

# ENQUÊTE

SUR LA RÉMUNÉRATION  
DES PROFESSIONNELS  
EN GÉNIE SALARIÉS DU QUÉBEC

Rapport 2015



**RÉSEAU  
DES INGÉNIEURS  
DU QUÉBEC**



## Faites partie de la Communauté des conducteurs vigilants de La Personnelle, grâce à Ajusto.

La Personnelle s'engage à rendre les routes plus sûres en offrant **Ajusto**<sup>MC</sup>. Ce programme d'assurance basé sur l'usage vous permet de suivre en tout temps vos habitudes de conduite sur votre téléphone intelligent et de les améliorer.

### DEMANDEZ UNE SOUMISSION ET SUIVEZ CES 3 ÉTAPES FACILES

ÉTAPE

1



Téléchargez  
l'application



ÉTAPE

2

Conduisez  
prudemment



ÉTAPE

3

Économisez  
jusqu'à 25 %



Demandez une soumission et  
commencez à économiser

[lapersonnelle.com/ajusto](http://lapersonnelle.com/ajusto)

1 855 801-8830



laPersonnelle

Assureur de groupe auto et habitation



RÉSEAU  
DES INGÉNIEURS  
DU QUÉBEC

Ajusto est souscrit auprès de La Personnelle qui désigne La Personnelle, assurances générales inc. au Québec. <sup>MC</sup> Ajusto est une marque de commerce de Desjardins Assurances générales inc., utilisée avec permission par La Personnelle, assurances générales inc. Les économies correspondent à un pourcentage accordé sur la majorité de la prime. Notez qu'elles seront automatiquement appliquées à celle-ci lors du renouvellement. Certaines conditions, exclusions et limitations s'appliquent. Apple et le logo Apple sont des marques déposées par Apple Inc., enregistrées aux États-Unis et dans d'autres régions. App Store est une marque d'Apple Inc. Google Play est une marque de commerce de Google inc.

# TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	6
Remerciements	6
<b>PRINCIPAUX RÉSULTATS</b>	<b>7</b>
Méthodologie	9
Contexte et objectifs	10
Mise en garde : interprétation des résultats	10
<b>PROFIL DES RÉPONDANTS</b>	<b>11</b>
<b>PROFIL DES EMPLOYEURS</b>	<b>16</b>
<b>SALAIRE, RÉMUNÉRATION DIRECTE, CONDITIONS DE TRAVAIL ET AVANTAGES SOCIAUX PAR SECTEUR</b>	<b>18</b>
Secteur public	19
Secteur privé	24
<b>ANALYSE</b>	<b>30</b>
Situation de l'emploi dans l'industrie du génie	30
Explication des variations de salaire	32
Différences entre les avantages sociaux et les conditions de travail	37
Conclusion	38
<b>ANNEXES</b>	<b>39</b>
Aéronautique	39
Construction	41
Extraction minière, de pétrole et de gaz	43
Consultation	45
Manufacturier	47
Informatique	49
Autres	51

# LISTE DES TABLEAUX

## PRINCIPAUX RÉSULTATS

Comparaison des augmentations de salaire des professionnels en génie et des indices de prix à la consommation (IPC) pour 2014-2015	7
Salaire de base selon l'expérience et la spécialité en génie	7

## PROFIL DES RÉPONDANTS

TABLEAU 1	Répartition des répondants selon le genre	11
TABLEAU 2	Répartition des répondants selon l'âge et le genre	11
TABLEAU 3	Répartition des répondants selon l'origine	12
TABLEAU 4	Répartition des répondants selon la nature de la fonction	12
TABLEAU 5	Répartition des répondants selon la spécialité en génie du bac et le genre	13
TABLEAU 6	Répartition des répondants selon la provenance du premier diplôme universitaire en génie obtenu	14
TABLEAU 7	Répartition des répondants selon le nombre d'années d'expérience et le genre	14
TABLEAU 8	Répartition des répondants selon le statut à l'OIQ	14
TABLEAU 9	Répartition des répondants selon le plus haut diplôme universitaire obtenu	15
TABLEAU 10	Répartition des répondants selon le nombre moyen d'années de service chez l'employeur actuel	15
TABLEAU 11	Répartition des répondants selon les régions	15

## PROFIL DES EMPLOYEURS

TABLEAU 12	Taille des employeurs	16
TABLEAU 13	Volume d'affaires des employeurs	16
TABLEAU 14	Secteur d'activités des employeurs	17

## SECTEUR PUBLIC

TABLEAU 15	Salaire de base selon le nombre d'années d'expérience	19
TABLEAU 16	Rémunération directe selon le nombre d'années d'expérience	19
TABLEAU 17	Salaire de base selon le type de fonction, la taille de l'organisation et la région	20
TABLEAU 18	Rémunération des heures supplémentaires	21
TABLEAU 19	Nombre moyen de congés mobiles	21
TABLEAU 20	Organisation de la semaine de travail	21
TABLEAU 21	Taux de syndicalisation	21
TABLEAU 22	Professionnels en génie participant au régime de retraite selon la taille et le volume d'affaires de l'organisation	22
TABLEAU 23	Professionnels en génie participant aux programmes d'assurances selon la taille et le volume d'affaires de l'organisation	22
TABLEAU 24	Professionnels en génie bénéficiant d'avantages reliés à l'utilisation d'un véhicule	23
TABLEAU 25	Professionnels en génie bénéficiant d'autres avantages	23

## SECTEUR PRIVÉ

TABLEAU 26	Salaire de base selon le nombre d'années d'expérience	24
TABLEAU 27	Rémunération directe selon le nombre d'années d'expérience	24
TABLEAU 28	Salaire de base selon le type de fonction, la taille de l'organisation et la région	25
TABLEAU 29	Rémunération des heures supplémentaires	26
TABLEAU 30	Nombre moyen de congés mobiles	26
TABLEAU 31	Taux de syndicalisation	26
TABLEAU 32	Organisation de la semaine de travail	27
TABLEAU 33	Professionnels en génie participant au régime de retraite selon la taille et le volume d'affaires de l'organisation	28
TABLEAU 34	Professionnels en génie participant aux programmes d'assurances selon la taille et le volume d'affaires de l'organisation	28
TABLEAU 35	Professionnels en génie bénéficiant d'avantages reliés à l'utilisation d'un véhicule	29
TABLEAU 36	Professionnels en génie bénéficiant d'autres avantages	29

# LISTE DES TABLEAUX

## ANALYSE

### Situation de l'emploi dans l'industrie du génie

Croissance du nombre de professionnels en génie en période d'inactivité professionnelle 30

Taux de chômage au Québec 31

### Explications des variations de salaire

TABLEAU I Augmentation de salaire en fonction du nombre d'années d'expérience (en %) 32

TABLEAU II Augmentation de salaire en fonction du secteur d'activité de l'employeur 33

### Différences entre les salaires et la rémunération directe

TABLEAU III Salaire en fonction de la nature de l'emploi 33

TABLEAU IV Salaire en fonction des années d'expérience 34

TABLEAU V Salaire en fonction du baccalauréat en génie 34

TABLEAU VI Salaire en fonction de l'obtention d'un diplôme de 2<sup>e</sup> cycle 35

TABLEAU VII Salaire en fonction de la taille de l'entreprise 35

TABLEAU VIII Salaire en fonction du chiffre d'affaires de l'entreprise 35

TABLEAU IX Salaire en fonction de la région administrative 36

TABLEAU X Salaire en fonction du secteur d'activité de l'employeur 37

## ANNEXES

### AÉRONAUTIQUE

TABLEAU A Salaire de base selon le nombre d'années d'expérience 39

TABLEAU B Rémunération directe selon le nombre d'années d'expérience 39

TABLEAU C Salaire de base selon le type de fonction, la taille de l'organisation et la région 40

TABLEAU D Rémunération des heures supplémentaires 41

### CONSTRUCTION

TABLEAU A Salaire de base selon le nombre d'années d'expérience 41

TABLEAU B Rémunération directe selon le nombre d'années d'expérience 41

TABLEAU C Salaire de base selon le type de fonction, la taille de l'organisation et la région 42

TABLEAU D Rémunération des heures supplémentaires 43

### EXTRACTION MINIÈRE, DE PÉTROLE ET DE GAZ

TABLEAU A Salaire de base selon le nombre d'années d'expérience 43

TABLEAU B Rémunération directe selon le nombre d'années d'expérience 43

TABLEAU C Salaire de base selon le type de fonction, la taille de l'organisation et la région 44

TABLEAU D Rémunération des heures supplémentaires 45

### CONSULTATION

TABLEAU A Salaire de base selon le nombre d'années d'expérience 45

TABLEAU B Rémunération directe selon le nombre d'années d'expérience 45

TABLEAU C Salaire de base selon le type de fonction, la taille de l'organisation et la région 46

TABLEAU D Rémunération des heures supplémentaires 47

### MANUFACTURIER

TABLEAU A Salaire de base selon le nombre d'années d'expérience 47

TABLEAU B Rémunération directe selon le nombre d'années d'expérience 47

TABLEAU C Salaire de base selon le type de fonction, la taille de l'organisation et la région 48

TABLEAU D Rémunération des heures supplémentaires 49

### INFORMATIQUE

TABLEAU A Salaire de base selon le nombre d'années d'expérience 49

TABLEAU B Rémunération directe selon le nombre d'années d'expérience 49

TABLEAU C Salaire de base selon le type de fonction, la taille de l'organisation et la région 50

TABLEAU D Rémunération des heures supplémentaires 51

### AUTRES

TABLEAU A Salaire de base selon le nombre d'années d'expérience 51

TABLEAU B Rémunération directe selon le nombre d'années d'expérience 51

TABLEAU C Salaire de base selon le type de fonction, la taille de l'organisation et la région 52

TABLEAU D Rémunération des heures supplémentaires 53



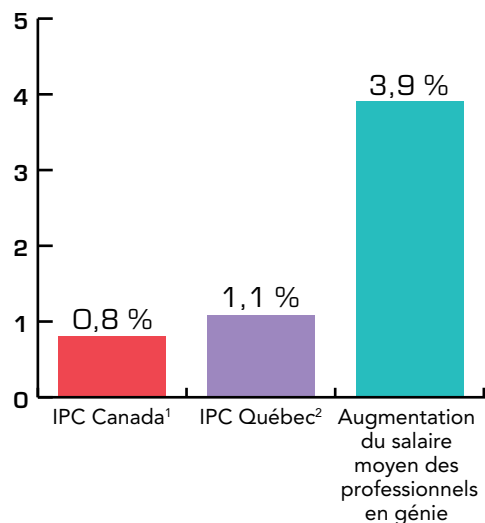
# REMERCIEMENTS

Le Réseau des ingénieurs tient à remercier tous les membres qui ont répondu à l'Enquête ainsi que les professionnels des ressources humaines qui ont offert leur précieuse collaboration:

- Claude L'Archevêque, CRHA, CCP, GRP, Directrice principale, services partagés ressources humaines
- Martin Mathe, Directeur ressources humaines, BBA
- Janie Guérin, Conseillère formation et ressources humaines, Avena
- Yannick Lapierre, Conseiller ressources humaines, Aluminerie Alouette
- Catherine Lespérance, CRHA, ressources humaines et culture, GCM Consultants
- Marika Dionne, Conseillère en ressources humaines, HumanWare
- André Poirier, Associé, Processus Marketing et expert statisticien

# PRINCIPAUX RÉSULTATS

## COMPARAISON DES AUGMENTATIONS DE SALAIRE DES PROFESSIONNELS EN GÉNIE ET DES INDICES DE PRIX À LA CONSOMMATION (IPC) POUR 2014-2015



## SALAIRE DE BASE SELON L'EXPÉRIENCE ET LA SPÉCIALITÉ EN GÉNIE

### GÉNIE BIOTECHNOLOGIQUE, BIOMÉDICAL ET CHIMIQUE

NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE	MOYENNE	ÉCART-TYPE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
	\$	\$	N
3 ans ou moins	54 600*	9 600*	26*
3-6 ans	64 300	12 800	35
6-10 ans	82 100	19 800	31
10-16 ans	90 000	16 500	40
16-22 ans	111 300	33 600	50
22-28 ans	130 300	43 000	51
Plus de 28 ans	138 200	29 200	60

### GÉNIE CIVIL, DU BÂTIMENT, DE LA CONSTRUCTION

NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE	MOYENNE	ÉCART-TYPE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
	\$	\$	N
3 ans ou moins	56 700	13 900	102
3-6 ans	66 200	11 100	105
6-10 ans	80 900	24 000	104
10-16 ans	95 200	22 100	89
16-22 ans	109 800	36 800	114
22-28 ans	117 200	32 500	65
Plus de 28 ans	125 200	30 500	127

### GÉNIE ÉLECTRIQUE

NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE	MOYENNE	ÉCART-TYPE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
	\$	\$	N
3 ans ou moins	60 700	16 900	53
3-6 ans	66 900	11 900	76
6-10 ans	79 700	14 500	110
10-16 ans	93 700	20 200	114
16-22 ans	100 000	17 300	121
22-28 ans	115 300	42 500	122
Plus de 28 ans	135 400	34 900	151

### GÉNIE GÉOLOGIQUE

NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE	MOYENNE	ÉCART-TYPE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
	\$	\$	N
3 ans ou moins	**	**	4
3-6 ans	65 400*	12 600*	7*
6-10 ans	78 600*	14 800*	11*
10-16 ans	90 600*	19 100*	17*
16-22 ans	113 700*	45 600*	9*
22-28 ans	106 500*	16 100*	8*
Plus de 28 ans	123 100	35 100	34

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

<sup>1</sup> Augmentation de l'indice de prix à la consommation (IPC), entre avril 2014 et avril 2015, au Canada selon Statistique Canada.

<sup>2</sup> Augmentation de l'indice de prix à la consommation (IPC), entre avril 2014 et avril 2015, au Québec selon Statistique Canada.

\*\* Échantillon inférieur à 5 répondants.

