire de base		Rémunération directe		Nombre d'ingénieurs
	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	
	\$	\$	\$	\$	N
3 ans ou moins	55,5	10,2	58,9	15,9	85
3-6 ans	61,0	12,2	63,9	14,2	183
6-10 ans	75,4	20,4	79,9	24,5	220
10-16 ans	92,2	24,3	101,4	35,0	363
16-22 ans	104,7	31,0	118,3	51,1	383
22-28 ans	114,3	35,4	133,2	69,7	286
Plus de 28 ans	125,9	50,0	147,8	96,1	260
Ensemble	101,7	40,7	115,7	69,6	1 780

Ensemble des ingénieurs

Nbre d'années d'expérience	Salaire de base		Rémunération directe		Nombre d'ingénieurs
	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	
	\$	\$	\$	\$	N
3 ans ou moins	52,5	9,4	55,4	14,3	603
3-6 ans	59,7	10,9	63,3	14,1	1 179
6-10 ans	71,0	16,4	75,9	25,7	1 168
10-16 ans	85,0	20,6	92,4	30,7	1 450
16-22 ans	97,8	25,9	109,2	41,9	1 149
22-28 ans	106,6	29,3	120,6	54,7	856
Plus de 28 ans	115,6	40,3	132,7	75,6	655
Ensemble	87,8	32,9	97,2	51,4	7 060

Tableau 9

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	54,2	10,6	126	52,1	7,4	112
3-6 ans	60,8	10,5	157	59,7	10,3	253
6-10 ans	73,5	18,1	164	70,4	10,5	212
10-16 ans	84,5	18,6	353	85,5	20,1	250
16-22 ans	93,0	19,4	218	97,4	22,6	264
22-28 ans	104,4	27,9	146	104,2	25,1	200
Plus de 28 ans	116,9	38,1	167	112,2	40,7	152
Ensemble	89,4	31,7	1 422	88,7	31,6	1 542

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	51,6	8,0	175	53,6*	9,8*	27*
3-6 ans	58,5	11,0	368	59,7	9,4	80
6-10 ans	69,1	15,4	348	72,6	17,4	80
10-16 ans	83,8	19,8	411	88,1	23,3	115
16-22 ans	99,9	28,3	338	99,4	30,3	96
22-28 ans	110,0	30,3	225	108,4	31,2	60
Plus de 28 ans	113,4	36,8	149	113,2	34,0	44
Ensemble	86,2	33,0	2 128	90,3	32,4	526

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	52,7	9,9	54	52,4*	14,2*	29*
3-6 ans	60,6	9,9	133	60,8	13,7	56
6-10 ans	71,9	16,4	120	71,1	15,2	52
10-16 ans	88,2	22,2	75	89,8	31,2	62
16-22 ans	109,4*	32,2*	24*	100,8	31,7	50
22-28 ans	**	**	**	115,8	40,3	58
Plus de 28 ans	**	**	**	129,2	60,9	35
Ensemble	71,3	23,0	438	94,5	44,2	360

* 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 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	50,8*	9,2*	12*	51,6	10,3	68
3-6 ans	55,9*	10,0*	23*	61,3	12,6	109
6-10 ans	68,9	14,3	32	72,2	22,4	160
10-16 ans	76,4*	14,1*	26*	83,4	19,3	157
16-22 ans	94,8*	15,4*	25*	97,3	28,9	132
22-28 ans	103,2	28,1	34	103,2	27,8	130
Plus de 28 ans	120,6	40,2	36	116,0	41,8	71
Ensemble	93,9	35,4	193	87,5	32,6	879

* 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 10

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 A						
1 à 100 employés	48,7	8,1	49,3	8,6	3,4	37
101 à 500 employés	52,4	11,4	54,0	12,6	4,2	31
501 à 1 000 employés	51,5*	8,8*	54,0*	10,9*	5,7*	21*
Plus de 1 000 employés	52,0	7,8	54,7	12,1	3,4	89
Ensemble	51,3	8,7	53,4	11,5	3,8	178
NIVEAU B						
1 à 100 employés	51,5	10,5	52,6	11,6	5,8	179
101 à 500 employés	56,3	11,2	59,6	14,7	5,2	183
501 à 1 000 employés	59,9	11,7	62,9	14,4	7,4	57
Plus de 1 000 employés	60,3	13,6	63,5	15,8	6,0	317
Ensemble	57,1	12,7	59,8	15,1	5,9	737
NIVEAU C						
1 à 100 employés	64,5	16,1	67,1	17,9	9,0	360
101 à 500 employés	68,1	15,8	72,0	19,3	10,5	379
501 à 1 000 employés	69,3	13,0	71,6	14,3	11,9	155
Plus de 1 000 employés	73,4	16,2	77,5	18,3	12,4	757
Ensemble	70	16,2	73,5	18,6	11,2	1 656

Tableau 10 (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	75,7	19,4	82,2	32,5	13,6	343
101 à 500 employés	81,8	19,6	87,9	24,3	16,0	369
501 à 1 000 employés	84,0	17,8	89,7	23,2	15,8	176
Plus de 1 000 employés	87,8	17,4	93,8	21,3	18,4	915
Ensemble	84,1	18,9	90,2	24,8	16,8	1 810
NIVEAU E						
1 à 100 employés	96,4	32,3	108,2	45,3	19,7	247
101 à 500 employés	99,8	24,9	111,1	38,1	20,3	305
501 à 1 000 employés	104,6	25,8	118,4	65,2	20,9	145
Plus de 1 000 employés	106,5	27,0	118,6	42,0	22,8	722
Ensemble	103,3	27,7	115,3	44,7	21,6	1 420
NIVEAU F						
1 à 100 employés	107,6	35,0	128,3	56,2	21,8	93
101 à 500 employés	114,9	26,9	135,5	51,7	21,1	109
501 à 1 000 employés	122,0	36,0	144,4	67,7	22,3	36
Plus de 1 000 employés	124,2	35,0	149,2	78,4	24,7	251
Ensemble	119,2	34,1	142,2	69,1	23,2	497
NIVEAU F+						
1 à 100 employés	120,2	38,1	145,5	85,1	22,7	99
101 à 500 employés	138,9	47,0	170,7	86,0	27,1	48
501 à 1 000 employés	150,0*	43,2*	189,6*	88,9*	27,6*	14*
Plus de 1 000 employés	155,7	58,6	194,3	108,7	26,3	87
Ensemble	139,6	51	175,3	107,1	25,3	249
ENSEMBLE DES INGÉNIEURS						
1 à 100 employés	80,0	33,1	88,4	49,4	14,1	1 474
101 à 500 employés	85,4	31,4	94,3	45,1	15,3	1 515
501 à 1 000 employés	87,6	31,4	97,0	54,1	16,1	652
Plus de 1 000 employés	91,8	33,1	101,8	53,7	17,6	3 389
Ensemble	87,8	32,9	97,2	51,4	16,3	7 060