## GÉNIE INDUSTRIEL

NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE	MOYENNE	ÉCART-TYPE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
	\$	\$	N
3 ans ou moins	59 800*	11 600*	15*
3-6 ans	72 700*	13 900*	18*
6-10 ans	104 500*	62 000*	24*
10-16 ans	100 300	29 300	30
16-22 ans	105 700*	35 500*	22*
22-28 ans	110 600*	23 000*	26*
Plus de 28 ans	125 900*	52 100*	28*

## GÉNIE INFORMATIQUE ET LOGICIEL

NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE	MOYENNE	ÉCART-TYPE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
	\$	\$	N
3 ans ou moins	60 200*	14 200*	25*
3-6 ans	66 800	11 200	32
6-10 ans	79 900	14 700	52
10-16 ans	92 800	20 100	59
16-22 ans	113 200*	37 000*	15*
22-28 ans	106 200*	18 200*	8*
Plus de 28 ans	**	**	1

## GÉNIE MATÉRIAUX ET MÉTALLURGIE

NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE	MOYENNE	ÉCART-TYPE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
	\$	\$	N
3 ans ou moins	**	**	4
3-6 ans	70 600*	20 400*	9*
6-10 ans	90 200*	51 300*	9*
10-16 ans	110 400*	19 600*	13*
16-22 ans	112 700*	42 900*	11*
22-28 ans	106 800*	16 900*	10*
Plus de 28 ans	158 400*	49 100*	20*

## GÉNIE MÉCANIQUE

NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE	MOYENNE	ÉCART-TYPE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
	\$	\$	N
3 ans ou moins	58 800	16 000	105
3-6 ans	66 900	11 000	111
6-10 ans	79 700	14 700	168
10-16 ans	90 700	18 500	172
16-22 ans	109 300	30 800	173
22-28 ans	120 700	35 100	142
Plus de 28 ans	130 600	41 700	123

## GÉNIE PRODUCTION AUTOMATISÉE

NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE	MOYENNE	ÉCART-TYPE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
	\$	\$	N
3 ans ou moins	53 900*	9 200*	9*
3-6 ans	69 800*	10 900*	16*
6-10 ans	77 100	13 900	30
10-16 ans	91 800*	16 600*	28*
16-22 ans	92 800*	13 100*	6*
22-28 ans	**	**	1
Plus de 28 ans	**	**	4

## AUTRES

NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE	MOYENNE	ÉCART-TYPE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
	\$	\$	N
3 ans ou moins	65 300*	12 300*	21*
3-6 ans	64 600*	11 400*	28*
6-10 ans	75 900*	14 500*	20*
10-16 ans	99 000	27 700	38
16-22 ans	119 200	42 100	32
22-28 ans	141 300	73 100	41
Plus de 28 ans	122 400	37 900	32

\* Le lecteur doit interpréter ces résultats avec discernement étant donné le faible nombre de répondants dans cette catégorie (moins de 30).  
 \*\* Échantillon inférieur à 5 répondants.



## MÉTHODOLOGIE

### Échantillon de l'étude

L'Enquête a été réalisée par Internet entre le 5 et le 22 mars 2015 auprès des membres du Réseau des ingénieurs du Québec. Afin d'offrir la possibilité à tous les membres d'y participer, plusieurs communications ont été réalisées dont un message d'invitation et plusieurs relances par courriel ainsi que de la publicité sur le site web du RéseauQ ([reseaulq.qc.ca](http://reseaulq.qc.ca)).

Le sondage a été envoyé par courriel à 43 732 professionnels du génie membres du RéseauQ. De ce nombre, 159 adresses se sont avérées invalides et 4 691 membres du RéseauQ ont commencé le questionnaire, ce qui correspond à un taux de réponse de 10,77 %. Toutefois, 894 questionnaires ont été exclus de l'analyse, principalement en raison du fait que les répondants ne travaillaient pas à temps plein. Les résultats de l'Enquête sont donc basés sur l'analyse de 3 797 questionnaires dûment remplis par les professionnels en génie salariés à temps plein, ce qui génère une marge d'erreur maximale de  $\pm 1,6$  %.

### Sélection des répondants admissibles

Nous avons sélectionné les professionnels suivants :

- employés salariés à temps plein (32 heures et plus)
- salaires inférieurs à 750 000 \$ en 2015
- professionnels en génie diplômés depuis 1972
- professionnels en génie nés depuis 1949

Nous avons aussi exclu les professionnels en génie diplômés en 2015.

### Pondération

Afin de nous inscrire en continuité avec les éditions des Enquêtes précédentes et de nous assurer que les résultats soient représentatifs de la population à l'étude, nous avons eu recours à la même pondération que celle des dernières années, réalisée par monsieur André Poirier, enseignant et expert en statistique. La pondération a été calculée à partir de l'année d'obtention du diplôme.

### Exclusion des valeurs extrêmes<sup>3</sup>

Les valeurs extrêmes n'ont pas été conservées dans les analyses pour éviter que les résultats en soient influencés.

<sup>3</sup> Les valeurs extrêmes sont les cas où les heures supplémentaires sont supérieures au salaire de 2015, les commissions sont supérieures à 250 000 \$, un retour de plus 900 000 \$ avec un régime de participation aux profits et aux dividendes, une semaine de travail de plus de 61 heures, un nombre d'heures de travail effectuées en moyenne chaque semaine de plus de 71 heures, un nombre de jours de congés mobiles de plus de 6 jours et plus de 49 ans d'expérience.



## CONTEXTE ET OBJECTIFS

Depuis sa création, le Réseau des ingénieurs du Québec réalise annuellement l'Enquête sur la rémunération des professionnels en génie<sup>4</sup>.

Cette Enquête est un outil de référence qui figure parmi un ensemble de services offerts par le Réseau des ingénieurs. Plus spécifiquement, ce document de référence permet aux membres de se situer par rapport à leurs confrères du RéseauIQ au niveau du salaire, des avantages sociaux et des conditions de travail. L'Enquête est également destinée aux services des ressources humaines des entreprises employant des professionnels en génie, permettant à ceux-ci de comparer les conditions offertes à leurs salariés avec celles de l'industrie. La réalisation de cette Enquête permet par ailleurs d'observer l'évolution du monde du génie et, à cet égard, témoigne des mouvements de l'industrie du génie au Québec.

### [CONSULTEZ LES ÉDITIONS ANTÉRIEURES >>](#)

Afin d'assurer le processus d'amélioration continue et de rencontrer les préoccupations partagées par les membres, nous avons modifié certains éléments de l'édition 2015 de l'Enquête sur la rémunération pour nous rapprocher des réalités propres au marché du génie. Ainsi, nous croyons que ces améliorations faciliteront son utilisation par les membres et les professionnels des ressources humaines.

Parmi les améliorations apportées, notons l'échelle de responsabilité qui a été remplacée par une série de questions. Développées en collaboration avec des professionnels des ressources humaines œuvrant dans l'industrie du génie, ces questions reflètent mieux la réalité des professionnels et facilitent l'auto-évaluation des fonctions.

Certains tableaux comparatifs présentant des constats peu significatifs ont par ailleurs été retirés au profit de quelques éléments d'analyse concernant les salaires, avantages sociaux et autres conditions de travail selon différents facteurs. Des analyses sur l'augmentation de salaire et sur la situation de l'emploi dans l'industrie du génie ont aussi été ajoutées.

## MISE EN GARDE : INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS

### **Échantillon inférieur à 30**

Les résultats ayant un échantillon inférieur à 30 répondants doivent être interprétés avec prudence. Leur analyse statistique étant impossible, ils sont présentés à titre indicatif seulement.

### **Échantillon inférieur à 5**

Les résultats ayant un échantillon inférieur à 5 répondants ne seront pas présentés et seront remplacés par \*\*.

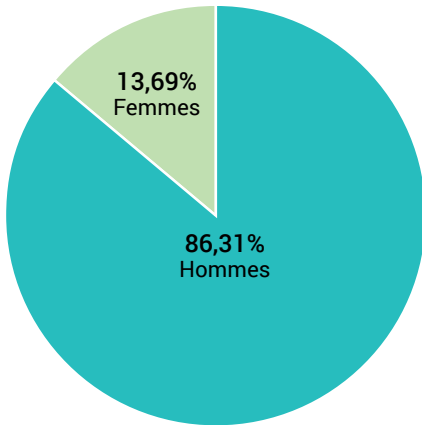
### **Les totaux**

Certains tableaux présenteront des totaux différents de 100 puisqu'ils ont été calculés à partir de nombres ou de pourcentages arrondis.

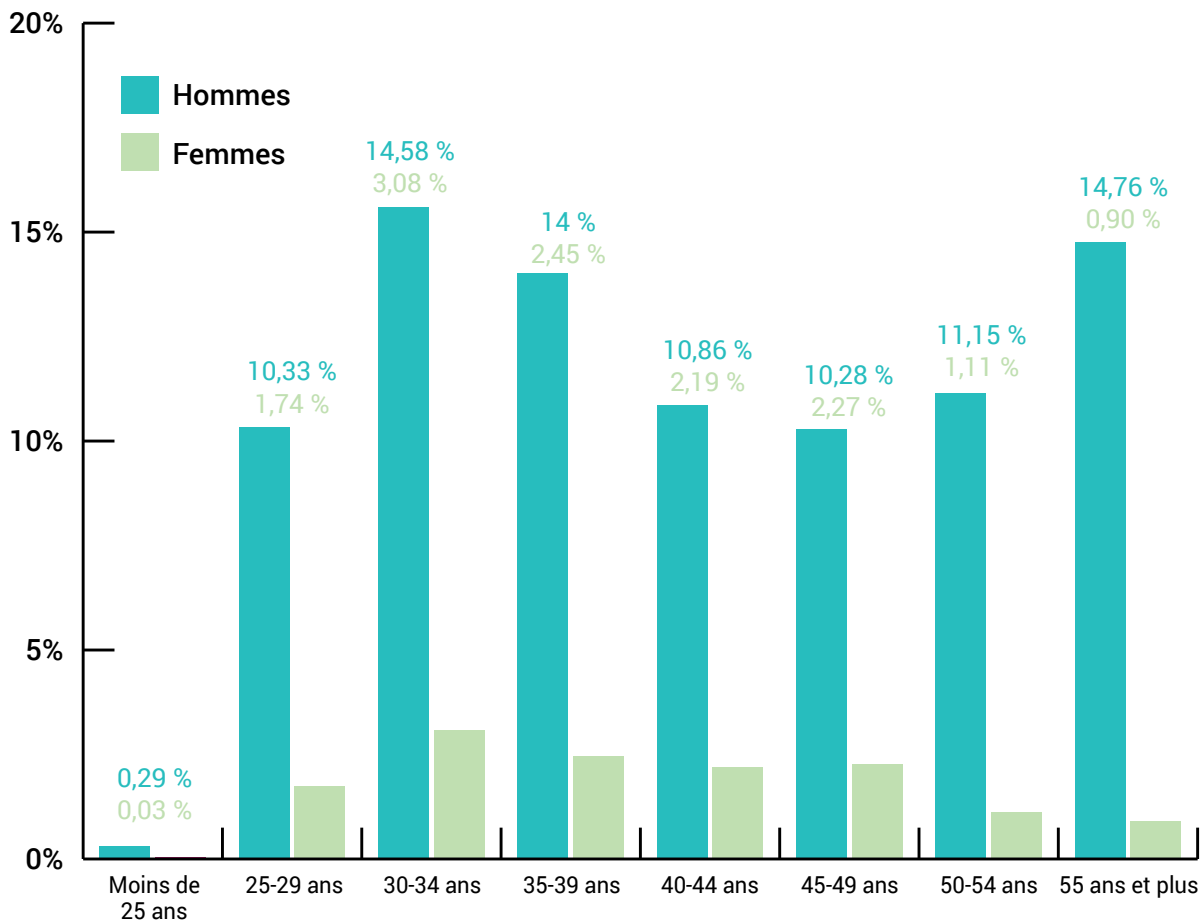
<sup>4</sup> Réalisée jusqu'en 2001 par l'Ordre des ingénieurs du Québec. En 2015, le titre du document est modifié pour favoriser l'inclusion des professionnels en génie, et devient : l'Enquête sur la rémunération des professionnels en génie salariés du Québec.

# PROFIL DES RÉPONDANTS

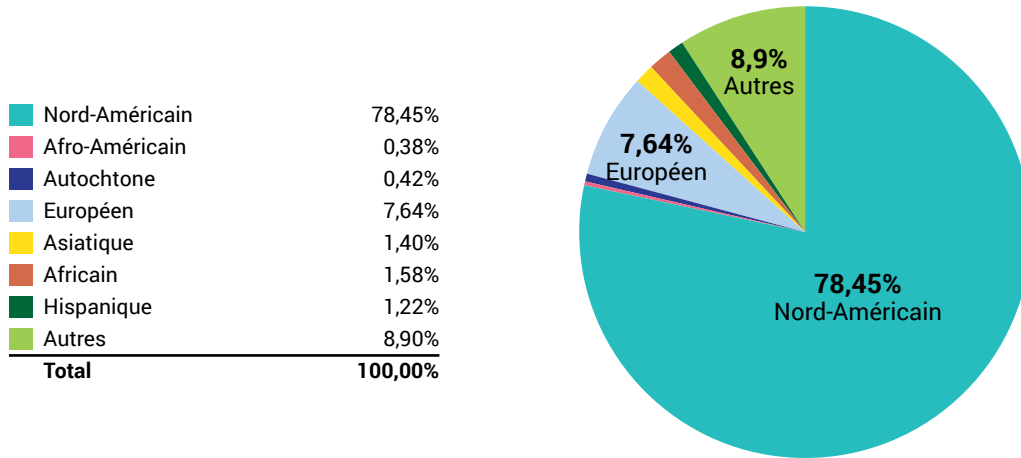
**TABLEAU 1**  
RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON LE GENRE



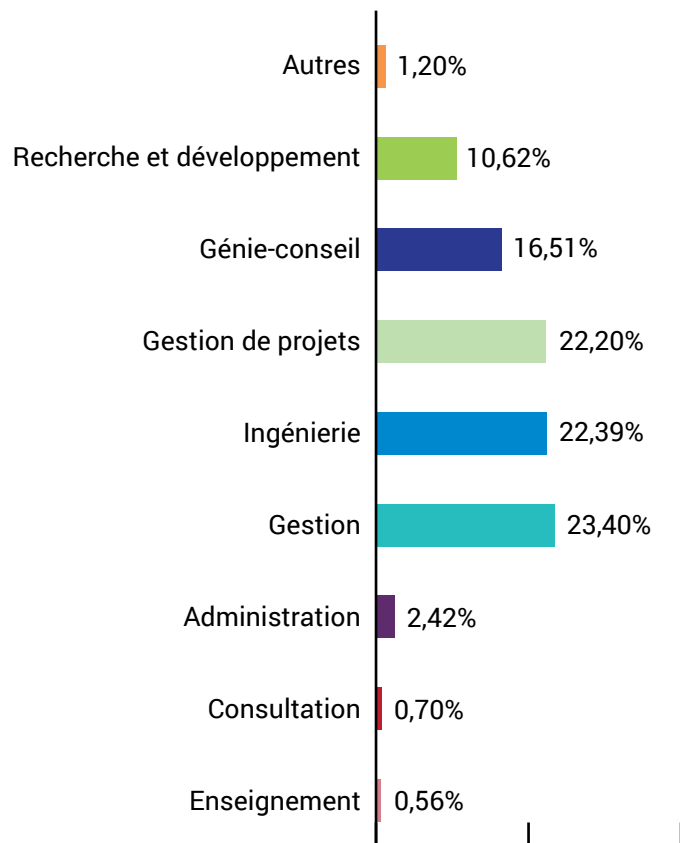
**TABLEAU 2**  
RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON L'ÂGE ET LE GENRE