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

Tableau 1 1

Salaire de base selon le secteur d'emploi, la taille de l'entreprise et la région pour la fonction :

Direction de service en génie

	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Expérience moyenne	Nombre d'ingénieurs
	\$	\$	Ans	N
SECTEUR D'EMPLOI				
Fonction publique	96,1	18,5	24,1	68
Secteur parapublic et sociétés d'état	109,2	26,1	21,1	42
Secteur manufacturier	100,5	26,6	18,6	245
Industrie de l'information, culture (télécommunications et communication) et informatique	116,5	33,0	18,6	37
Génie conseil	120,4	27,5	24,5	134
Autres, secteur privé	111,3	35,8	20,0	125
TAILLE DE L'ENTREPRISE				
1 à 100 employés	95,8	32,7	19,7	124
101 à 500 employés	102,6	23,6	19,1	164
501 à 1 000 employés	109,3	32,4	19,0	60
Plus de 1 000 employés	115,4	28,2	22,8	297
RÉGION				
Capitale-Nationale	101,4	33,5	21,0	56
Chaudière-Appalaches	94,2*	17,4*	20,1*	29*
Estrie	96,0*	17,7*	22,1*	29*
Laurentides-Lanaudière	93,9	20,4	20,2	33
Laval	100,4*	27,0*	19,6*	22*
Mauricie-Centre-du-Québec	94,7	27,2	19,7	30
Montréal	104,8	25,4	19,7	108
Montréal	116,5	29,4	22,1	256
Outaouais	**	**	**	**
Saguenay-Lac-Saint-Jean	100,9*	28,2*	22,2*	20*
Autres régions	97,8	29,7	18,1	35
Hors Québec	133,0*	36,7*	21,9*	22*
ENSEMBLE	108,5	29,6	21,0	651

* 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.

Direction de service en génie

regroupe des fonctions telles que directeur de fabrication, directeur technique, directeur d'usine, directeur de la construction, directeur du service de l'ingénierie, directeur de la maintenance, etc.

Tableau 12

Salaire de base selon le secteur d'emploi, la taille de l'entreprise et la région pour la fonction :

Design et conception

	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Expérience moyenne	Nombre d'ingénieurs
	\$	\$	Ans	N
SECTEUR D'EMPLOI				
Fonction publique	77,0	15,5	17,2	51
Secteur parapublic et sociétés d'état	80,9	15,8	16,9	85
Secteur manufacturier	72,5	22,1	11,9	362
Industrie de l'information, culture (télécommunications et communication) et informatique	77,4	22,1	10,9	204
Génie conseil	70,9	21,2	10,6	326
Autres, secteur privé	71,2	24,3	10,7	212
TAILLE DE L'ENTREPRISE				
1 à 100 employés	66,3	21,6	9,8	315
101 à 500 employés	72,9	22,4	11,0	246
501 à 1 000 employés	75,3	20,1	12,2	103
Plus de 1 000 employés	77,1	20,7	13,1	571
RÉGION				
Capitale-Nationale	67,0	18,5	9,7	141
Chaudière-Appalaches	67,4	16,2	14,0	32
Estrie	61,2	12,8	10,2	48
Laurentides-Lanaudière	65,3	19,7	10,0	46
Laval	74,7	18,7	11,7	66
Mauricie-Centre-du-Québec	63,9	21,2	10,4	32
Montréal	71,4	20,6	11,9	154
Montréal	76,4	21,2	12,2	609
Outaouais	75,2*	21,1*	12,5*	20*
Saguenay-Lac-Saint-Jean	70,6*	21,7*	12,9*	27*
Autres régions	69,5	14,7	11,9	45
Hors Québec	112,4*	46,9*	18,1*	19*
ENSEMBLE	73,4	21,8	11,8	1 240

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

Tableau 13

Salaire de base selon le secteur d'emploi, la taille de l'entreprise et la région pour la fonction :

Gestion de projets

	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Expérience moyenne	Nombre d'ingénieurs
	\$	\$	Ans	N
SECTEUR D'EMPLOI				
Fonction publique	76,8	16,7	17,8	146
Secteur parapublic et sociétés d'état	89,0	20,9	20,2	163
Secteur manufacturier	77,2	27,2	13,1	433
Industrie de l'information, culture (télécommunications et communication) et informatique	81,9	22,7	13,2	70
Génie conseil	83,4	26,0	14,5	260
Autres, secteur privé	83,4	30,4	13,5	382
TAILLE DE L'ENTREPRISE				
1 à 100 employés	73,3	26,1	11,8	308
101 à 500 employés	76,0	22,1	13,1	314
501 à 1 000 employés	81,2	21,4	15,3	146
Plus de 1 000 employés	87,3	27,6	16,8	681
RÉGION				
Capitale-Nationale	75,9	22,5	14,7	170
Chaudière-Appalaches	63,7	15,2	10,5	60
Estrie	67,2	13,5	11,9	56
Laurentides-Lanaudière	73,1	21,6	12,5	76
Laval	74,4	25,4	11,5	53
Mauricie-Centre-du-Québec	68,9	17,9	12,4	99
Monterégie	84,9	23,0	15,8	183
Montréal	87,0	26,4	16,3	555
Outaouais	93,4*	30,1*	16,8*	24*
Saguenay-Lac-Saint-Jean	68,8	19,4	11,7	49
Autres régions	80,7	25,9	14,2	93
Hors Québec	120,8	41,9	18,5	35
ENSEMBLE	81,6	26,3	14,8	1 454

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

Tableau 14

Salaire de base selon le secteur d'emploi, la taille de l'entreprise et la région pour la fonction :

Consultation en génie

	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Expérience moyenne	Nombre d'ingénieurs
	\$	\$	Ans	N
SECTEUR D'EMPLOI				
Fonction publique	77,0*	17,2*	22,6*	28*
Secteur parapublic et sociétés d'état	81,5*	14,3*	18,5*	28*
Secteur manufacturier	70,7*	14,9*	16,4*	13*
Industrie de l'information, culture (télécommunications et communication) et informatique	69,3*	19,7*	7,1*	22*
Génie conseil	77,9	29,6	11,9	502
Autres, secteur privé	77,2	29,4	12,7	54
TAILLE DE L'ENTREPRISE				
1 à 100 employés	72,1	25,0	10,5	157
101 à 500 employés	79,3	30,0	14,0	129
501 à 1 000 employés	78,2	27,1	10,4	32
Plus de 1 000 employés	78,7	28,1	13,5	327
RÉGION				
Capitale-Nationale	70,6	20,4	12,4	98
Chaudière-Appalaches	55,4*	14,3*	6,3*	11*
Estrie	66,2*	9,0*	7,9*	13*
Laurentides-Lanaudière	66,7*	17,4*	9,9*	19*
Laval	74,1	23,8	10,4	31
Mauricie-Centre-du-Québec	62,4*	17,7*	9,8*	18*
Montérégie	72,8	23,4	11,0	70
Montréal	82,8	31,8	14,0	313
Outaouais	**	**	**	**
Saguenay-Lac-Saint-Jean	66,4*	15,1*	10,2*	21*
Autres régions	72,5*	22,7*	12,2*	26*
Hors Québec	91,4*	27,1*	14,6*	18*
ENSEMBLE	77,5	27,9	12,8	647

* 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 15

Salaire de base selon le secteur d'emploi, la taille de l'entreprise et la région pour la fonction :

Gestion générale

	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Expérience moyenne	Nombre d'ingénieurs
	\$	\$	Ans	N
SECTEUR D'EMPLOI				
Fonction publique	104,0	28,5	22,4	90
Secteur parapublic et sociétés d'état	102,0	24,9	22,9	89
Secteur manufacturier	112,8	42,7	19,9	277
Industrie de l'information, culture (télécommunications et communication) et informatique	118,4	43,0	19,0	50
Génie conseil	122,6	36,1	22,4	55
Autres, secteur privé	121,6	53,4	20,8	206
TAILLE DE L'ENTREPRISE				
1 à 100 employés	109,2	39,7	20,4	189
101 à 500 employés	112,0	43,2	20,3	165
501 à 1 000 employés	115,3	42,9	19,4	73
Plus de 1 000 employés	117,2	44,4	22,0	336
RÉGION				
Capitale-Nationale	107,0	35,9	22,8	90
Chaudière-Appalaches	102,0*	33,3*	20,1*	26*
Estrie	101,5	36,8	21,4	38
Laurentides-Lanaudière	94,2	35,0	19,2	33
Laval	93,7*	35,2*	13,0*	20*
Mauricie-Centre-du-Québec	108,2	43,7	21,2	57
Montréal	108,1	38,7	18,4	106
Montréal	122,0	45,9	21,7	267
Outaouais	111,7*	21,6*	22,0*	25*
Saguenay-Lac-Saint-Jean	110,2	30,6	22,8	34
Autres régions	118,2	47,4	17,9	42
Hors Québec	152,4*	57,6*	23,4*	27*
ENSEMBLE	113,9	42,9	20,9	767

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

Gestion générale

regroupe des fonctions telles que président, vice-président, directeur général, chef de direction, directeur de services administratifs, etc.

Tableau 16

Salaire de base selon le nombre d'années d'expérience et le secteur d'emploi

Nbre d'années d'expérience	Secteur de la fonction publique			Secteur parapublic et sociétés d'état		
	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs
	\$	\$	N	\$	\$	N
3 ans ou moins	50,1*	9,9*	23*	54,0	7,0	34
3-6 ans	57,5	12,8	42	63,3	9,9	52
6-10 ans	67,8	19,5	50	73,2	10,6	86
10-16 ans	78,1	13,7	121	84,3	13,7	117
16-22 ans	86,8	16,4	139	92,0	16,7	164
22-28 ans	91,1	17,9	139	98,9	20,1	167
Plus de 28 ans	98,6	19,6	154	103,6	25,0	258
Ensemble	84,1	22,7	668	90,8	23,7	879

Nbre d'années d'expérience	Secteur manufacturier			Secteur des communications, télécommunications et de l'informatique		
	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs
	\$	\$	N	\$	\$	N
3 ans ou moins	52,9	9,5	143	53,9	8,1	60
3-6 ans	58,4	10,2	258	62,3	9,6	74
6-10 ans	69,6	16,9	288	71,7	13,3	90
10-16 ans	84,3	20,3	441	88,3	21,1	145
16-22 ans	96,4	27,9	339	105,2	30,1	103
22-28 ans	109,3	31,4	301	116,3	35,2	67
Plus de 28 ans	116,8	43,1	229	127,5	63,1	48
Ensemble	85,7	32,4	1 999	88,0	35,6	588

Nbre d'années d'expérience	Secteur génie conseil		
	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs
	\$	\$	N
3 ans ou moins	50,9	7,6	200
3-6 ans	58,0	7,3	213
6-10 ans	68,8	11,5	189
10-16 ans	82,7	17,2	234
16-22 ans	102,7	23,3	173
22-28 ans	114,4	27,8	174
Plus de 28 ans	122,3	29,5	185
Ensemble	85,4	32,6	1 368

Tableau 17

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

Nbre d'années d'expérience	Capitale - Nationale			Chaudière - Appalaches		
	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs
	\$	\$	N	\$	\$	N
3 ans ou moins	50,2	9,8	70	47,7*	7,8*	19*
3-6 ans	55,0	9,1	148	53,6	10,4	33
6-10 ans	67,4	16,4	141	63,3	14,5	46
10-16 ans	78,3	15,1	152	75,1	13,9	48
16-22 ans	93,0	25,4	134	89,4	25,2	31
22-28 ans	99,2	23,0	94	94,3*	25,1*	23*
Plus de 28 ans	104,0	28,3	74	101,2*	22,3*	12*
Ensemble	81,1	28,2	813	75,6	25,0	212

Nbre d'années d'expérience	Estrie			Laurentides - Lanaudière		
	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs
	\$	\$	N	\$	\$	N
3 ans ou moins	49,3*	4,8*	19*	51,7*	6,1*	25*
3-6 ans	56,5	8,3	56	55,9	8,0	64
6-10 ans	64,9	9,5	54	67,6	13,8	72
10-16 ans	73,9	14,4	52	81,3	15,4	57
16-22 ans	85,3	19,7	50	91,9	20,2	47
22-28 ans	102,2	34,4	35	100,2	25,4	39
Plus de 28 ans	98,4*	21,3*	21*	98,6*	40,1*	22*
Ensemble	77,5	25,7	287	78,9	27,0	326