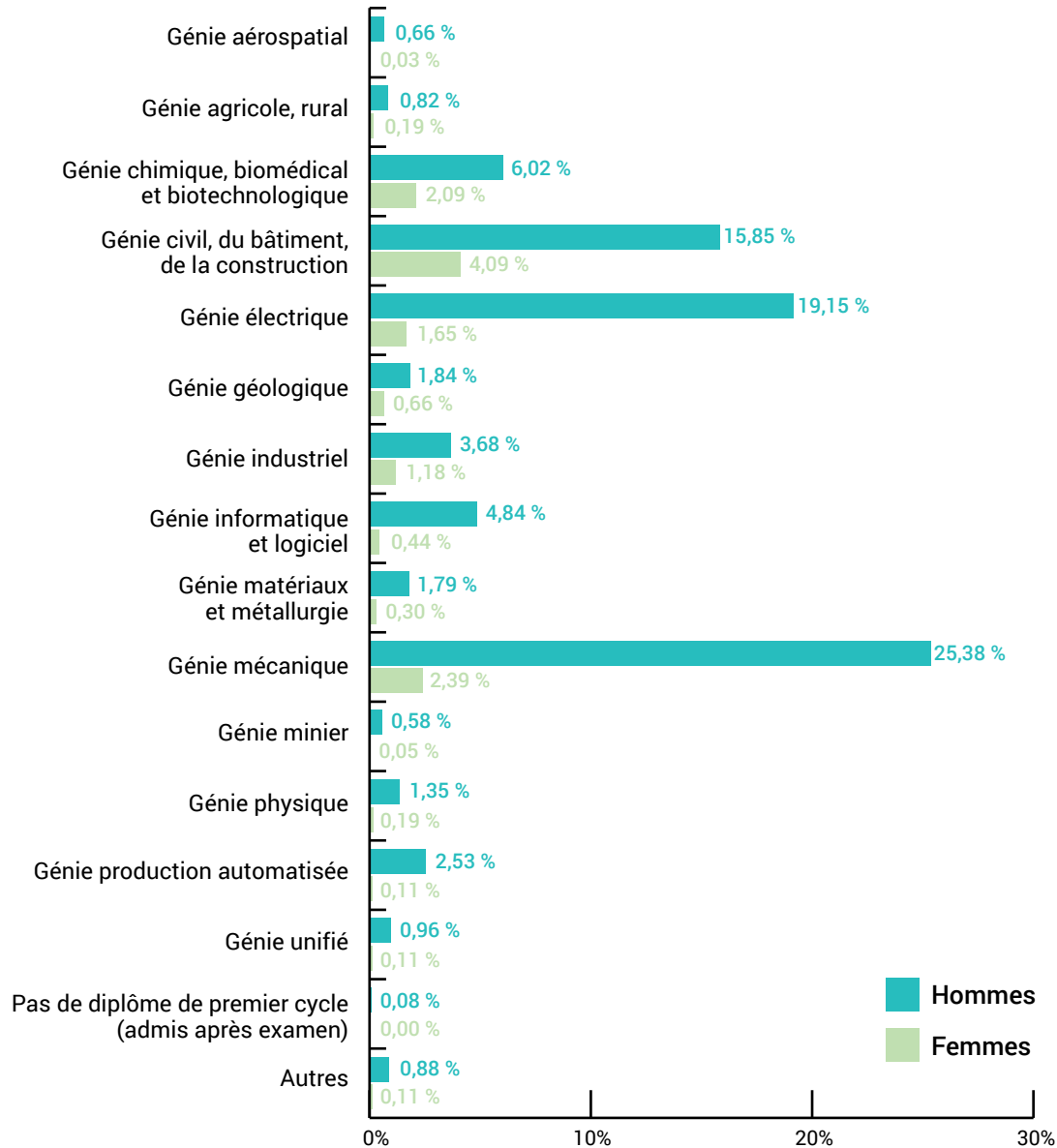
**TABLEAU 3**  
**RÉPARTITION DES RÉPONDANTS**  
**SELON L'ORIGINE**



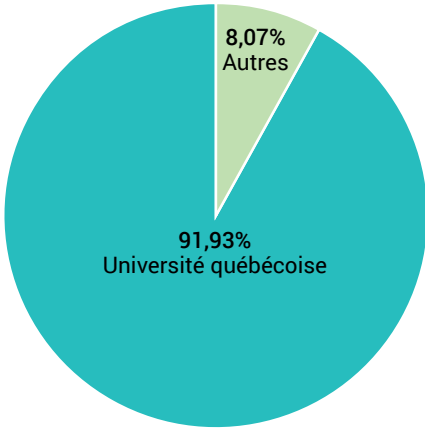
**TABLEAU 4**  
**RÉPARTITION DES RÉPONDANTS**  
**SELON LA NATURE DE LA FONCTION**



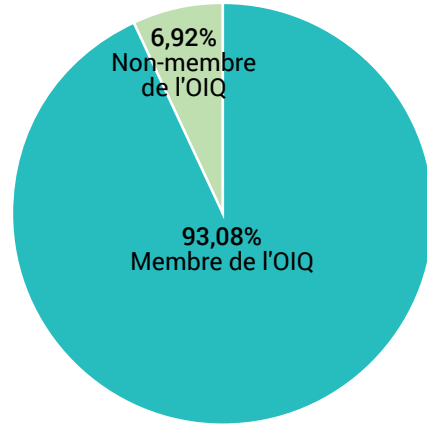
**TABEAU 5**  
**RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON LA SPÉCIALITÉ EN GÉNIE DU BAC ET LE GENRE**



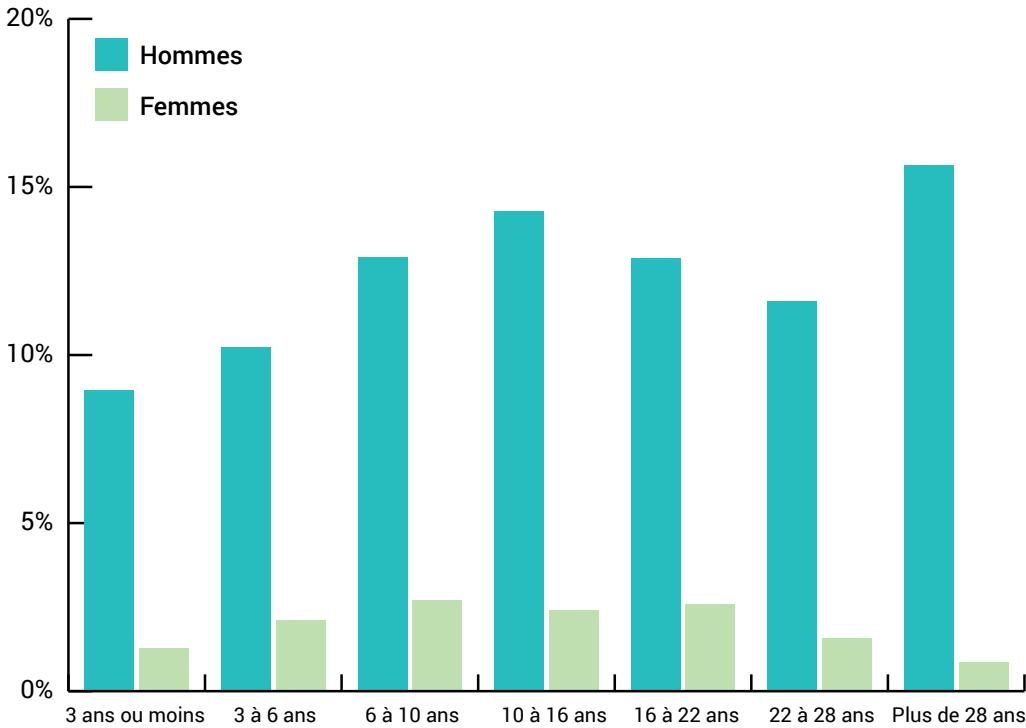
**TABLEAU 6**  
RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON LA PROVENANCE DU PREMIER DIPLOME UNIVERSITAIRE EN GÉNIE OBTENU



**TABLEAU 7**  
RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON LE STATUT À L'OIQ



**TABLEAU 8**  
RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON LE NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE ET LE GENRE

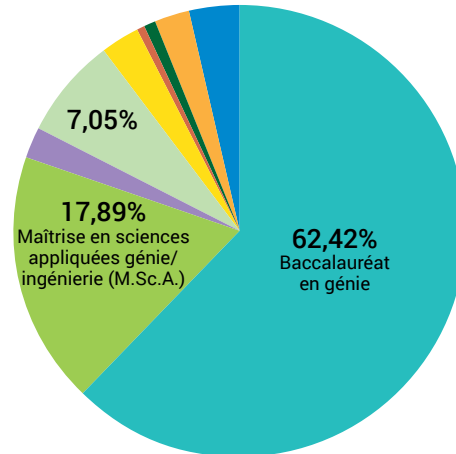


RÉSEAU DES INGÉNIEURS DU QUÉBEC, 2015 - TOUS DROITS RÉSERVÉS



**TABLEAU 9**  
**RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON LE PLUS HAUT DIPLÔME UNIVERSITAIRE OBTENU**

Baccalauréat en génie	62,42%
Maîtrise en sciences appliquées génie/ingénierie (M.Sc.A.)	17,89%
Doctorat en sciences appliquées génie/ingénierie (Ph. D.)	2,36%
Maîtrise en administration / commerce (MBA)	7,05%
Certificat	2,99%
Baccalauréat (en plus d'un B.ING.)	0,43%
2 <sup>e</sup> Baccalauréat en génie	0,82%
DEC ou DESS	2,69%
Autres	3,34%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

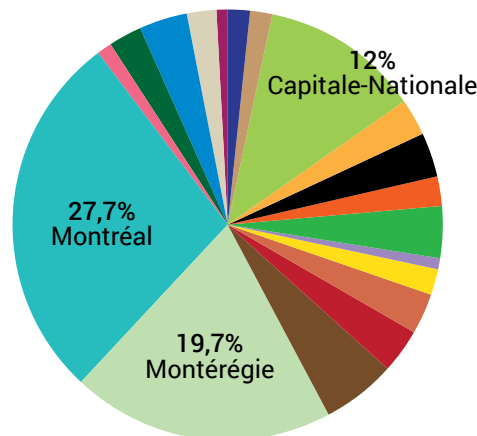


**TABLEAU 10**  
**RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON LE NOMBRE MOYEN D'ANNÉES DE SERVICE CHEZ L'EMPLOYEUR ACTUEL (EN ANNÉES)**

	MOYENNE	MINIMUM	MAXIMUM	ECART-TYPE
Nombre d'années de service chez l'employeur actuel	8,9	0,0	38,0	8,4

**TABLEAU 11**  
**RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON LES RÉGIONS**

Abitibi-Témiscamingue	1,8%
Bas-Saint-Laurent	1,6%
Capitale-Nationale	12,0%
Centre-du-Québec	2,8%
Chaudière-Appalaches	3,2%
Côte-Nord	2,3%
Estrie	3,8%
Gaspésie / Îles-de-la-Madeleine	1,0%
Lanaudière	1,8%
Laurentides	3,2%
Laval	3,4%
Mauricie	5,5%
Montérégie	19,7%
Montréal	27,7%
Nord-du-Québec	1,1%
Outaouais	2,5%
Saguenay-Lac-Saint-Jean	3,6%
Ailleurs au Canada	2,2%
Hors du Canada	0,8%
<b>Total</b>	<b>100%</b>



# PROFIL DES EMPLOYEURS

TABLEAU 12  
TAILLE DES EMPLOYEURS

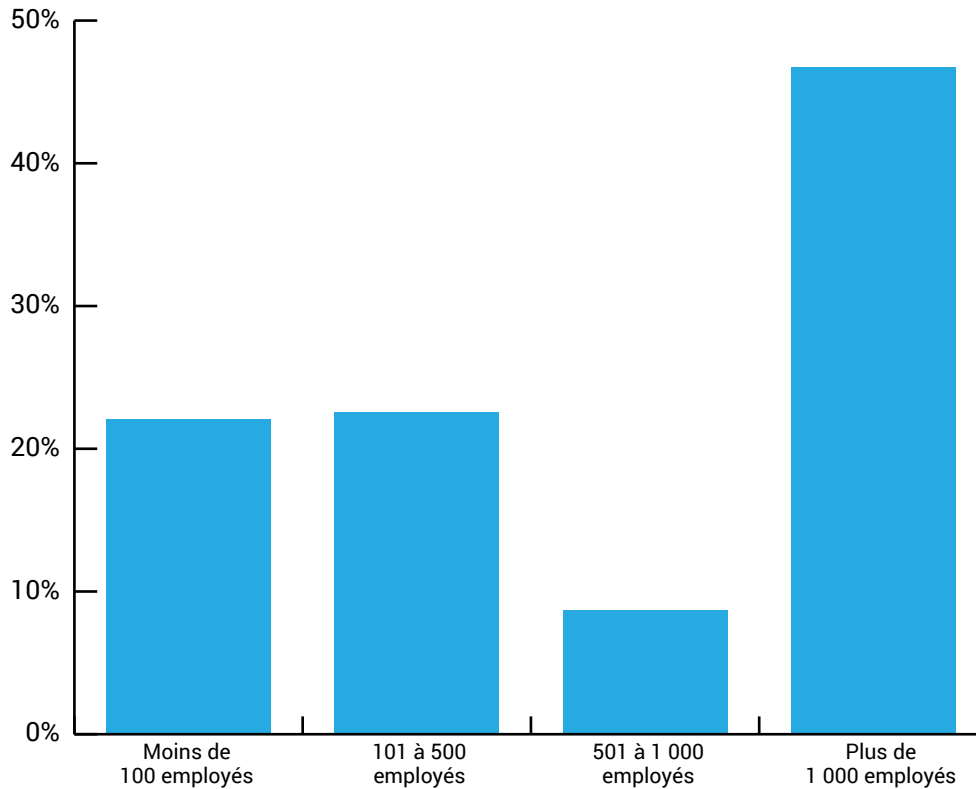
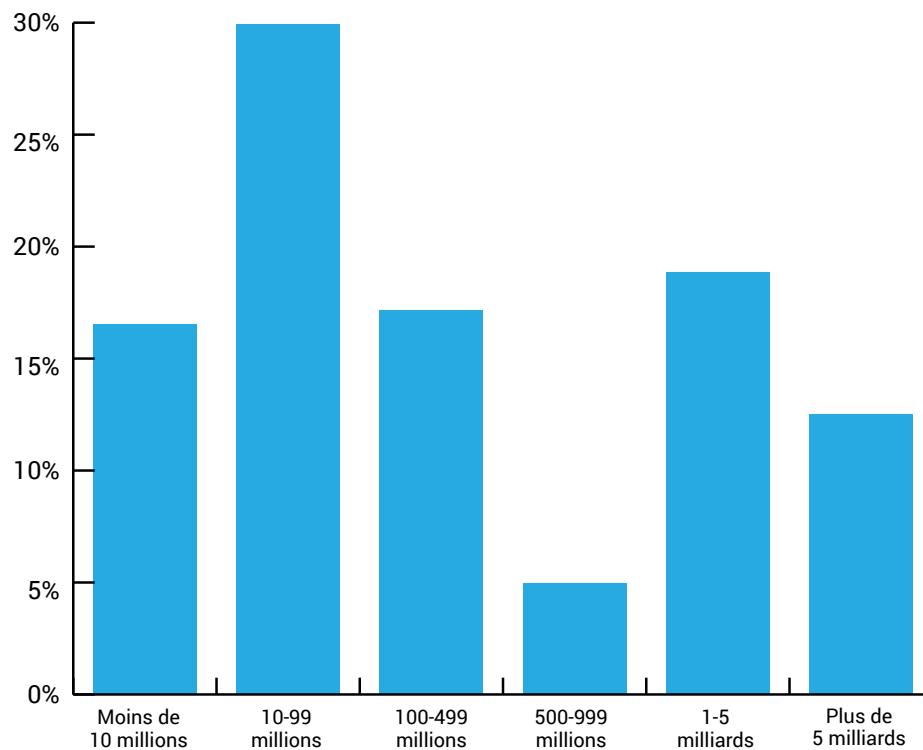
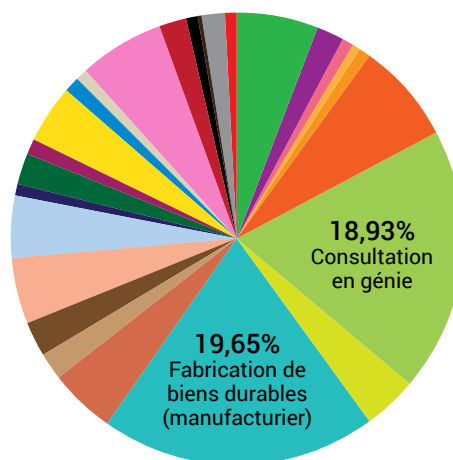