Nbre d'années d'expérience	Laval			Mauricie - Centre-du-Québec		
	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs
	\$	\$	N	\$	\$	N
3 ans ou moins	51,3*	4,4*	29*	49,4	6,5	30
3-6 ans	60,7	9,4	55	57,0	8,0	71
6-10 ans	71,0	10,9	47	66,5	13,1	62
10-16 ans	88,1	30,5	51	82,4	23,7	66
16-22 ans	90,2	22,3	39	84,1	17,0	60
22-28 ans	97,0*	17,9*	20*	102,8	27,8	51
Plus de 28 ans	106,8*	28,2*	13*	110,6*	47,0*	25*
Ensemble	78,6	26,3	254	80,8	30,7	365

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

Tableau 17 (suite)

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

Nbre d'années d'expérience	Montérégie			Montréal		
	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs
	\$	\$	N	\$	\$	N
3 ans ou moins	53,9	11,3	75	52,7	8,0	270
3-6 ans	60,5	10,5	154	60,9	9,3	455
6-10 ans	70,7	12,5	152	73,3	17,0	463
10-16 ans	85,4	19,9	197	87,9	20,5	609
16-22 ans	96,7	21,9	159	102,4	26,4	474
22-28 ans	104,9	26,5	109	111,2	31,1	356
Plus de 28 ans	108,1	28,5	84	121,4	43,4	303
Ensemble	86,1	29,0	930	92,0	35,1	2 930

Nbre d'années d'expérience	Outaouais			Saguenay-Lac-Saint-Jean		
	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs
	\$	\$	N	\$	\$	N
3 ans ou moins	**	**	**	51,2*	8,8*	27*
3-6 ans	**	**	**	59,6	13,6	43
6-10 ans	77,1*	17,0*	15*	71,2	12,8	36
10-16 ans	85,7	16,3	41	78,0	10,9	48
16-22 ans	100,8*	18,7*	23*	98,4	27,4	33
22-28 ans	114,7*	21,2*	26*	98,1*	22,4*	27*
Plus de 28 ans	115,4*	25,9*	14*	100,3*	29,9*	26*
Ensemble	96,7	26,6	135	81,0	26,5	240

Nbre d'années d'expérience	Autres régions			Hors Québec		
	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs
	\$	\$	N	\$	\$	N
3 ans ou moins	61,5*	17,0*	28*	**	**	**
3-6 ans	65,7	16,5	67	71,5*	20,2*	23*
6-10 ans	73,9	15,6	59	92,0*	39,9*	21*
10-16 ans	80,4	17,0	87	112,0	28,1	39
16-22 ans	94,4	31,5	58	120,3	31,4	39
22-28 ans	96,8	22,8	43	131,7	38,5	31
Plus de 28 ans	109,7*	28,9*	28*	156,5	54,3	31
Ensemble	86,5	31,1	370	121,4	45,8	188

* 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 18

Salaire de base en fonction de la taille de l'entreprise et du nombre d'années d'expérience

Nbre d'années d'expérience	1 à 100 employés			101 à 500 employés		
	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs
	\$	\$	N	\$	\$	N
3 ans ou moins	49,3	8,2	172	54,3	12,1	125
3-6 ans	57,3	10,1	293	58,5	10,8	300
6-10 ans	67,1	18,1	271	69,7	17,2	263
10-16 ans	81,7	23,9	297	83,3	18,6	331
16-22 ans	93,2	27,8	206	99,7	28,7	225
22-28 ans	105,7	36,2	147	106,0	28,2	164
Plus de 28 ans	110,3	38,4	88	117,3	36,5	107
Ensemble	80,0	33,1	1 474	85,4	31,4	1 515

Nbre d'années d'expérience	501 à 1 000 employés			Plus de 1 000 employés		
	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs
	\$	\$	N	\$	\$	N
3 ans ou moins	55,6	11,1	51	53,0	7,6	253
3-6 ans	60,7	12,2	101	61,7	10,7	481
6-10 ans	72,2	13,0	109	73,5	15,4	521
10-16 ans	82,7	18,8	145	87,7	20,1	669
16-22 ans	99,0	23,1	116	98,2	24,4	598
22-28 ans	106,0	32,2	73	106,9	26,7	467
Plus de 28 ans	114,2	41,3	57	116,2	41,5	400
Ensemble	87,6	31,4	652	91,8	33,1	3 389



COURTIER HYPOTHÉCAIRE

PLANIPRÊT COURTIER IMMOBILIER AGRÉÉ



Le RéseauQ est fier d'annoncer la conclusion d'une entente de service avec Planiprêt pour vos besoins en courtage hypothécaire. Profitez du savoir-faire d'une équipe de planificateurs financiers dédiée aux besoins des ingénieurs !

Nous offrons beaucoup plus qu'un simple taux ! Notre approche globale nous permet d'identifier certaines opportunités comme la déductibilité des intérêts (dans certains cas) et des conseils pour vous aider à prendre une décision quant au choix d'un taux fixe ou d'un taux variable, basée sur des prévisions économiques.

Planiprêt est un courtier hypothécaire qui négocie pour vous un prêt hypothécaire adapté à vos besoins auprès des différentes banques, caisses populaires et autres institutions financières.

Les conseillers de chez Planiprêt croient que la gestion du passif, ainsi que la diversification du risque, sont au moins aussi importantes que la gestion de l'actif.

Nous vous offrons :

- Un service de pré-approbation
- Une négociation d'hypothèque sans tracas
- Une analyse de votre situation financière
- Une diversification du risque hypothécaire
- Une équipe de planificateurs financiers pour vous conseiller
- Un service sans frais pour les ingénieurs

Pour profiter de cette offre

Vous pouvez aussi communiquer avec un conseiller par courriel à l'adresse planipret@reseauiq.qc.ca ou en appelant au **514-394-7800** ou le sans frais **1 888-866-8340**.

www.planipret.com

Tableau 19

Organisation de la semaine de travail selon le secteur d'emploi

Fonction publique

	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	%	%	%	%	%
NBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE							
3 ans ou moins	36,2	37,8	0,0	20,9	18,6	0,0	60,4
3-6 ans	36,1	39,0	0,0	12,5	36,5	2,9	48,1
6-10 ans	36,2	38,1	0,0	20,7	37,1	0,0	42,3
10-16 ans	35,9	38,2	0,0	26,8	36,2	0,0	37,1
16-22 ans	35,9	38,9	0,0	27,0	35,1	1,6	36,3
22-28 ans	36,1	40,5	0,0	34,0	27,2	4,5	34,3
Plus de 28 ans	35,9	39,8	0,0	33,0	21,7	3,2	42,1
SYNDICALISATION							
Oui	35,9	38,1	0,0	27,9	34,2	1,3	36,6
Non	36,3	42,6	0,0	31,5	14,5	4,4	49,7
ENSEMBLE	36,0	39,2	0,0	28,7	29,6	2,1	39,7

	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
	%	%	%	%	%	%	%
NBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE							
3 ans ou moins	28,6	49,6	21,8	8,4	28,6	3,8	59,1
3-6 ans	10,3	73,3	16,3	12,9	15,1	0,0	72,0
6-10 ans	17,2	69,0	13,8	9,6	11,0	1,6	77,8
10-16 ans	18,6	65,4	16,0	13,3	6,2	3,0	77,4
16-22 ans	22,4	66,2	11,3	12,1	3,3	3,0	81,6
22-28 ans	21,9	65,5	12,6	4,5	3,4	1,0	91,1
Plus de 28 ans	12,6	71,3	16,1	10,7	3,1	0,0	86,2
SYNDICALISATION							
Oui	16,1	76,4	7,5	11,7	3,8	1,3	83,2
Non	27,7	36,7	35,6	6,4	12,6	2,4	78,5
ENSEMBLE	18,8	67,1	14,1	10,5	5,9	1,5	82,1

Tableau 19 (suite 1)

Organisation de la semaine de travail selon le secteur d'emploi

Secteur parapublic et sociétés d'état

	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	%	%	%	%	%
NBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE							
3 ans ou moins	35,4	38,0	0,0	24,1	25,0	7,8	43,1
3-6 ans	35,9	38,2	0,0	12,1	39,3	3,5	45,1
6-10 ans	35,6	38,5	0,0	30,8	22,3	2,0	44,9
10-16 ans	35,9	39,8	0,0	28,6	31,2	2,3	37,9
16-22 ans	35,4	39,7	0,0	35,2	24,2	0,7	39,9
22-28 ans	35,9	40,9	0,0	40,3	23,8	0,0	35,9
Plus de 28 ans	36,5	41,0	0,0	37,0	21,8	0,0	41,2
SYNDICALISATION							
Oui	35,4	38,9	0,0	29,7	28,1	1,4	40,7
Non	37,3	43,2	0,0	41,8	17,8	1,3	39,0
ENSEMBLE	35,9	39,9	0,0	32,4	25,5	1,4	40,7

	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
	%	%	%	%	%	%	%
NBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE							
3 ans ou moins	9,6	82,6	7,8	2,6	2,6	7,0	87,8
3-6 ans	22,2	66,5	11,4	6,6	5,1	1,2	87,2
6-10 ans	17,4	71,7	10,8	3,5	12,6	3,5	80,5
10-16 ans	24,7	62,6	12,7	2,5	19,6	1,6	76,4
16-22 ans	20,9	64,9	14,3	1,4	12,5	3,9	82,2
22-28 ans	27,1	58,0	14,9	3,6	8,8	3,0	84,6
Plus de 28 ans	22,6	60,9	16,5	3,1	6,4	0,0	90,5
SYNDICALISATION							
Oui	18,1	71,1	10,8	3,0	9,2	2,6	85,2
Non	37,5	37,3	25,3	2,9	13,7	0,8	82,7
ENSEMBLE	22,7	63,1	14,2	3,1	10,3	2,2	84,3

Tableau 19 (suite 2)

Organisation de la semaine de travail selon le secteur d'emploi

Secteur manufacturier

	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	%	%	%	%	%
NBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE							
3 ans ou moins	39,6	42,5	0,7	19,2	22,2	0,0	58,0
3-6 ans	39,2	42,3	0,8	18,0	27,3	1,0	53,0
6-10 ans	39,2	42,7	0,3	25,4	27,2	1,3	45,8
10-16 ans	39,2	43,8	0,6	31,0	21,8	1,6	45,0
16-22 ans	39,1	44,1	1,8	34,2	20,0	2,6	41,4
22-28 ans	38,7	44,6	1,2	43,4	19,8	2,1	33,4
Plus de 28 ans	38,5	44,8	2,9	33,8	16,3	2,5	44,5
SYNDICALISATION							
Oui	38,5	40,6	0,0	18,4	38,5	0,0	43,1
Non	39,1	43,7	1,2	30,5	21,2	1,7	45,4
ENSEMBLE	39,1	43,6	1,2	30,1	21,7	1,7	45,3

	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
	%	%	%	%	%	%	%
NBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE							
3 ans ou moins	15,2	46,9	37,9	2,0	20,9	1,2	75,8
3-6 ans	16,2	51,9	31,8	3,9	17,4	0,6	78,1
6-10 ans	16,0	53,7	30,3	2,6	20,0	1,3	76,2
10-16 ans	16,7	51,1	32,2	1,7	15,9	2,7	79,7
16-22 ans	17,9	44,8	37,3	2,4	17,6	2,1	77,8
22-28 ans	20,5	38,9	40,6	2,8	12,8	2,1	82,4
Plus de 28 ans	27,5	32,3	40,2	2,9	10,0	1,3	85,9
SYNDICALISATION							
Oui	13,5	65,0	21,6	2,5	21,3	2,7	73,6
Non	18,6	45,9	35,5	2,5	15,8	1,8	79,9
ENSEMBLE	18,4	46,5	35,1	2,6	15,9	1,8	79,7

Tableau 19 (suite 3)

Organisation de la semaine de travail selon le secteur d'emploi

Secteur des communications, télécommunications et de l'informatique

	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	%	%	%	%	%
NBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE							
3 ans ou moins	38,6	41,1	4,1	49,9	21,2	0,0	24,7
3-6 ans	38,7	40,8	0,0	45,0	36,4	0,8	17,8
6-10 ans	38,6	41,7	1,6	57,7	23,5	0,8	16,4
10-16 ans	38,8	42,7	3,2	55,9	22,3	4,3	14,3
16-22 ans	38,7	43,4	0,7	82,4	8,9	1,1	6,9
22-28 ans	38,3	43,9	3,9	67,5	19,3	0,0	9,2
Plus de 28 ans	38,1	43,3	4,9	88,3	3,8	3,1	0,0
SYNDICALISATION							
Oui	37,8	40,7	2,3	32,5	39,6	3,5	22,1
Non	38,6	42,6	2,8	63,4	19,3	1,6	12,8
ENSEMBLE	38,6	42,5	2,8	61,2	20,7	1,7	13,5