TABLEAU 13  
VOLUME D'AFFAIRES DES EMPLOYEURS



**TABLEAU 14**  
**SECTEUR D'ACTIVITÉS DES EMPLOYEURS**

■ Aéronautique	5,88%
■ Agriculture, foresterie, pêche et chasse	1,98%
■ Agroalimentaire	0,87%
■ Approvisionnement	0,53%
■ Commerce (gros et détail)	0,79%
■ Construction	7,40%
■ Consultation en génie	18,93%
■ Extraction minière, de pétrole et de gaz	3,81%
■ Fabrication de biens durables (manufacturier)	19,65%
■ Fabrication de biens non durables (manufacturier)	4,76%
■ Fonction publique - Fédérale	1,85%
■ Fonction publique - Municipale	2,67%
■ Fonction publique - Provinciale	4,53%
■ Informatique	4,64%
■ Pharmaceutique	0,75%
■ Secteur parapublic - Établissement d'enseignement	2,34%
■ Secteur parapublic - Réseau de la santé et des services sociaux	1,06%
■ Services professionnels, scientifiques et techniques (autres)	4,02%
■ Société d'État - Fédérale	1,22%
■ Société d'État - Municipale	0,86%
■ Société d'État - Provinciale	6,06%
■ Autres	1,94%
■ Assurances et banques	0,69%
■ Énergie et environnement	0,50%
■ Télécommunications	1,58%
■ Transport	0,68%
<b>Total</b>	<b>100,00%</b>



# SALAIRE, RÉMUNÉRATION DIRECTE, CONDITIONS DE TRAVAIL ET AVANTAGES SOCIAUX PAR SECTEUR

Selon l'Enquête, le profil type des répondants correspond à un professionnel en génie :

- Gagnant un salaire de 95 700 \$ (rémunération directe<sup>5</sup> de 103 800 \$) ;
- Ayant 14,5 années d'expérience ;
- Travaillant 42 heures par semaine.

Par ailleurs, il y a des différences intéressantes à souligner entre les professionnels en génie travaillant dans le secteur privé et dans le secteur public.

- Dans le secteur privé, le salaire des répondants ayant 16 ans et plus d'expérience est significativement plus élevé que celui du secteur public. Cependant, le professionnel en génie sera avantagé dans le secteur public pour une expérience de travail entre 6 et 10 ans.
- 63 % des répondants du secteur privé ne sont pas dédommagés pour les heures supplémentaires travaillées, comparativement à 45 % des répondants du secteur public. À cet égard, près de 52 % des professionnels qui sont dédommagés pour les heures supplémentaires dans le secteur public ont la possibilité de choisir la formule de rémunération.
- Dans le secteur public, 74,5 % des répondants sont régis par une convention collective contrairement à seulement 3,4 % dans le secteur privé.
- La durée d'une semaine de travail, en vertu de la politique de l'entreprise, est de 40 heures en moyenne pour le secteur privé et de 35 heures pour le secteur public. Nous retrouvons aussi cette différence en comparant le nombre d'heures réellement travaillées en moyenne — soit 42,8 heures pour le privé et 39 heures pour le public.

<sup>5</sup> La rémunération directe comprend une composante fixe (salaire de base) et une composante variable qui inclut toutes les formes de compensations pécuniaires (primes, actions, commissions, etc.).

# SECTEUR PUBLIC

En moyenne, les répondants travaillant dans le secteur public gagnent un salaire de 97 200 \$ (une rémunération directe de 102 700 \$) avec 14,4 années d'expérience et une semaine de travail d'environ 39 heures. De plus, 48,4 % travaillent dans la grande région de Montréal et 19,1 % dans la Capitale-Nationale. Les spécialités de génie les plus populaires sont civil (27,4 %), électrique (19,9 %) et mécanique (18 %).

**TABLEAU 15**  
**SALAIRE DE BASE SELON LE NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE**

NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE	SALAIRE 2014*			SALAIRE 2015		
	MOYENNE	ÉCART-TYPE	NOMBRE DE RÉPONDANTS	MOYENNE	ÉCART-TYPE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
	\$	\$	N	\$	\$	N
3 ans ou moins	54 900	7 900	36	61 800	22 900	43
3-6 ans	66 900	13 000	135	68 400	13 200	58
6-10 ans	77 900	12 700	216	89 400	40 000	93
10-16 ans	88 000	15 300	264	92 400	20 100	120
16-22 ans	97 500	20 100	251	102 400	24 500	133
22-28 ans	102 700	22 700	241	105 900	23 900	119
Plus de 28 ans	111 800	25 600	264	110 000	27 800	196

\* Résultats tirés de l'Enquête 2014

**TABLEAU 16**  
**RÉMUNÉRATION DIRECTE SELON  
LE NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE**

NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE	MOYENNE	ÉCART-TYPE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
	\$	\$	N
3 ans ou moins	66 200	28 600	43
3-6 ans	72 900	21 100	58
6-10 ans	96 000	50 400	93
10-16 ans	97 100	24 400	120
16-22 ans	105 900	26 100	133
22-28 ans	109 900	29 300	119
Plus de 28 ans	118 500	37 200	196

**TABLEAU 17**  
**SALAIRE DE BASE SELON LE TYPE DE FONCTION,**  
**LA TAILLE DE L'ORGANISATION ET LA RÉGION**

	MOYENNE	ÉCART-TYPE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
	\$	\$	N
<b>NATURE DE L'EMPLOI</b>			
Recherche et développement	84 400*	20 100*	14*
Génie-conseil	106 300	30 300	64
Gestion de projets	82 000*	18 700*	20*
Ingénierie	89 400	19 100	198
Gestion	86 500	19 300	201
Administration	114 800	38 400	219
Consultation	85 100*	17 300*	16*
Enseignement	75 400*	8 700*	9*
Autres	89 800*	25 600*	21*
<b>TAILLE DE L'ENTREPRISE</b>			
Moins de 100 employés	88 500	32 200	49
101 à 500 employés	107 900	51 200	109
501 à 1 000 employés	111 400	37 600	71
Plus de 1 000 employés	94 100	23 600	551
<b>RÉGION DE TRAVAIL</b>			
Abitibi-Témiscamingue	85 800*	26 400*	18*
Bas-Saint-Laurent	87 600*	19 600*	22*
Capitale-Nationale	92 000	31 300	149
Centre-du-Québec	82 600*	25 600*	9*
Chaudière-Appalaches	77 200*	16 800*	19*
Côte-Nord	86 200*	17 500*	16*
Estrie	91 600*	24 300*	25*
Gaspésie / Îles-de-la-Madeleine	80 100*	11 600*	12*
Lanaudière	**	**	3**
Laurentides	79 000*	14 200*	19*
Laval	88 800*	16 300*	14*
Mauricie	92 900	20 300	37
Montérégie	102 900	36 800	140
Montréal	103 100	31 500	192
Nord-du-Québec	98 300*	38 900*	20*
Outaouais	101 700	25 500	36
Saguenay-Lac-Saint-Jean	110 000	39 900	33
Ailleurs au Canada	124 100*	29 400*	15*
Hors du Canada	-	-	0

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

\*\* Échantillon inférieur à 5 répondants.

**TABLEAU 18**  
**RÉMUNÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

POURCENTAGE DES ENTREPRISES PAYANT LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES	POURCENTAGE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
	%	N
Pas admissible	45,16%	352
Taux régulier	9,21%	72
Taux plus élevé que régulier	9,09%	71
Crédit d'heures	8,31%	65
Combinaison de ces formules	28,23%	220

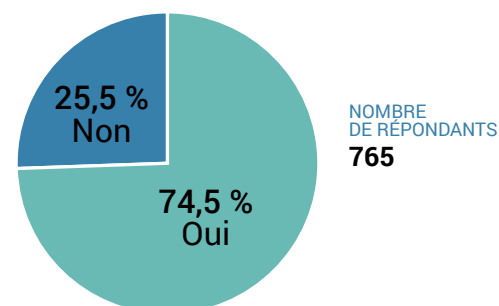
**TABLEAU 19**  
**NOMBRE MOYEN DE CONGÉS MOBILES**

	MOYENNE	ÉCART-TYPE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
	JOURS	JOURS	N
Nombre de jours de congés mobiles	1,61	2,02	450

**TABLEAU 21**  
**ORGANISATION DE LA SEMAINE DE TRAVAIL**

	MOYENNE	ÉCART-TYPE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
	HEURES	HEURES	N
Durée de la semaine de travail en vertu de la politique de l'entreprise	35	2	614
Heures de travail effectuées en moyenne chaque semaine	39,0	5,9	772

**TABLEAU 20**  
**TAUX DE SYNDICALISATION**



	POURCENTAGE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
	%	N
<b>TÉLÉTRAVAIL</b>		
Non, pas de télétravail permis	37,7%	289
Je travaille toujours de la maison	-	0
Je peux choisir de travailler de la maison	28,6%	220
Je peux travailler de la maison uniquement sur autorisation	33,7%	258
<b>SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE OU HORAIRE D'ÉTÉ</b>		
Non, pas de semaine de travail comprimée ou d'horaire d'été	78,1%	599
Oui, semaine de travail comprimée	8,0%	61
Oui, horaire d'été	10,7%	82
Oui, semaine de travail comprimée et horaire d'été	3,2%*	24*
<b>HORAIRE FLEXIBLE</b>		
Non, pas d'horaire flexible	16,4%	126
Oui, et je dois respecter une plage fixe obligatoire de présence	64,2%	494
Oui, et je n'ai pas de plage à respecter	19,4%	149

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



**TABLEAU 22**  
**PROFESSIONNELS EN GÉNIE PARTICIPANT AU RÉGIME DE RETRAITE SELON LA TAILLE**  
**ET LE VOLUME D'AFFAIRES DE L'ORGANISATION**

	RÉGIME À PRESTATIONS DÉTERMINÉES	RÉGIME À COTISATIONS DÉTERMINÉES	REER AVEC COTISATION DE L'EMPLOYEUR	TOTAL DES RÉPONDANTS
	%	%	%	N
<b>NOMBRE D'EMPLOYÉS AU CANADA</b>				
Moins de 100 employés	24,2%	32,7%	37,4%	46
101 à 500 employés	75,6%	11,8%	9,8%	106
501 à 1 000 employés	89,3%	6,2%	1,0%	68
Plus de 1 000 employés	90,0%	3,9%	1,4%	525
<b>VOLUME D'AFFAIRES</b>				
Moins de 10 millions	57,7%*	11,5%*	30,8%*	21*
10-99 millions	77,0%	7,0%	12,5%	66
100-499 millions	92,4%	3,6%	3,9%	52
500-999 millions	89,6%*	0,0%	5,0%*	13*
1-5 milliards	86,4%	3,6%	3,0%	54
Plus de 5 milliards	95,4%	0,0%	1,8%	60

**TABLEAU 23**  
**PROFESSIONNELS EN GÉNIE PARTICIPANT AUX PROGRAMMES D'ASSURANCES**  
**SELON LA TAILLE ET LE VOLUME D'AFFAIRES DE L'ORGANISATION**

	SOINS DENTAIRES	SOINS OCULAIRES	INVALIDITÉ COURTE ET LONGUE DURÉE	MALADIE MÉDICAMENTS, HOSPITALISATION, SOINS PARAMÉDICAUX	VIE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
	%	%	%	%	%	N
<b>VOLUME D'AFFAIRES</b>						
Moins de 10 millions	38,3%*	17,8%*	81,4%*	100,0%*	73,1%*	21*
10-99 millions	39,1%	32,5%	87,0%	93,5%	85,9%	69
100-499 millions	59,9%	56,8%	96,6%	96,5%	96,5%	52
500-999 millions	69,1%*	69,1%*	89,3%*	94,6%*	86,6%*	14*
1-5 milliards	60,1%	49,4%	86,2%	86,7%	80,2%	58
Plus de 5 milliards	76,3%	66,6%	87,4%	96,3%	96,3%	62
<b>NOMBRE D'EMPLOYÉS AU CANADA</b>						
Moins de 100 employés	52,62%	52,19%	74,36%	88,94%	76,72%	49
101 à 500 employés	39,99%	41,20%	89,72%	91,68%	88,87%	109
501 à 1 000 employés	37,88%	41,12%	85,13%	88,84%	88,39%	71
Plus de 1 000 employés	49,27%	47,21%	83,66%	87,76%	81,31%	551

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



**TABLEAU 24**  
**PROFESSIONNELS EN GÉNIE BÉNÉFICIAIRE D'AVANTAGES**  
**RELIÉS À L'UTILISATION D'UN VÉHICULE**

	POURCENTAGE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
	%	N
Automobile fournie par l'employeur	2,0%	1*
Allocation mensuelle pour l'utilisation d'un véhicule personnel	11,8%	92
Allocation pour le stationnement	6,7%	52
Autres	1,0%	8*

**TABLEAU 25**  
**PROFESSIONNELS EN GÉNIE BÉNÉFICIAIRE**  
**D'AUTRES AVANTAGES**

	POURCENTAGE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
	%	N
Adhésion à un club (social ou de conditionnement)	13,0%	102
Programme de formation ou de perfectionnement externe	74,7%	582
Cotisation à l'Ordre des ingénieurs du Québec	34,3%	267
Branchement Internet à domicile	2,3%*	18*
Examen médical	4,4%	34
Consultation (légale, financière, fiscale)	8,1%	63
Téléphone cellulaire	47,3%	369
Ordinateur portable ou pour le domicile	33,7%	262
Autres	0,3%*	2*

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

# SECTEUR PRIVÉ

En moyenne, les répondants travaillant dans le secteur privé gagnent un salaire de 95 300 \$ (une rémunération directe de 104 100 \$) avec 14,5 ans d'expérience et une semaine de travail d'environ 42,8 heures. De plus, 52,5 % travaillent dans la grande région de Montréal. Les spécialités de génie les plus populaires sont mécanique (28,9 %), électrique (20 %) et civil (17 %).