Nb're 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
	%	%	%	%	%	%	%
NBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE							
3 ans ou moins	26,6	54,8	18,6	3,0	13,5	1,5	82,0
3-6 ans	26,6	64,8	8,5	0,0	13,3	0,8	85,9
6-10 ans	24,4	69,7	5,9	2,7	6,9	0,0	90,4
10-16 ans	28,4	61,0	10,6	2,6	7,8	1,2	88,3
16-22 ans	42,2	50,9	6,9	0,9	5,6	0,0	93,5
22-28 ans	42,5	44,0	13,5	0,0	3,7	0,0	96,3
Plus de 28 ans	48,7	37,5	13,8	3,8	0,0	4,1	92,1
SYNDICALISATION							
Oui	19,1	74,7	6,3	4,5	6,2	0,0	89,3
Non	34,1	54,8	11,1	1,7	7,7	0,9	89,6
ENSEMBLE	33,2	55,8	11,0	1,9	7,6	0,9	89,7

Tableau 19 (suite 4)

Organisation de la semaine de travail selon le secteur d'emploi

Génie conseil

	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	%	%	%	%	%
NBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE							
3 ans ou moins	38,0	39,9	0,4	27,7	32,3	2,8	36,9
3-6 ans	38,1	40,0	0,3	34,8	26,8	2,1	36,0
6-10 ans	37,9	40,6	1,6	45,1	25,2	0,8	27,3
10-16 ans	38,3	40,6	1,2	49,9	21,7	1,5	25,8
16-22 ans	38,1	42,4	0,5	51,4	15,6	2,8	29,6
22-28 ans	38,2	42,4	0,8	52,7	14,4	2,3	29,8
Plus de 28 ans	37,9	41,6	1,1	54,8	17,1	3,2	23,8
SYNDICALISATION							
Oui	38,0	40,0	0,0	28,4	31,6	1,4	38,5
Non	38,1	41,1	0,9	45,1	21,2	2,3	30,6
ENSEMBLE	38,1	41,1	0,9	44,3	21,6	2,3	31,0

	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
	%	%	%	%	%	%	%
NBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE							
3 ans ou moins	26,9	61,8	11,3	25,2	27,6	4,6	42,5
3-6 ans	25,6	59,3	15,1	20,8	23,9	2,6	52,7
6-10 ans	24,1	58,4	17,5	16,4	24,2	3,1	56,3
10-16 ans	25,2	57,6	17,2	13,9	23,8	3,1	59,2
16-22 ans	25,5	53,7	20,7	14,2	24,5	5,1	56,2
22-28 ans	24,8	50,4	24,8	14,9	29,6	1,5	54,0
Plus de 28 ans	26,2	54,2	19,6	17,8	31,2	3,9	47,0
SYNDICALISATION							
Oui	18,3	68,5	13,2	17,9	23,2	3,7	55,2
Non	26,5	55,4	18,1	17,0	26,2	3,1	53,7
ENSEMBLE	26,1	56,0	17,9	17,1	26,0	3,2	53,7

Tableau 19 (suite 5)

Organisation de la semaine de travail selon le secteur d'emploi

Autres, secteur privé

	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	%	%	%	%	%
NBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE							
3 ans ou moins	39,9	42,7	2,3	22,1	26,0	3,0	46,6
3-6 ans	39,6	42,8	1,1	33,8	16,8	2,4	45,8
6-10 ans	39,7	42,9	2,0	37,6	24,4	1,3	34,8
10-16 ans	39,6	44,0	1,7	36,7	21,4	2,1	38,1
16-22 ans	39,2	44,2	1,2	46,2	14,0	3,2	35,4
22-28 ans	39,2	45,6	4,9	43,0	9,9	4,4	37,8
Plus de 28 ans	39,1	44,7	6,6	47,8	6,0	1,3	38,4
SYNDICALISATION							
Oui	37,4	41,1	0,0	30,7	30,8	0,9	37,6
Non	39,5	44,1	2,9	39,7	15,6	2,7	39,1
ENSEMBLE	39,4	44,0	2,7	39,2	16,3	2,6	39,2

	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
	%	%	%	%	%	%	%
NBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE							
3 ans ou moins	25,6	34,4	40,0	5,4	10,8	2,9	80,9
3-6 ans	25,0	42,0	33,0	6,7	11,2	2,1	80,0
6-10 ans	32,1	39,6	28,3	4,1	13,7	2,0	80,2
10-16 ans	28,5	37,1	34,4	3,1	11,3	3,2	82,5
16-22 ans	32,1	33,9	34,0	3,7	9,9	1,3	85,0
22-28 ans	30,5	31,7	37,9	5,6	11,8	1,1	81,4
Plus de 28 ans	35,8	26,6	37,5	6,8	12,0	1,8	79,4
SYNDICALISATION							
Oui	27,2	57,3	15,5	8,8	8,7	5,2	77,4
Non	30,0	33,5	36,6	4,5	11,5	2,0	82,0
ENSEMBLE	29,9	34,7	35,5	4,7	11,4	2,2	81,7

Tableau 19 (suite 6)

Organisation de la semaine de travail selon le secteur d'emploi

Ensemble des ingénieurs

	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	%	%	%	%	%
NBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE							
3 ans ou moins	38,7	41,1	1,3	26,0	26,3	2,1	44,3
3-6 ans	38,6	41,3	0,6	27,8	26,7	1,8	43,1
6-10 ans	38,5	41,5	1,0	35,7	25,9	1,1	36,3
10-16 ans	38,5	42,3	1,1	37,6	23,9	1,9	35,5
16-22 ans	38,0	42,5	0,9	42,8	19,6	2,2	34,5
22-28 ans	37,9	43,3	1,8	44,6	18,3	2,5	32,8
Plus de 28 ans	37,7	42,6	2,3	43,2	15,8	1,9	36,7
SYNDICALISATION							
Oui	36,0	38,9	0,1	28,6	31,4	1,3	38,6
Non	38,8	43,0	1,6	40,0	19,3	2,1	36,9
ENSEMBLE	38,2	42,2	1,3	37,6	21,7	2,0	37,4

	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
	%	%	%	%	%	%	%
NBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE							
3 ans ou moins	22,9	51,5	25,6	10,7	19,0	3,2	67,1
3-6 ans	21,7	54,5	23,8	9,1	16,3	1,5	73,1
6-10 ans	22,2	55,9	21,9	6,3	17,0	1,9	74,7
10-16 ans	22,8	52,8	24,4	5,4	14,9	2,6	77,1
16-22 ans	25,0	50,0	25,0	5,3	13,5	2,6	78,5
22-28 ans	25,9	45,9	28,2	5,5	12,9	1,7	79,9
Plus de 28 ans	26,6	47,4	26,0	7,4	11,7	1,5	79,4
SYNDICALISATION							
Oui	17,7	72,0	10,3	7,1	8,3	2,2	82,4
Non	25,9	45,3	28,8	6,5	16,3	2,1	75,1
ENSEMBLE	24,2	50,7	25,1	6,7	14,6	2,1	76,6

Tableau 20

Rémunération des heures supplémentaires selon le secteur d'emploi

Secteur d'emploi	Taux régulier	Taux plus élevé que régulier	Crédit d'heures	Combinaison de ces formules	Pas admissible	Nombre d'ingénieurs
	%	%	%	%	%	N
Fonction publique	11,6	10,5	11,4	34,9	31,6	650
Secteur parapublic et sociétés d'état	5,9	15,6	5,2	34,7	38,5	835
Secteur manufacturier	5,1	6,4	9,1	9,2	70,2	2 209
Industrie de l'information, culture (télécommunications et communication) et informatique	8,4	6,2	10,4	10,9	64,1	661
Génie conseil	16,3	16,1	7,1	27,7	32,9	1 501
Autres, secteur privé	7,7	7,5	8,8	9,4	66,7	1 589
Ensemble des ingénieurs	8,9	10,1	8,5	18,7	53,8	7 445

Tableau 21

Nombre moyen de jours de vacances annuelles selon le secteur d'emploi, la taille de l'entreprise 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
	Jours	Jours	Jours	Jours	Jours	Jours	Jours
SECTEUR D'EMPLOI							
Fonction publique	16,7	18,5	18,6	19,9	21,0	22,9	24,2
Secteur parapublic et sociétés d'état	19,5	20,6	20,2	22,6	23,6	25,7	28,0
Secteur manufacturier	13,4	14,5	16,4	18,8	20,6	22,1	24,3
Industrie de l'information, culture (télécommunications et communication) et informatique	13,9	15,8	17,1	19,1	20,4	22,1	24,4
Génie conseil	12,6	14,4	16,5	18,4	19,8	20,4	20,9
Autres, secteur privé	13,6	15,4	17,2	19,5	21,3	21,9	23,3
TAILLE DE L'ENTREPRISE							
1 à 100 employés	12,8	14,6	16,2	18,7	20,3	21,2	22,3
101 à 500 employés	13,8	14,6	17,0	19,4	21,1	21,3	21,9
501 à 1 000 employés	15,1	15,6	17,2	19,9	21,1	22,0	23,5
Plus de 1 000 employés	14,1	16,3	17,7	19,5	21,3	23,3	25,6
ENSEMBLE	13,7	15,4	17,2	19,3	21,1	22,4	24,4

Tableau 22

Taux de syndicalisation selon le secteur d'emploi

Secteur d'emploi	Syndicalisation		Nombre d'ingénieurs
	Oui	Non	
	%	%	N
Fonction publique	76,6	23,4	655
Secteur parapublic et sociétés d'état	75,8	24,2	834
Secteur manufacturier	3,2	96,8	2 215
Industrie de l'information, culture (télécommunications et communication) et informatique	6,5	93,5	661
Génie conseil	4,2	95,8	1 505
Autres, secteur privé	4,9	95,1	1 600
Ensemble des ingénieurs	20,2	79,8	7 470

Tableau 23

Ingénieurs participant au régime de retraite de l'entreprise selon le secteur d'emploi, la syndicalisation, la taille de l'entreprise 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	%	%	%	%
SECTEUR D'EMPLOI						
Fonction publique	98,5	654	92,3	3,4	3,5	0,8
Secteur parapublic et sociétés d'état	96,3	839	87,4	5,5	4,2	2,8
Secteur manufacturier	72,6	2 211	25,6	30,3	32,9	11,1
Industrie de l'information, culture (télécommunications et communication) et informatique	56,1	664	30,0	28,4	38,6	3,0
Génie conseil	73,2	1 507	2,6	23,4	72,2	1,9
Autres, secteur privé	65,5	1 597	25,6	27,7	39,5	7,3
SYNDICALISATION						
Oui	96,4	1 433	82,1	6,3	10,0	1,6
Non	69,9	6 020	24,9	26,1	42,1	6,8
TAILLE DE L'ENTREPRISE						
1 à 100 employés	32,2	1 569	13,7	20,3	60,7	5,2
101 à 500 employés	69,5	1 605	24,4	25,8	45,7	4,0
501 à 1 000 employés	83,0	691	39,2	23,8	31,1	5,9
Plus de 1 000 employés	93,8	3 574	48,2	19,2	26,7	5,9
NIVEAU DE RESPONSABILITÉ						
A	73,3	198	19,4	27,0	51,6	2,1
B	67,2	782	26,7	26,9	42,4	3,9
C	72,5	1 738	36,4	22,0	37,3	4,3
D	78,7	1 915	40,5	20,1	32,5	6,9
E	78,1	1 496	41,3	21,3	30,8	6,6
F	80,1	520	44,7	17,9	33,2	4,2
F+	66,5	263	50,0	16,0	29,7	4,2
ENSEMBLE	75,3	7 472	39,8	21,0	33,8	5,5

Tableau 24

Ingénieurs participant aux programmes d'assurances de l'entreprise selon le secteur d'emploi, la syndicalisation, la taille de l'entreprise et le niveau de responsabilité