**TABLEAU 26**  
**SALAIRE DE BASE SELON LE NOMBRE**  
**D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE**

NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE	SALAIRE 2014*			SALAIRE 2015		
	MOYENNE	ÉCART-TYPE	NOMBRE DE RÉPONDANTS	MOYENNE	ÉCART-TYPE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
	\$	\$	N	\$	\$	N
<b>3 ans ou moins</b>	58 400	16 300	374	57 500	12 900	336
<b>3-6 ans</b>	65 900	13 200	815	66 300	11 800	398
<b>6-10 ans</b>	76 800	17 000	1 260	78 900	16 400	485
<b>10-16 ans</b>	90 600	27 000	1 184	93 300	21 000	498
<b>16-22 ans</b>	105 200	27 100	878	108 700	33 500	440
<b>22-28 ans</b>	120 300	35 100	642	123 800	45 000	368
<b>Plus de 28 ans</b>	134 800	44 000	538	137 800	38 600	415

\* Résultats tirés de l'Enquête 2014

**TABLEAU 27**  
**RÉMUNÉRATION DIRECTE SELON LE NOMBRE**  
**D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE**

NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE	MOYENNE	ÉCART-TYPE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
	\$	\$	N
<b>3 ans ou moins</b>	63 500	21 100	336
<b>3-6 ans</b>	72 700	19 300	398
<b>6-10 ans</b>	84 500	22 100	485
<b>10-16 ans</b>	102 600	33 900	498
<b>16-22 ans</b>	118 800	44 100	440
<b>22-28 ans</b>	134 000	68 200	368
<b>Plus de 28 ans</b>	152 100	56 500	415

**TABLEAU 28**  
**SALAIRE DE BASE SELON LE TYPE DE FONCTION,**  
**LA TAILLE DE L'ORGANISATION ET LA RÉGION**

	MOYENNE	ÉCART-TYPE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
	\$	\$	N
<b>NATURE DE VOTRE EMPLOI</b>			
Recherche et développement	89 600	30 400	329
Génie-conseil	87 000	32 200	592
Gestion de projets	92 800	36 200	624
Ingénierie	85 000	29 700	628
Gestion	119 800	47 900	647
Administration	99 200	35 300	73
Consultation	85 900*	21 300*	17*
Enseignement			-
Autres	90 100	24 700	30
<b>TAILLE DE L'ENTREPRISE</b>			
Moins de 100 employés	89 500	38 500	786
101 à 500 employés	92 300	34 800	743
501 à 1 000 employés	100 100	38 500	258
Plus de 1 000 employés	100 000	40 100	1 218
<b>RÉGION DE TRAVAIL</b>			
Abitibi-Témiscamingue	91 000	30 500	52
Bas-Saint-Laurent	76 300	28 100	39
Capitale-Nationale	88 000	33 700	305
Centre-du-Québec	84 200	35 600	96
Chaudière-Appalaches	84 200	26 800	103
Côte-Nord	89 000	31 400	70
Estrie	89 000	29 800	120
Gaspésie / Îles-de-la-Madeleine	77 000*	23 300*	24*
Lanaudière	82 800	23 400	65
Laurentides	87 500	29 000	104
Laval	87 300	32 500	113
Mauricie	92 600	36 300	171
Montérégie	99 300	41 600	606
Montréal	97 500	35 500	856
Nord-du-Québec	90 400*	25 500*	22*
Outaouais	93 800	33 800	58
Saguenay-Lac-Saint-Jean	99 100	44 200	102
Ailleurs au Canada	152 200	59 000	66
Hors du Canada	157 800	63 700	31

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



**TABLEAU 29**  
**RÉMUNÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

TAUX POUR LE PAIEMENT DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES	POURCENTAGE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
	%	N
Pas admissible	63%	1 892
Taux régulier	8%	226
Taux plus élevé que régulier	10%	310
Crédit d'heures	7%	202
Combinaison de ces formules	12%	375
<b>TOTAL</b>	<b>100,00%</b>	<b>3 005</b>

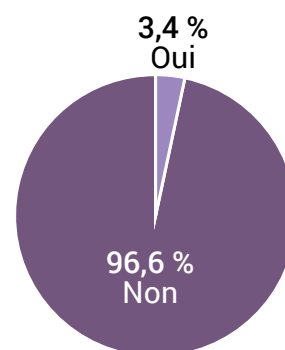
**TABLEAU 30**  
**NOMBRE MOYEN DE CONGÉS MOBILES**

	MOYENNE	ÉCART-TYPE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
	JOURS	JOURS	N
Nombre de jours de congés mobiles	1,72	2,03	2 098

**TABLEAU 32**  
**ORGANISATION DE LA SEMAINE DE TRAVAIL**

	MOYENNE	ÉCART-TYPE
	HEURES	HEURES
Durée de la semaine de travail en vertu de la politique de l'entreprise	40	2
Heures de travail effectuées en moyenne chaque semaine	42,8	5,9

**TABLEAU 31**  
**TAUX DE SYNDICALISATION**



NOMBRE  
DE RÉPONDANTS  
**2 906**

	POURCENTAGE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
	%	N
<b>TÉLÉTRAVAIL</b>		
Non, pas de télétravail permis	27,8%	824
Je travaille toujours de la maison	1,8%	54
Je peux choisir de travailler de la maison	44,2%	1 309
Je peux travailler de la maison uniquement sur autorisation	26,1%	772
<b>SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE OU HORAIRE D'ÉTÉ</b>		
Non, pas de semaine de travail comprimée ou d'horaire d'été	72,9%	2 154
Oui, semaine de travail comprimée	8,2%	243
Oui, horaire d'été	16,7%	494
Oui, semaine de travail comprimée et horaire d'été	2,2%	64
<b>HORAIRE FLEXIBLE</b>		
Non, pas d'horaire flexible	22,4%	664
Oui, et je dois respecter une plage fixe obligatoire de présence	54,0%	1 598
Oui, et je n'ai pas de plage à respecter	23,6%	697

**TABLEAU 33**  
**PROFESSIONNELS EN GÉNIE PARTICIPANT AU RÉGIME DE RETRAITE**  
**SELON LA TAILLE ET LE VOLUME D'AFFAIRES DE L'ORGANISATION**

	RÉGIME À PRESTATIONS DÉTERMINÉES	RÉGIME À COTISATIONS DÉTERMINÉES	REER AVEC COTISATION DE L'EMPLOYEUR	TOTAL DES RÉPONDANTS
	%	%	%	N
<b>NOMBRE D'EMPLOYÉS AU CANADA</b>				
Moins de 100 employés	0,7%	4,4%	14,8%	786
101 à 500 employés	3,2%	8,6%	19,7%	743
501 à 1 000 employés	1,5%	4,1%	6,6%	258
Plus de 1 000 employés	15,9%	21,2%	26,5%	1 218
<b>VOLUME D'AFFAIRES</b>				
Moins de 10 millions	0,3 %*	2,0%	5,3%	322
10-99 millions	1,8%	5,2%	14,6%	549
100-499 millions	1,6%	4,8%	8,3%	304
500-999 millions	0,6 %*	1,7%	1,9%	89
1-5 milliards	5,1%	4,6%	6,9%	308
Plus de 5 milliards	3,0%	5,1%	3,8%	222

**TABLEAU 34**  
**PROFESSIONNELS EN GÉNIE PARTICIPANT AUX PROGRAMMES D'ASSURANCES**  
**SELON LA TAILLE ET LE VOLUME D'AFFAIRES DE L'ORGANISATION**

	VIE	SOINS MÉDICAUX ET PARAMÉDICAUX	INVALIDITÉ COURTE ET LONGUE DURÉE	SOINS OCULAIRES	SOINS DENTAIRES	TOTAL DES RÉPONDANTS
	%	%	%	%	%	N
<b>VOLUME D'AFFAIRES</b>						
Moins de 10 millions	39,7%	32,6%	67,9%	73,6%	66,9%	322
10-99 millions	70,0%	52,5%	86,2%	91,8%	85,7%	549
100-499 millions	86,8%	73,9%	93,3%	96,9%	92,3%	304
500-999 millions	93,6%	82,3%	96,5%	97,3%	94,6%	89
1-5 milliards	92,4%	83,1%	95,4%	96,4%	96,6%	308
Plus de 5 milliards	95,6%	89,3%	95,2%	95,9%	93,5%	222
<b>NOMBRE D'EMPLOYÉS AU CANADA</b>						
Moins de 100 employés	51,41%	40,52%	71,71%	78,90%	71,17%	786
101 à 500 employés	71,81%	56,01%	86,06%	92,01%	86,36%	743
501 à 1 000 employés	84,42%	71,71%	91,89%	95,33%	90,25%	258
Plus de 1 000 employés	92,92%	84,67%	94,11%	95,44%	92,56%	1 218

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



**TABLEAU 35**  
**PROFESSIONNELS EN GÉNIE BÉNÉFICIANT D'AVANTAGES**  
**RELIÉS À L'UTILISATION D'UN VÉHICULE**

	POURCENTAGE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
	%	N
Automobile fournie par l'employeur	8,1%	244
Allocation mensuelle pour l'utilisation d'un véhicule personnel	9,2%	276
Allocation pour le stationnement	7,2%	217
Autres	0,7%*	21*

**TABLEAU 36**  
**PROFESSIONNELS EN GÉNIE BÉNÉFICIANT D'AUTRES AVANTAGES**

	POURCENTAGE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
	%	N
Adhésion à un club (social ou de conditionnement)	27,0%	810
Programme de formation ou de perfectionnement externe	72,3%	2 172
Cotisation à l'Ordre des ingénieurs du Québec	62,3%	1 871
Branchement Internet à domicile	4,1%	122
Examen médical	8,7%	262
Consultation (légale, financière, fiscale)	11,5%	346
Téléphone cellulaire	59,7%	1 793
Ordinateur portable ou pour le domicile	55,5%	1 666
Autres	0,6%*	18*

Pour plus de détails sur les sous-segments du secteur privé, [consultez les annexes des pages 39 à 53.](#)

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

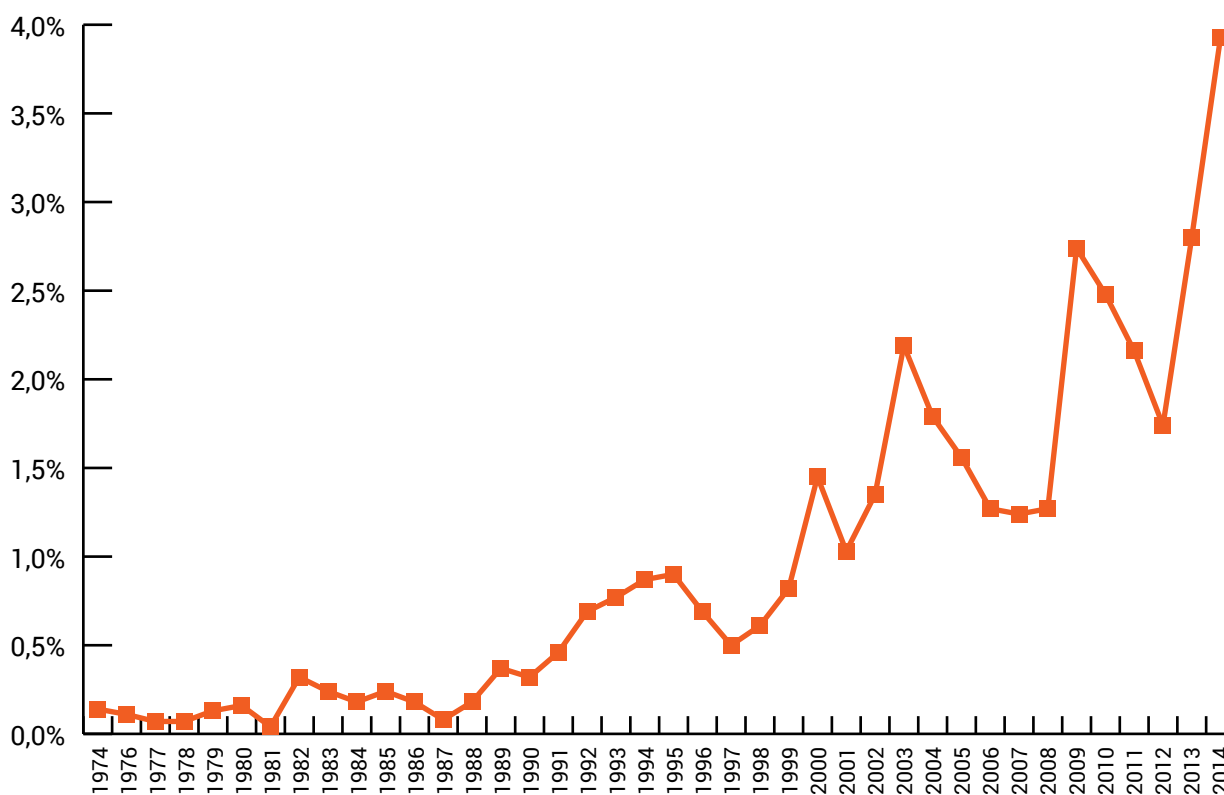
# ANALYSE

Dans cette section, nous présentons une interprétation des résultats de l'Enquête. Nous y relevons des tendances de l'industrie et des explications sommaires sur les différences entre les salaires, les augmentations, les avantages sociaux et les conditions de travail.

## SITUATION DE L'EMPLOI DANS L'INDUSTRIE DU GÉNIE

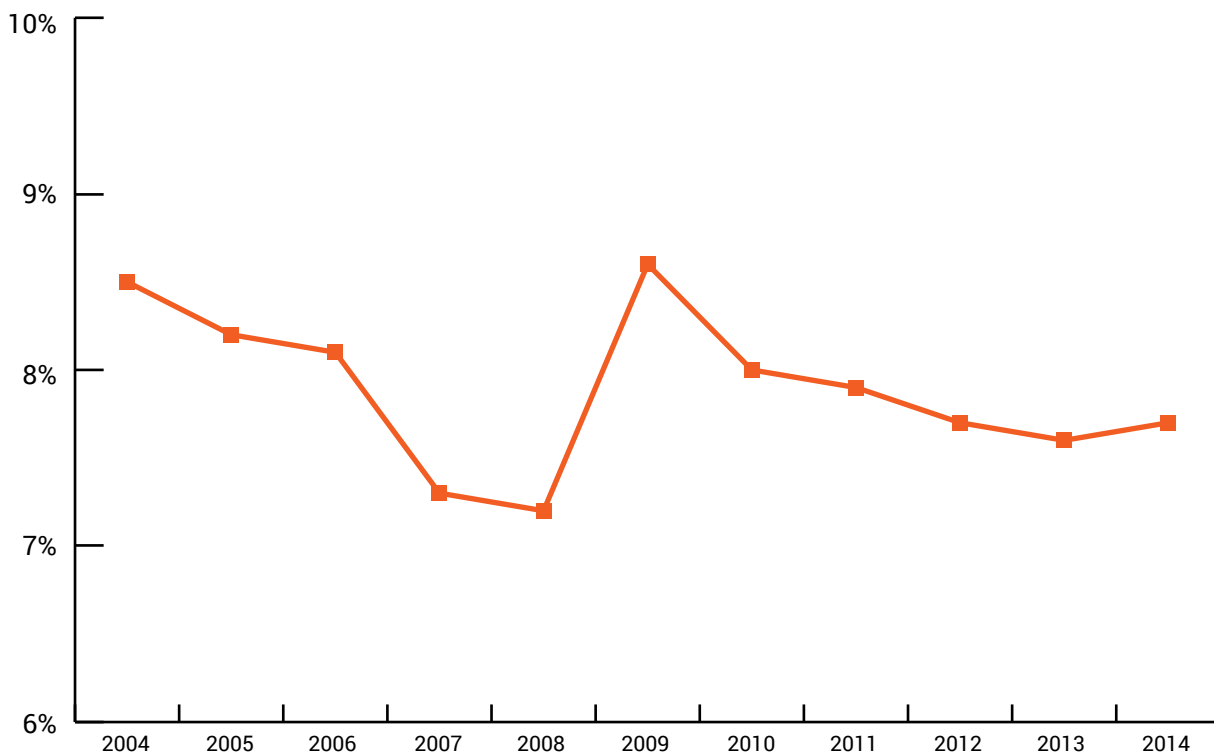
Selon l'analyse des réponses au sondage, nous constatons que 24,4 % des répondants ont été inactifs au moins une fois depuis l'obtention de leur diplôme. Tout d'abord, nous pouvons remarquer que depuis plus de 10 ans, il y a une croissance cyclique du nombre de professionnels du génie sans emploi (période d'inactivité).

### CROISSANCE DU NOMBRE DE PROFESSIONNELS EN GÉNIE EN PÉRIODE D'INACTIVITÉ PROFESSIONNELLE

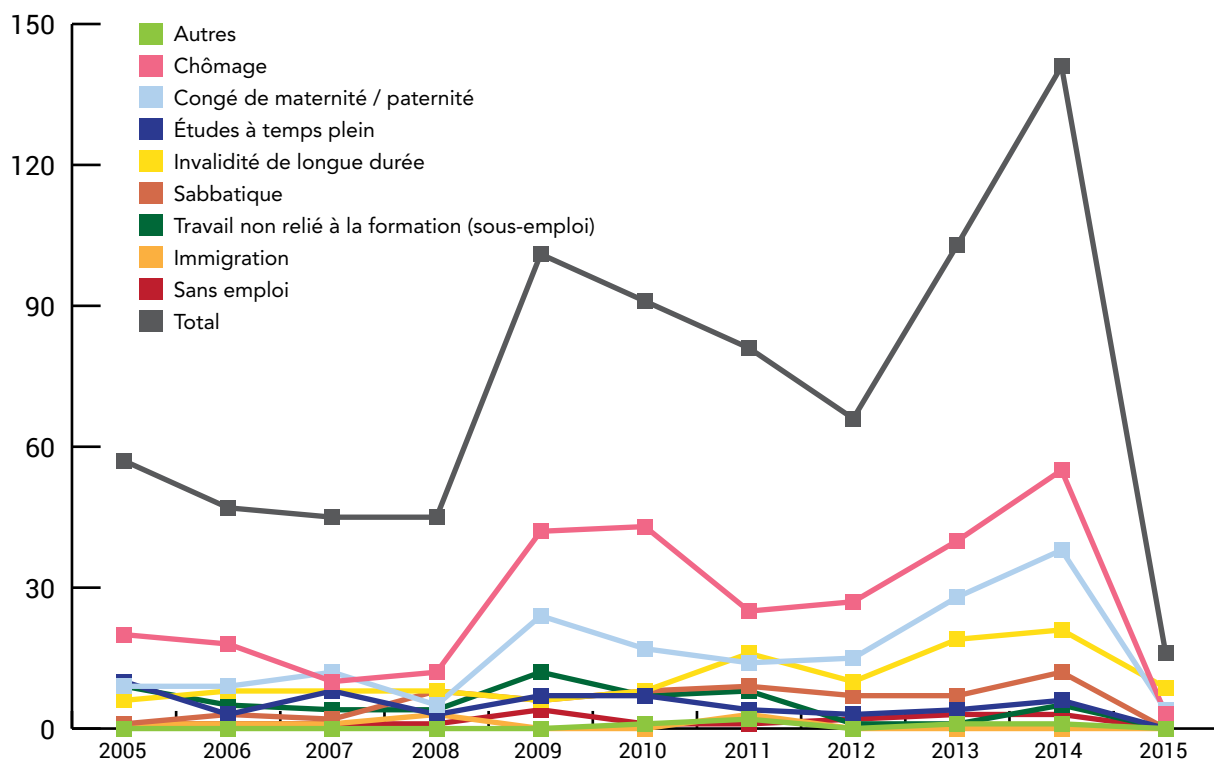


Cependant, selon les répondants, en comparant le taux de chômage québécois des 5 dernières années (période entre 2009 à 2014) avec celui de l'industrie du génie, nous observons la situation opposée, soit une croissance du taux d'inactivité, à l'inverse du taux de chômage observé à l'échelle provinciale, qui lui, est en légère diminution. Néanmoins, le taux d'inactivité en 2014 dans l'industrie du génie (3,93 %) est moins élevé que le taux de chômage québécois (7,7 %).

**TAUX DE CHÔMAGE AU QUÉBEC**



En observant les motifs d'inactivité, nous pouvons remarquer que le taux d'inactivité global ne s'explique pas exclusivement par le chômage, mais bien par un ensemble de facteurs.



RÉSEAUX D'INGÉNIEURS DU QUÉBEC, 2015 - TOUS DROITS RÉSERVÉS



Parmi les motifs d'inactivité, nous pouvons observer que le chômage est le motif ayant la moyenne la plus élevée (69 semaines) suivi par le travail non relié à la formation en génie (52 semaines) ainsi que les études à temps plein (46 semaines).

MOTIFS DE LA PÉRIODE D'INACTIVITÉ	NOMBRE MOYEN DE SEMAINES INACTIVES
Autres	1
Chômage	69
Congé de maternité/paternité	42
Études à temps plein	46
Invalidité de longue durée	34
Sabbatique	16
Travail non relié à la formation (sous-emploi)	52
Immigration	3
Sans emploi	4
Moyenne générale des périodes d'inactivité	30

## EXPLICATIONS DES VARIATIONS DE SALAIRE

### Nombre d'années d'expérience

Dans la dernière année, les augmentations de salaire des répondants se sont avérées proportionnellement plus élevées en début qu'en fin de carrière. La moyenne d'augmentation de salaire (entre 2014 et 2015) pour les moins de 3 ans d'expérience est de 6,5 % tandis que pour les plus de 28 ans, elle est de 2,1 %.

**TABLEAU I**  
**AUGMENTATION DE SALAIRE EN FONCTION**  
**DU NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE (EN %)**

NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE	MOYENNE	ÉCART-TYPE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
	%	%	N
3 ans ou moins	6,51%	9,30%	379
3-6 ans	6,27%	7,44%	457
6-10 ans	4,99%	6,19%	578
10-16 ans	4,10%	7,43%	618
16-22 ans	2,62%	5,10%	573
22-28 ans	2,26%	5,75%	488
Plus de 28 ans	2,05%	4,97%	612

### Secteur d'activité de l'employeur et la spécialité du diplôme de baccalauréat en génie

La spécialité du diplôme est un facteur qui influence l'augmentation de salaire. En effet, des écarts importants peuvent être observés entre les différentes spécialisations par exemple, en génie des technologies de l'information où l'augmentation est de 10,1 % comparativement à 2,8 % pour le génie géologique.

Le secteur d'activité de l'employeur est par ailleurs un facteur qui influence l'augmentation de salaire, et ce, dans les deux sens (positif ou négatif par rapport à la moyenne).<sup>6</sup>

<sup>6</sup> Aucune donnée ne nous permet de supporter cette affirmation, cependant, il y a une forte chance que ces variations soient corrélées avec la santé économique du secteur d'activité.

**TABLEAU II**  
**AUGMENTATION DE SALAIRE EN FONCTION DU SECTEUR D'ACTIVITÉ DE L'EMPLOYEUR**

SECTEUR D'ACTIVITÉ DE L'EMPLOYEUR	MOYENNE	ÉCART-TYPE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
	%	%	N
Aéronautique	3,26%	6,05%	223
Construction	4,89%	6,23%	280
Consultation en génie	3,48%	6,25%	716
Extraction minière, de pétrole et de gaz	4,36%	8,91%	144
Informatique	5,10%	7,28%	175
Manufacturier (fabrication de biens)	3,96%	6,29%	924
Public	3,45%	6,78%	779
Autres - secteurs privés	4,29%	7,39%	543

## DIFFÉRENCES ENTRE LES SALAIRES ET LA RÉMUNÉRATION DIRECTE

### Nature de l'emploi

Un professionnel en génie dont la nature de l'emploi est principalement la gestion recevra en moyenne 118 500 \$. Ainsi, le salaire des gestionnaires se différencie<sup>7</sup> à la hausse relativement aux salaires de tous les autres types de fonction en génie. Cependant, le salaire des gestionnaires présente le plus grand écart-type.

**TABLEAU III**  
**SALAIRE EN FONCTION DE LA NATURE DE L'EMPLOI**

SECTEUR D'ACTIVITÉ	MOYENNE	ÉCART-TYPE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
	\$	\$	N
Administration	96 600	33 100	90
Consultation	82 100	18 300	26*
Enseignement	89 800	25 500	21*
Génie-conseil	86 800	31 800	612
Gestion	118 500	45 700	867
Gestion de projets	92 000	32 900	823
Recherche et développement	92 200	30 900	394
Consultation	82 100	18 300	26*
Autres	88 200	23 300	44

### Nombre d'années d'expérience

L'année d'obtention du diplôme et le nombre d'années d'expérience sont des variables qui sont fortement corrélées<sup>8</sup> entre elles et qui influencent le salaire. Les différences de salaire entre toutes les catégories d'années d'expérience sont par ailleurs significatives<sup>9</sup>.

<sup>7</sup> De façon significative avec un seuil de signification à 0,05.

<sup>8</sup> Corrélation de Pearson 0,933 et est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

<sup>9</sup> Avec le seuil de signification à 0,05.

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

**TABLEAU IV**  
**SALAIRE EN FONCTION DES ANNÉES D'EXPÉRIENCE**

NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE	MOYENNE	ÉCART-TYPE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
	\$	\$	N
3 ans ou moins	58 000	14 400	379
3-6 ans	66 600	12 000	457
6-10 ans	80 600	22 200	578
10-16 ans	93 100	20 800	618
16-22 ans	107 200	31 700	573
22-28 ans	119 500	41 500	488
Plus de 28 ans	128 900	37 800	612

#### Spécialité du baccalauréat en génie

Les détenteurs d'un baccalauréat en génie minier se distinguent par rapport à tous les autres types de génie en ce qui concerne la moyenne de leur salaire (152 200 \$). Le génie chimique (107 600 \$) et le génie des matériaux et métallurgie (112 800 \$) se distinguent aussi par des salaires plus élevés.

**TABLEAU V**  
**SALAIRE EN FONCTION DU BACCALAURÉAT EN GÉNIE**

BACCALAURÉAT EN GÉNIE	MOYENNE	ÉCART-TYPE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
	\$	\$	N
Génie aérospatial	111 400	45 900	23*
Génie agricole, rural	95 600	46 400	37
Génie biotechnologique	55 900	9 900	12*
Génie chimique	107 600	39 500	268
Génie civil, du bâtiment, de la construction	92 500	35 600	726
Génie des eaux	65 600	24 100	15*
Génie électrique	99 200	35 900	757
Génie géologique	101 500	35 900	90
Génie industriel	102 800	47 000	177
Génie informatique et logiciel	82 900	24 000	192
Génie matériaux et métallurgie	112 800	47 900	75
Génie mécanique	95 000	35 200	1 011
Génie minier	152 200	89 000	24*
Génie des opérations et de la logistique	72 900	11 400	4*
Génie physique	107 100	41 700	56
Génie production automatisée	80 500	20 500	95
Génie des technologies de l'information	70 800	10 100	15* <sup>10</sup>
Génie unifié	101 600	18 600	39

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

### Diplôme de deuxième cycle

Peu importe la spécialisation, l'obtention d'un diplôme de deuxième cycle semble avoir un impact positif sur le salaire. Cependant, les détenteurs d'un MBA ont, en moyenne, le salaire le plus élevé.<sup>11</sup>

**TABLEAU VII**  
**SALAIRE EN FONCTION DE L'OBTENTION**  
**D'UN DIPLÔME DE 2<sup>E</sup> CYCLE**

DIPLOMES	MOYENNE	ÉCART-TYPE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
	\$	\$	N
Aucun	98 400	45 700	2 457
M.Sc génie	105 600	41 900	607
Doctorat	119 900	63 100	91
MBA	136 600	59 500	278
Autres	113 000	46 800	116

### Taille et volume d'affaires de l'entreprise

Les petites entreprises ayant moins de 100 employés offrent, en général, un salaire moins compétitif que les entreprises de plus de 100 employés. Le même constat s'observe dans le cas des entreprises ayant un chiffre d'affaires inférieur à 100 millions de dollars en comparaison avec les entreprises ayant un chiffre d'affaires de plus de 100 millions de dollars.<sup>12</sup>

**TABLEAU VIII**  
**SALAIRE EN FONCTION DE LA TAILLE DE L'ENTREPRISE**

NOMBRES D'EMPLOYÉS	MOYENNE	ÉCART-TYPE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
	\$	\$	N
Moins de 100 employés	89 500	38 100	835
101 à 500 employés	94 300	37 600	854
501 à 1000 employés	102 500	38 400	329
Plus de 1000 employés	98 100	35 800	1 771

**TABLEAU IX**  
**SALAIRE EN FONCTION DU CHIFFRE D'AFFAIRES**  
**DE L'ENTREPRISE**

CHIFFRE D'AFFAIRES	MOYENNE	ÉCART-TYPE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
	\$	\$	N
Moins de 10 millions	87 900	35 200	343
10-99 millions	95 500	35 600	620
100-499 millions	107 400	39 100	356
500-999 millions	108 800	44 700	103
1-5 milliards	107 800	45 200	367
Plus de 5 milliards	114 500	40 800	284

<sup>11</sup> De façon significative avec un seuil de signification à 0,05.

<sup>12</sup> De façon significative avec un seuil de signification à 0,05.

**La région**

L'impact du lieu de travail semble avoir un certain effet sur la rémunération. Trois régions du Québec se démarquent sans pour autant se distinguer entre elles. En effet, on observe que les professionnels du génie semblent gagner un meilleur salaire dans les régions de Montréal, de la Montérégie et du Saguenay-Lac-Saint-Jean. On observe aussi que, de façon générale, le travailleur migrant à l'extérieur du Québec gagne un meilleur salaire.<sup>13</sup>

**TABLEAU X**  
**SALAIRE EN FONCTION DE LA RÉGION ADMINISTRATIVE**

RÉGIONS	MOYENNE	ÉCART-TYPE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
	\$	\$	N
Abitibi-Témiscamingue	89 600	29 300	69
Bas-Saint-Laurent	80 300	25 700	61
Capitale-Nationale	89 300	32 900	454
Centre-du-Québec	84 000	34 800	105
Côte-Nord	88 400	29 200	86
Estrie	89 400	28 800	145
Gaspésie / Îles-de-la-Madeleine	78 000	20 000	37
Lanaudière	82 300	23 100	68
Laurentides	86 200	27 300	123
Laval	87 900	31 400	129
Mauricie	92 600	33 900	208
Montérégie	99 900	40 700	748
Montréal	98 500	34 800	1 049
Nord-du-Québec	94 100	32 300	41
Outaouais	96 800	31 000	94
Saguenay-Lac-Saint-Jean	101 900	43 200	138
Chaudière-Appalaches	83 100	25 600	122
Ailleurs au Canada	146 800	55 600	82
Hors du Canada	157 800	63 600	31

<sup>13</sup> De façon significative avec un seuil de signification à 0,05.