	Vie	Soins médicaux et paramédicaux	Invalidité courte et longue durée	Soins oculaires	Soins dentaires	Nombre d'ingénieurs
	%	%	%	%	%	N
SECTEUR D'EMPLOI						
Fonction publique	80,1	91,3	87,2	45,3	47,4	654
Secteur parapublic et sociétés d'état	92,4	96,2	94,4	51,5	54,1	838
Secteur manufacturier	90,8	94,7	92,5	71,4	80,8	2 216
Industrie de l'information, culture (télécommunications et communication) et informatique	91,2	95,7	92,1	73,7	90,3	664
Génie conseil	89,9	94,1	92,3	58,6	77,5	1 504
Autres, secteur privé	86,1	90,3	87,4	63,9	76,5	1 592
SYNDICALISATION						
Oui	86,3	94,3	90,4	52,4	54,2	1 429
Non	89,5	93,4	91,2	65,0	78,3	6 020
TAILLE DE L'ENTREPRISE						
1 à 100 employés	75,8	81,0	76,9	40,9	51,9	1 567
101 à 500 employés	92,0	97,1	94,8	60,7	72,0	1 605
501 à 1 000 employés	92,3	96,3	94,6	68,0	80,4	690
Plus de 1 000 employés	92,2	96,7	94,6	70,8	81,3	3 573
NIVEAU DE RESPONSABILITÉ						
A	83,8	93,6	90,1	60,1	76,3	198
B	83,4	89,8	85,3	59,2	68,4	782
C	86,8	93,4	89,7	61,6	73,1	1 741
D	90,6	94,9	92,3	65,2	76,0	1 916
E	90,9	95,2	93,9	62,8	74,9	1 500
F	91,8	94,6	94,0	63,2	74,2	522
F+	87,9	89,7	88,3	55,7	65,4	265
ENSEMBLE	88,8	93,6	91,1	62,4	73,4	7 468

Tableau 25

Ingénieurs bénéficiant d'avantages reliées à l'utilisation d'un véhicule selon le secteur d'emploi, la syndicalisation, la taille de l'entreprise 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
SECTEUR D'EMPLOI				
Fonction publique	12,2	12,3	12,4	630
Secteur parapublic et sociétés d'état	4,4	6,0	9,8	817
Secteur manufacturier	6,5	6,2	3,4	2 171
Industrie de l'information, culture (télécommunications et communication) et informatique	2,8	6,1	15,9	648
Génie conseil	3,7	8,2	14,2	1 448
Autres, secteur privé	17,6	14,9	13,1	1 532
SYNDICALISATION				
Oui	7,7	5,9	7,0	1 381
Non	8,3	9,6	11,1	5 847
TAILLE DE L'ENTREPRISE				
1 à 100 employés	11,3	12,8	12,1	1 520
101 à 500 employés	9,0	9,2	9,2	1 558
501 à 1 000 employés	6,5	8,7	8,9	664
Plus de 1 000 employés	6,8	7,4	10,3	3 471
NIVEAU DE RESPONSABILITÉ				
A	3,9	7,1	7,8	193
B	6,1	7,5	9,4	751
C	5,7	5,7	6,4	1 700
D	5,4	6,6	6,9	1 871
E	8,6	10,1	11,6	1 457
F	15,0	15,7	17,4	501
F+	25,5	19,2	27,0	249
ENSEMBLE	8,2	8,9	10,3	7 246

Tableau 26

Ingénieurs bénéficiant d'autres avantages défrayés par l'entreprise selon le secteur d'emploi, la syndicalisation, la taille de l'entreprise et le niveau de responsabilité

	Remboursement de la cotisation à l'Ordre des ingénieurs du Québec	Adhésion à un club	Branchement Internet à domicile	Examen médical	Consultation (légale, financière ou fiscale)
	%	%	%	%	%
SECTEUR D'EMPLOI					
Fonction publique	32,6	8,8	1,9	7,6	3,4
Secteur parapublic et sociétés d'état	19,7	10,8	4,7	11,4	7,3
Secteur manufacturier	62,7	17,1	4,4	20,3	10,0
Industrie de l'information, culture (télécommunications et communication) et informatique	45,4	19,6	17,8	21,9	9,2
Génie conseil	34,1	17,2	3,7	10,8	5,7
Autres, secteur privé	59,0	19,3	10,1	22,5	10,1
SYNDICALISATION					
Oui	25,8	10,8	3,2	11,0	5,2
Non	51,6	17,6	7,2	18,1	8,9
TAILLE DE L'ENTREPRISE					
1 à 100 employés	49,0	12,9	10,4	9,3	5,3
101 à 500 employés	60,5	18,3	7,4	16,5	7,5
501 à 1 000 employés	53,9	20,2	5,9	20,4	10,3
Plus de 1 000 employés	38,1	15,9	4,4	19,0	9,1
NIVEAU DE RESPONSABILITÉ					
A	32,4	13,5	1,9	15,5	3,2
B	40,2	13,7	2,8	9,1	5,0
C	46,9	15,4	4,5	12,0	5,2
D	46,4	14,5	5,4	14,7	8,0
E	47,8	17,4	8,0	20,2	9,9
F	55,8	19,5	8,3	22,5	12,0
F+	59,0	25,1	20,0	36,8	18,3
ENSEMBLE	46,4	16,2	6,4	16,7	8,1

Tableau 26 (suite)

Ingénieurs bénéficiant d'autres avantages défrayés par l'entreprise selon le secteur d'emploi, la syndicalisation, la taille de l'entreprise et le niveau de responsabilité

	Téléphone cellulaire	Ordinateur pour le domicile	Programme d'aide aux employés	Programme de formation externe	Nombre d'ingénieurs
	%	%	%	%	N
SECTEUR D'EMPLOI					
Fonction publique	48,9	12,8	87,9	92,2	648
Secteur parapublic et sociétés d'état	39,9	12,7	88,4	88,6	831
Secteur manufacturier	48,0	17,1	66,5	76,8	2 211
Industrie de l'information, culture (télécommunications et communication) et informatique	46,1	14,4	63,4	72,9	659
Génie conseil	54,5	15,4	60,5	85,8	1 499
Autres, secteur privé	63,7	23,4	56,7	79,1	1 588
SYNDICALISATION					
Oui	33,4	9,1	85,4	87,6	1 416
Non	56,1	18,8	63,4	80,2	6 000
TAILLE DE L'ENTREPRISE					
1 à 100 employés	55,1	22,4	21,3	68,4	1 564
101 à 500 employés	52,4	17,7	63,1	78,6	1 595
501 à 1 000 employés	49,3	16,5	79,3	82,7	687
Plus de 1 000 employés	50,1	14,4	86,5	88,2	3 557
NIVEAU DE RESPONSABILITÉ					
A	22,6	10,9	60,0	75,3	197
B	27,2	9,6	54,0	73,4	778
C	33,5	11,3	62,8	78,5	1 735
D	47,7	15,7	71,1	80,6	1 914
E	66,8	20,4	74,3	87,4	1 495
F	85,2	26,6	73,2	89,5	521
F+	92,0	36,4	64,1	86,6	262
ENSEMBLE	51,6	16,9	67,8	81,7	7 436



**RÉSEAU
DES INGÉNIEURS
DU QUÉBEC**

L'Enquête sur la rémunération directe des ingénieurs salariés du Québec 2010 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, 2010

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives Canada, 2010

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.