### Secteur d'activité de l'employeur

Dans la fonction publique, c'est au fédéral que le salaire est le plus compétitif, en comparaison avec la fonction publique municipale et provinciale.<sup>14</sup>

**TABLEAU XI**  
**SALAIRE EN FONCTION DU SECTEUR D'ACTIVITÉ**  
**DE L'EMPLOYEUR**

SECTEUR D'ACTIVITÉ	MOYENNE	ÉCART-TYPE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
	\$	\$	N
Fonction publique - Fédérale	114 200	23 100	70
Fonction publique - Municipale	89 300	24 800	101
Fonction publique - Provinciale	82 000	20 300	171

## DIFFÉRENCES ENTRE LES AVANTAGES SOCIAUX ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Il y a plusieurs facteurs qui influencent les avantages sociaux et les conditions de travail du professionnel en génie selon les résultats de l'Enquête. Voici quelques tendances que nous avons relevées.

### Heures supplémentaires

- La consultation et la fonction publique sont les deux secteurs d'activités où le plus grand nombre d'entreprises dédommageront leurs employés pour les heures supplémentaires.
- 47 % des entreprises avec plus de 1 000 employés offrent de payer ou de pouvoir reprendre les heures supplémentaires tandis que seulement 35 % des entreprises de moins de 1 000 employés l'offrent. Quant à elles, les entreprises de plus de 1 000 employés offrent généralement plusieurs options pour dédommager leurs employés des heures supplémentaires réalisées.
- Les entreprises avec un chiffre d'affaires de moins de 10 millions offrent plus souvent le crédit des heures et/ou le paiement à taux régulier, comparativement aux entreprises avec un chiffre d'affaires de plus de 10 millions qui offriront plus fréquemment d'autres options de compensation.
- Les entreprises ayant un chiffre d'affaires de plus d'un milliard offrent plus souvent une combinaison de possibilités pour le paiement des heures supplémentaires que les entreprises ayant un chiffre d'affaires de moins de 1 milliard.

### Nombre d'heures de travail prévues vs réalisées

Il y a plusieurs facteurs qui influencent à la hausse le nombre d'heures travaillées selon les répondants. Nous observons quelques tendances générales :

- Plus l'implication du professionnel est importante pour la santé financière et l'avancement de l'entreprise (prise de décision), plus le nombre d'heures de travail est élevé.
- Plus le professionnel en génie participe à la gestion d'équipe, plus le nombre d'heures de travail est élevé.
- Plus la catégorie d'emploi des subordonnés du professionnel en génie est élevée, plus le nombre d'heures de travail est élevé.
- Plus le niveau d'autonomie est important, plus le nombre d'heures de travail est élevé.
- Un environnement de travail de bureau, si nous le comparons, par exemple, à un environnement de travail en chantier, favorise un nombre d'heures de travail plus élevé.
- De façon générale, lorsque la nature de l'emploi est la gestion ou la gestion de projets, le nombre d'heures de travail tend à être plus élevé.

<sup>14</sup> De façon significative avec un seuil de signification à 0,05.

**Horaire flexible, semaine comprimée, télétravail, etc.**

- Plus le rôle du professionnel est important pour la santé financière et l'avancement de l'entreprise (prise de décision), moins il a la possibilité d'avoir un horaire comprimé.
- Plus le professionnel participe à la gestion d'équipe, moins il a la possibilité de faire du télétravail et de bénéficier d'un horaire flexible.
- Plus le professionnel fait de la gestion de projets, plus son horaire est flexible.

**Prime à la performance**

- Être spécialisé dans un domaine amène plus de probabilités de recevoir une prime liée à la performance.
- Un environnement de travail de bureau augmente les chances de recevoir une prime liée à la performance si nous le comparons à un environnement de travail en chantier, par exemple.

**CONCLUSION**

Nous remercions les 4 691 membres du RéseaulQ qui ont participé au sondage et les professionnels des ressources humaines qui ont collaboré à la mise en œuvre de l'édition 2015 de l'Enquête sur la rémunération.

Au terme de cette analyse, nous pouvons noter que des facteurs multiples influencent la rémunération des professionnels en génie. Parmi ceux-ci, les constats que nous pouvons souligner sont un taux d'inactivité en croissance et des augmentations moyennes de salaire de 3,9 % pour 2015.

Pour poursuivre le processus d'amélioration de cet outil de référence, nous invitons les membres du RéseaulQ et professionnels des ressources humaines à faire parvenir leurs commentaires et suggestions à l'adresse suivante : [enquete@reseaulq.qc.ca](mailto:enquete@reseaulq.qc.ca).

Nous espérons pouvoir vous compter parmi les participants à l'édition 2016 de l'Enquête sur la rémunération du RéseaulQ qui aura lieu à l'hiver 2016.

# ANNEXES

## AÉRONAUTIQUE

TABLEAU A  
SALAIRE DE BASE SELON LE NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE

NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE	SALAIRE 2015		SALAIRE 2014		NOMBRE DE RÉPONDANTS N
	MOYENNE \$	ÉCART-TYPE \$	MOYENNE \$	ÉCART-TYPE \$	
3 ans ou moins	63 500*	18 000*	60 400*	13 400*	27*
3-6 ans	67 800*	8 000*	65 500*	8 000*	26*
6-10 ans	81 700	9 900	77 900	9 800	39
10-16 ans	97 700	20 800	94 600	20 300	45
16-22 ans	111 000	23 000	109 700	21 600	38
22-28 ans	120 900*	33 500*	116 000*	27 700*	29*
Plus de 28 ans	138 300*	24 700*	139 300*	32 100	16*

TABLEAU B  
RÉMUNÉRATION DIRECTE  
SELON LE NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE

NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE	MOYENNE \$	ÉCART-TYPE \$	NOMBRE DE RÉPONDANTS N
3 ans ou moins	65 800*	18 600*	27*
3-6 ans	70 300*	11 900*	26*
6-10 ans	88 600	16 000	39
10-16 ans	106 400	30 900	45
16-22 ans	116 400	27 300	38
22-28 ans	137 300*	72 000*	29*
Plus de 28 ans	140 200*	23 400*	16*

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

**TABEAU C**  
**SALAIRE DE BASE SELON LE TYPE DE FONCTION,**  
**LA TAILLE DE L'ORGANISATION ET LA RÉGION**

	MOYENNE	ÉCART-TYPE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
	\$	\$	N
<b>NATURE DE VOTRE EMPLOI</b>			
Administration	**	**	2
Consultation	-	-	0
Enseignement	-	-	0
Génie-conseil	**	**	3
Gestion	114 000	31 200	38
Gestion de projets	95 200	28 600	43
Ingénierie	88 700	28 100	95
Recherche et développement	94 900	31 700	36
Autres	-	-	0
<b>NOMBRE D'EMPLOYÉS AU CANADA</b>			
Moins de 100 employés	95 000*	47 000*	17*
101 à 500 employés	112 000*	48 400*	16*
501 à 1000 employés	76 300*	23 600*	13*
Plus de 1000 employés	94 900	26 900	179
<b>RÉGION DE TRAVAIL</b>			
Abitibi-Témiscamingue	-	-	0
Bas-Saint-Laurent	-	-	0
Capitale-Nationale	**	**	2
Centre-du-Québec	-	-	0
Chaudière-Appalaches	-	-	0
Côte-Nord	-	-	0
Estrie	**	**	3
Gaspésie / Îles-de-la-Madeleine	-	-	0
Lanaudière	91 600*	21 200*	14*
Laurentides	88 400*	27 600*	26*
Laval	**	**	4
Mauricie	94 000*	19 600*	11*
Montréal	98 100	31 700	59
Montréal	95 200	32 400	104
Nord-du-Québec	-	-	0
Outaouais	-	-	0
Saguenay-Lac-Saint-Jean	-	-	0
Ailleurs au Canada	**	**	3
Hors du Canada			

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

\*\* Échantillon inférieur à 5 répondants.

TABLEAU D  
RÉMUNÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

TAUX POUR LE PAIEMENT OU LA REPRISE DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	POURCENTAGE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
	%	N
Pas admissible	76,6%	708
Taux régulier	5,3%	49
Taux plus élevé que régulier	4,9%	45
Crédit d'heures	6,7%	62
Combinaison de ces formules	6,4%	59

## CONSTRUCTION

TABLEAU A  
SALAIRE DE BASE SELON LE NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE

NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE	SALAIRE 2015		SALAIRE 2014		NOMBRE DE RÉPONDANTS N
	MOYENNE	ÉCART-TYPE	MOYENNE	ÉCART-TYPE	
	\$	\$	\$	\$	
3 ans ou moins	55 700	6 700	54 100	7 400	53
3-6 ans	65 600	13 400	60 900	11 000	52
6-10 ans	84 900	16 600	80 900	16 500	42
10-16 ans	94 300	20 100	90 300	19 800	38
16-22 ans	115 000*	41 500*	111 500*	39 600*	29*
22-28 ans	139 100*	44 900*	129 100*	38 300*	21*
Plus de 28 ans	137 000	32 000	132 300	29 900	42

TABLEAU B  
RÉMUNÉRATION DIRECTE  
SELON LE NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE

NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE	MOYENNE	ÉCART TYPE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
	\$	\$	N
3 ans ou moins	59 300	11 900	53
3-6 ans	70 900	20 000	52
6-10 ans	95 100	29 100	42
10-16 ans	109 300	46 300	38
16-22 ans	139 200*	69 100*	29*
22-28 ans	153 400*	55 500*	21*
Plus de 28 ans	175 400	80 200	42

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

TABLEAU C  
SALAIRE DE BASE SELON LE TYPE DE FONCTION,  
LA TAILLE DE L'ORGANISATION ET LA RÉGION

	MOYENNE	ÉCART-TYPE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
	\$	\$	N
<b>NATURE DE VOTRE EMPLOI</b>			
Administration	**	**	4
Consultation			
Enseignement			
Génie-conseil	70 800*	13 800*	11*
Gestion	120 300	42 100	56
Gestion de projets	87 200	37 600	169
Ingénierie	81 200	25 000	32
Recherche et développement	69 100*	17 200*	5*
Autres			
<b>NOMBRE D'EMPLOYÉS AU CANADA</b>			
Moins de 100 employés	85 900	33 700	103
101 à 500 employés	90 900	37 200	78
501 à 1000 employés	91 500	27 600	32
Plus de 1000 employés	102 000	50 100	69
<b>RÉGION DE TRAVAIL</b>			
Abitibi-Témiscamingue	87 400*	22 600*	6*
Bas-Saint-Laurent	**	**	2
Capitale-Nationale	98 700	42 100	49
Centre-du-Québec	99 300	63 900	10
Chaudière-Appalaches	86 100*	22 300*	19*
Côte-Nord	**	**	4
Estrie	**	**	2
Gaspésie / Îles-de-la-Madeleine			
Lanaudière	83 400*	26 900*	7*
Laurentides	96 600*	50 700*	10*
Laval	79 900*	26 400*	19*
Mauricie	95 500*	42 400*	16*
Montréal	89 500	35 700	46
Montréal	89 300	35 800	60
Nord-du-Québec	**	**	4
Outaouais	65 900*	20 400*	5*
Saguenay-Lac-Saint-Jean	81 900*	43 500*	16*
Ailleurs au Canada	131 200*	40 100*	12*
Hors du Canada	**	**	2

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

\*\* Échantillon inférieur à 5 répondants.

TABLEAU D  
RÉMUNÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

TAUX POUR LE PAIEMENT OU LA REPRISE DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	POURCENTAGE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
	%	N
Pas admissible	69,0%	193
Taux régulier	8,8%*	25*
Taux plus élevé que régulier	11,3%	32
Crédit d'heures	5,9%*	16*
Combinaison de ces formules	5,0%*	14*

## EXTRACTION MINIÈRE, DE PÉTROLE ET DE GAZ

TABLEAU A  
SALAIRE DE BASE SELON LE NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE

NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE	SALAIRE 2015		SALAIRE 2014		NOMBRE DE RÉPONDANTS
	MOYENNE	ÉCART-TYPE	MOYENNE	ÉCART-TYPE	
	\$	\$	\$	\$	
3 ans ou moins	63 100*	10 300*	61 700*	13 100*	6*
3-6 ans	82 800*	13 400*	76 700*	15 200*	14*
6-10 ans	103 700*	31 200*	97 700*	29 500*	24*
10-16 ans	113 000*	19 800*	107 900*	19 800*	23*
16-22 ans	156 200*	66 500*	154 500*	69 900*	27*
22-28 ans	172 300*	81 700*	161 200*	86 500*	22*
Plus de 28 ans	164 700*	47 300*	161 200*	41 500*	30

TABLEAU B  
RÉMUNÉRATION DIRECTE  
SELON LE NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE

NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE	MOYENNE	ÉCART-TYPE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
	\$	\$	N
3 ans ou moins	69 200*	12 600*	6*
3-6 ans	89 900*	26 300*	14*
6-10 ans	110 300*	31 900*	24*
10-16 ans	123 600*	21 900*	23*
16-22 ans	179 500*	81 100*	27*
22-28 ans	196 600*	105 100*	22*
Plus de 28 ans	197 900	107 500	30

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

**TABEAU C**  
**SALAIRE DE BASE SELON LE TYPE DE FONCTION,**  
**LA TAILLE DE L'ORGANISATION ET LA RÉGION**

	MOYENNE	ÉCART-TYPE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
	\$	\$	N
<b>NATURE DE VOTRE EMPLOI</b>			
Administration	135 700*	23 900*	8*
Consultation	-	-	0
Enseignement	-	-	0
Génie-conseil	**	**	4
Gestion	165 900	73 400	58
Gestion de projets	118 200	35 600	33
Ingénierie	101 000	30 700	33
Recherche et développement	108 000*	30 800*	7*
Autres	**	**	2
<b>NOMBRE D'EMPLOYÉS AU CANADA</b>			
Moins de 100 employés	157 100*	64 000*	24*
101 à 500 employés	110 000*	58 100*	23*
501 à 1000 employés	111 400*	34 700*	17*
Plus de 1000 employés	137 700	60 400	82
<b>RÉGION DE TRAVAIL</b>			
Abitibi-Témiscamingue	108 000*	21 600*	9*
Bas-Saint-Laurent	-	-	0
Capitale-Nationale	**	**	4
Centre-du-Québec	-	-	0
Chaudière-Appalaches	96 700*	19 700*	7*
Côte-Nord	116 600*	40 900*	11*
Estrie	-	-	0
Gaspésie / Îles-de-la-Madeleine	**	**	2
Lanaudière	-	-	0
Laurentides	-	-	0
Laval	102 600*	51 100*	5*
Mauricie	87 800*	24 300*	9*
Montérégie	140 800*	62 400*	27*
Montréal	135 800*	42 900*	25*
Nord-du-Québec	**	**	4
Outaouais	118 300*	44 800*	6*
Saguenay-Lac-Saint-Jean	139 100*	66 500*	14*
Ailleurs au Canada	186 500*	73 400*	20*
Hors du Canada	**	**	4

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

\*\* Échantillon inférieur à 5 répondants.

TABLEAU D  
RÉMUNÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

TAUX POUR LE PAIEMENT OU LA REPRISE DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	POURCENTAGE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
	%	N
Pas admissible	77,1%	111
Taux régulier	3,5%*	5*
Taux plus élevé que régulier	7,4%*	11*
Crédit d'heures	5,1%*	7*
Combinaison de ces formules	6,9%*	10*

## CONSULTATION

TABLEAU A  
SALAIRE DE BASE SELON LE NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE

NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE	SALAIRE 2015		SALAIRE 2014		NOMBRE DE RÉPONDANTS
	MOYENNE	ÉCART-TYPE	MOYENNE	ÉCART-TYPE	
	\$	\$	\$	\$	
3 ans ou moins	56 600	5 300	54 400	4 500	68
3-6 ans	63 900	8 100	60 600	7 500	128
6-10 ans	73 300	11 100	70 500	10 600	135
10-16 ans	93 000	21 500	89 700	21 000	107
16-22 ans	105 500	26 600	102 900	24 400	81
22-28 ans	120 900	32 600	115 600	26 600	72
Plus de 28 ans	133 200	31 500	132 600	30 900	114

TABLEAU B  
RÉMUNÉRATION DIRECTE  
SELON LE NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE

NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE	MOYENNE	ÉCART-TYPE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
	\$	\$	N
3 ans ou moins	64 500	16 500	68
3-6 ans	72 500	19 600	128
6-10 ans	79 700	20 400	135
10-16 ans	107 500	36 500	107
16-22 ans	116 100	37 400	81
22-28 ans	128 000	37 100	72
Plus de 28 ans	146 500	42 000	114

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

**TABEAU C**  
**SALAIRE DE BASE SELON LE TYPE DE FONCTION,**  
**LA TAILLE DE L'ORGANISATION ET LA RÉGION**

	MOYENNE	ÉCART-TYPE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
	\$	\$	N
<b>NATURE DE VOTRE EMPLOI</b>			
Administration	**	**	4
Consultation	**	**	2
Enseignement	0		
Génie-conseil	88 100	32 000	531
Gestion	134 700*	55 600*	15*
Gestion de projets	107 200	38 100	88
Ingénierie	87 000	30 400	53
Recherche et développement	87 600*	13 100*	12*
Autres	-	-	0
<b>NOMBRE D'EMPLOYÉS AU CANADA</b>			
Moins de 100 employés	88 900	34 700	180
101 à 500 employés	88 500	24 300	136
501 à 1000 employés	86 500	31 500	42
Plus de 1000 employés	93 300	37 200	359
<b>RÉGION DE TRAVAIL</b>			
Abitibi-Témiscamingue	85 200*	29 100*	19*
Bas-Saint-Laurent	66 500*	13 600*	10*
Capitale-Nationale	85 600	31 000	97
Centre-du-Québec	87 500*	36 300*	13*
Chaudière-Appalaches	83 600*	23 100*	15*
Côte-Nord	81 600*	19 700*	11*
Estrie	83 200	23 600	30
Gaspésie / Îles-de-la-Madeleine	71 700*	20 900*	8*
Lanaudière	73 600*	22 500*	11*
Laurentides	77 000*	27 800*	16*
Laval	86 400	21 600	35
Mauricie	78 000*	20 700*	22*
Montérégie	92 900	39 300	123
Montréal	97 700	35 100	243
Nord-du-Québec	64 000*	12 700*	5*
Outaouais	85 300*	30 000*	22*
Saguenay-Lac-Saint-Jean	79 800*	23 800*	26*
Ailleurs au Canada	123 400*	34 700*	11*
Hors du Canada	161 500*	48 800*	8*

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

\*\* Échantillon inférieur à 5 répondants.

TABLEAU D  
RÉMUNÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

TAUX POUR LE PAIEMENT OU LA REPRISE DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	POURCENTAGE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
	%	N
Pas admissible	35,4%	253
Taux régulier	12,8%	92
Taux plus élevé que régulier	18,8%	135
Crédit d'heures	4,9%	35
Combinaison de ces formules	28,1%	201

## MANUFACTURIER

TABLEAU A  
SALAIRE DE BASE SELON LE NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE

NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE	SALAIRE 2015		SALAIRE 2014		NOMBRE DE RÉPONDANTS  N
	MOYENNE	ÉCART-TYPE	MOYENNE	ÉCART-TYPE	
	\$	\$	\$	\$	
3 ans ou moins	53 900	8 300	52 000	7 200	106
3-6 ans	64 700	10 800	60 800	9 200	85
6-10 ans	76 900	13 500	73 400	12 600	133
10-16 ans	88 500	16 900	85 300	18 200	154
16-22 ans	103 000	27 200	99 900	26 200	150
22-28 ans	119 000	36 900	117 700	35 000	141
Plus de 28 ans	138 400	41 500	133 900	40 200	135

TABLEAU B  
RÉMUNÉRATION DIRECTE  
SELON LE NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE

NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE	MOYENNE	ÉCART-TYPE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
	\$	\$	N
3 ans ou moins	60 200	18 400	106
3-6 ans	67 600	13 200	85
6-10 ans	80 300	17 700	133
10-16 ans	94 600	27 000	154
16-22 ans	109 400	33 700	150
22-28 ans	125 500	39 700	141
Plus de 28 ans	146 200	46 200	135

**TABEAU C**  
**SALAIRE DE BASE SELON LE TYPE DE FONCTION,**  
**LA TAILLE DE L'ORGANISATION ET LA RÉGION**

	MOYENNE	ÉCART-TYPE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
	\$	\$	N
<b>NATURE DE VOTRE EMPLOI</b>			
Administration	96 100	32 900	36
Consultation			
Enseignement			
Génie-conseil	**	**	3
Gestion	116 500	40 800	280
Gestion de projets	83 800	28 200	174
Ingénierie	82 900	32 400	266
Recherche et développement	90 700	33 500	136
Autres	81 100*	20 200*	10*
<b>NOMBRE D'EMPLOYÉS AU CANADA</b>			
Moins de 100 employés	87 600	36 400	238
101 à 500 employés	90 600	33 700	318
501 à 1000 employés	107 200	43 300	105
Plus de 1000 employés	101 900	37 700	265
<b>RÉGION DE TRAVAIL</b>			
Abitibi-Témiscamingue	103 900*	39 200*	9*
Bas-Saint-Laurent	80 800	31 300	22
Capitale-Nationale	90 600	36 400	78
Centre-du-Québec	81 600	30 400	60
Chaudière-Appalaches	81 500	31 700	47
Côte-Nord	86 600	26 800	33
Estrie	93 500	31 100	73
Gaspésie / Îles-de-la-Madeleine	76 900*	28 600*	12*
Lanaudière	84 300*	22 400*	26*
Laurentides	91 600	27 000	38
Laval	90 400	39 900	37
Mauricie	97 600	43 300	83
Montérégie	102 700	44 000	191
Montréal	94 700	31 000	151
Nord-du-Québec	**	**	4
Outaouais	107 700*	26 700*	15*
Saguenay-Lac-Saint-Jean	107 700	41 100	32
Ailleurs au Canada	119 400*	41 300*	9*
Hors du Canada	150 500*	46 000*	12*

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

\*\* Échantillon inférieur à 5 répondants.

TABLEAU D  
RÉMUNÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

TAUX POUR LE PAIEMENT OU LA REPRISE DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	POURCENTAGE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
	%	N
Pas admissible	76,6%	708
Taux régulier	5,3%	49
Taux plus élevé que régulier	4,9%	45
Crédit d'heures	6,7%	62
Combinaison de ces formules	6,4%	59

## INFORMATIQUE

TABLEAU A  
SALAIRE DE BASE SELON LE NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE

NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE	SALAIRE 2015		SALAIRE 2014		NOMBRE DE RÉPONDANTS
	MOYENNE	ÉCART-TYPE	MOYENNE	ÉCART-TYPE	
	\$	\$	\$	\$	
3 ans ou moins	65 000*	12 900*	60 500*	11 700*	23*
3-6 ans	71 500*	15 900*	65 800*	12 400*	24*
6-10 ans	78 500	16 400	74 700	14 500	36
10-16 ans	94 500	25 400	91 500	24 800	39
16-22 ans	108 500	35 400	105 900	33 700	31
22-28 ans	114 300*	38 200*	111 200*	36 000*	11*
Plus de 28 ans	149 200*	21 000*	145 200*	17 700*	13*

TABLEAU B  
RÉMUNÉRATION DIRECTE  
SELON LE NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE

NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE	MOYENNE	ÉCART-TYPE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
	\$	\$	N
3 ans ou moins	74 100*	28 000*	23*
3-6 ans	85 900*	27 700*	24*
6-10 ans	83 400	20 100	36
10-16 ans	100 700	28 600	39
16-22 ans	113 500	37 700	31
22-28 ans	118 500*	36 600*	11*
Plus de 28 ans	153 400*	25 100*	13*

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

**TABEAU C**  
**SALAIRE DE BASE SELON LE TYPE DE FONCTION,**  
**LA TAILLE DE L'ORGANISATION ET LA RÉGION**

	MOYENNE	ÉCART-TYPE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
	\$	\$	N
<b>NATURE DE VOTRE EMPLOI</b>			
Administration	**	**	3
Consultation	**	**	3
Enseignement	-	-	0
Génie-conseil	92 600*	31 100*	5*
Gestion	115 300*	37 400*	22*
Gestion de projets	91 500*	27 500*	22*
Ingénierie	78 500	28 700	44
Recherche et développement	92 100	31 700	75
Autres	-	-	0
<b>NOMBRE D'EMPLOYÉS AU CANADA</b>			
Moins de 100 employés	92 700	36 600	76
101 à 500 employés	81 600	25 300	42
501 à 1000 employés	91 100*	32 300*	12*
Plus de 1000 employés	98 700	30 700	47
<b>RÉGION DE TRAVAIL</b>			
Abitibi-Témiscamingue	-	-	0
Bas-Saint-Laurent	-	-	0
Capitale-Nationale	85 700*	34 500*	17*
Centre-du-Québec	**	**	2
Chaudière-Appalaches	**	**	3
Côte-Nord	**	**	4
Estrie	**	**	3
Gaspésie / Îles-de-la-Madeleine	-	-	0
Lanaudière	**	**	2
Laurentides	-	-	0
Laval	**	**	3
Mauricie	95 200*	37 500*	9*
Montérégie	85 700	25 700	40
Montréal	94 000	34 800	86
Nord-du-Québec	-	-	0
Outaouais	**	**	2
Saguenay-Lac-Saint-Jean	**	**	4
Ailleurs au Canada	**	**	3
Hors du Canada	**	**	2

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

\*\* Échantillon inférieur à 5 répondants.

TABLEAU D  
RÉMUNÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

TAUX POUR LE PAIEMENT OU LA REPRISE DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	POURCENTAGE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
	%	N
Pas admissible	68,8%	121
Taux régulier	7,2%*	13*
Taux plus élevé que régulier	8,5%*	15*
Crédit d'heures	9,6%*	17*
Combinaison de ces formules	6,0%*	11*

## AUTRES

TABLEAU A  
SALAIRE DE BASE SELON LE NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE

NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE	SALAIRE 2015		SALAIRE 2014		NOMBRE DE RÉPONDANTS
	MOYENNE	ÉCART-TYPE	MOYENNE	ÉCART-TYPE	
	\$	\$	\$	\$	
3 ans ou moins	61 000	22 500	55 700	17 200	56
3-6 ans	67 900	13 700	63 700	11 700	73
6-10 ans	80 700	17 300	77 000	16 700	80
10-16 ans	94 000	22 900	90 700	21 700	96
16-22 ans	104 100	22 000	101 900	21 000	85
22-28 ans	120 500	51 800	114 400	39 100	76
Plus de 28 ans	131 300	44 000	129 200	41 500	69

TABLEAU B  
RÉMUNÉRATION DIRECTE  
SELON LE NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE

NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE	MOYENNE	ÉCART-TYPE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
	\$	\$	N
3 ans ou moins	66 178	32 090	56
3-6 ans	73 258	18 152	72
6-10 ans	84 798	20 193	79
10-16 ans	101 563	37 848	95
16-22 ans	115 072	30 106	85
22-28 ans	133 875	106 778	76
Plus de 28 ans	141 776	45 119	69

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

**TABEAU C**  
**SALAIRE DE BASE SELON LE TYPE DE FONCTION,**  
**LA TAILLE DE L'ORGANISATION ET LA RÉGION**

	MOYENNE	ÉCART-TYPE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
	\$	\$	N
<b>NATURE DE VOTRE EMPLOI</b>			
Administration	92 400*	30 900*	20*
Consultation	89 900*	22 600*	13*
Enseignement			
Génie-conseil	72 700	29 000	38
Gestion	110 500	45 000	181
Gestion de projets	96 400	41 500	100
Ingénierie	84 900	23 100	108
Recherche et développement	80 800	20 300	62
Autres	99 500*	30 500*	14*
<b>NOMBRE D'EMPLOYÉS AU CANADA</b>			
Moins de 100 employés	82 900	34 100	151
101 à 500 employés	99 000	38 600	132
501 à 1000 employés	107 300	38 900	42
Plus de 1000 employés	98 500	37 900	219
<b>RÉGION DE TRAVAIL</b>			
Abitibi-Témiscamingue	77 500	29 900	10
Bas-Saint-Laurent	79 000*	32 500*	8*
Capitale-Nationale	81 200	25 300	61
Centre-du-Québec	85 100*	36 000*	13*
Chaudière-Appalaches	86 500*	24 300*	15*
Côte-Nord	81 100*	36 100*	9*
Estrie	64 900*	13 000*	11*
Gaspésie / Îles-de-la-Madeleine	**	**	4
Lanaudière	70 600*	29 200*	7*
Laurentides	82 200*	19 900*	16*
Laval	88 800*	41 100*	13*
Mauricie	86 200*	19 500*	24*
Montérégie	100 100	39 100	122
Montréal	99 800	37 300	190
Nord-du-Québec	90 400*	24 800*	6*
Outaouais	86 100*	24 900*	11*
Saguenay-Lac-Saint-Jean	95 700*	29 200*	14*
Ailleurs au Canada	170 800*	54 200*	12*
Hors du Canada	127 200*	96 000*	5*

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

\*\* Échantillon inférieur à 5 répondants.

TABLEAU D  
RÉMUNÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

TAUX POUR LE PAIEMENT OU LA REPRISE DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	POURCENTAGE	NOMBRE DE RÉPONDANTS
	%	N
Pas admissible	71,0%	386
Taux régulier	5,7%	31
Taux plus élevé que régulier	5,6%	30
Crédit d'heures	9,4%	51
Combinaison de ces formules	8,2%	45

# DÉCOUVREZ TOUS LES **SERVICES** OFFERTS



**PRIVILÈGES COMMERCIAUX**



**FORMATION CONTINUE**



**BABILLARD D'EMPLOI**

ÉCONOMISEZ JUSQU'À

**1000\$**

PAR AN !

[reseauIq.qc.ca](http://reseauIq.qc.ca)



**RÉSEAU  
DES INGÉNIEURS  
DU QUÉBEC**

L'Enquête sur la rémunération des professionnels en génie salariés du Québec 2015 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, 2015

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives Canada, 2015  
ISSN 1718-9624

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



1001, boul. de Maisonneuve Ouest, Suite 200  
Montréal (Québec) H3A 3C8

[reseauIQ.qc.ca](http://reseauIQ.qc.ca)

1 866 845-9664 | 514 845-9664  
info@reseauIQ.qc.ca

