



ENQUÊTE SUR LA RÉMUNÉRATION DIRECTE
DES INGÉNIEURS SALARIÉS DU QUÉBEC

RAPPORT **2009**

www.reseaulQ.qc.ca



RÉSEAU
DES INGÉNIEURS
DU QUÉBEC

CONGRÈS 2009 DU RÉSEAU IQ

25 ET 26 NOVEMBRE 2009
HÔTEL HYATT REGENCY MONTRÉAL

Les défis

de **l'ingénieur** d'aujourd'hui...

innover

pour construire **l'avenir**

Les ingénieurs sont parmi les plus grands artisans de l'avenir d'une société. Les innovations des ingénieurs d'aujourd'hui auront un impact direct sur la vie et les habitudes des citoyens de demain.

Le Congrès proposera notamment des conférences traitant de l'innovation technologique, de la nécessité de s'adapter à la mondialisation, de la gestion de projets et des développements à l'horizon pour les ingénieurs.

UN ÉVÉNEMENT À NE PAS MANQUER !



RÉSEAU
DES INGÉNIEURS
DU QUÉBEC

Le Congrès répond aux exigences de la loi sur les compétences (loi du 1 %). Programme préliminaire et formulaire d'inscription bientôt disponibles sur le www.reseauIQ.qc.ca

TABLE DES MATIÈRES

OBJECTIFS ET PORTÉE DE L'ENQUÊTE	5
MÉTHODOLOGIE	5
INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS	5
DÉFINITIONS	5
MESURE DE L'EXPÉRIENCE	5
TABLEAU A Relation entre l'année d'obtention du diplôme et l'expérience réelle	5
PROFIL DES RÉPONDANTS	6
Profil démographique des répondants	6
Répartition selon la nature de la fonction	6
Répartition selon les régions	6
Répartition selon le secteur d'emploi	6
Répartition selon le plus haut diplôme obtenu	6
Répartition selon la spécialité en génie	7
Distribution des hommes et des femmes selon l'âge	7
Répartition des hommes et des femmes selon le niveau de responsabilité	7
Répartition des hommes et des femmes selon la taille de l'entreprise	8
Répartition des ingénieurs selon l'expérience et le secteur d'emploi	8
Répartition des hommes et des femmes selon l'expérience et la nature de la fonction	8
PRINCIPAUX RÉSULTATS	9
GRAPHIQUE 1 Comparaison des augmentations de salaires des ingénieurs et des indices de prix à la consommation (IPC) pour 2008-2009	9
TABLEAU 1 Salaire de base au 1 ^{er} février 2009 en milliers de dollars pour l'ensemble des ingénieurs	9
TABLEAU 2 Pourcentage d'augmentation de salaire selon le secteur d'emploi, la taille de l'entreprise, la région et le nombre d'années d'expérience	10
TABLEAU 3 Salaire et rémunération directe selon le niveau de responsabilité et l'année d'obtention du diplôme (ensemble des ingénieurs)	12
Évaluation du niveau de responsabilité	14
Distribution de la rémunération variable selon le niveau de responsabilité	15
TABLEAU 4 Salaire et rémunération directe selon le type de fonction	16
TABLEAU 5 Salaire et rémunération directe selon le secteur d'emploi	17
TABLEAU 6 Salaire de base et rémunération directe selon la région	18
TABLEAU 7 Salaire et rémunération directe selon le diplôme universitaire	18
RÉSULTATS DÉTAILLÉS	19
TABLEAU 8 Salaire et rémunération directe selon la nature de la fonction et l'expérience	19
TABLEAU 9 Salaire selon l'expérience et la spécialité en génie	20
TABLEAU 10 Salaire et rémunération directe selon le niveau de responsabilité et le nombre d'employés dans l'entreprise	21
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	23

TABLE DES MATIÈRES

TABLEAU 12	Salaire de base selon le secteur d'emploi, la taille de l'entreprise et la région pour la fonction Design et conception	24
TABLEAU 13	Salaire de base selon le secteur d'emploi, la taille de l'entreprise et la région pour la fonction Gestion de projets	25
TABLEAU 14	Salaire de base selon le secteur d'emploi, la taille de l'entreprise et la région pour la fonction Consultation en génie	26
TABLEAU 15	Salaire de base selon le secteur d'emploi, la taille de l'entreprise et la région pour la fonction Gestion générale	27
TABLEAU 16	Salaire de base selon le nombre d'années d'expérience et le secteur d'emploi	28
TABLEAU 17	Salaire de base selon l'expérience et la région de travail	29
TABLEAU 18	Salaire de base en fonction de la taille de l'entreprise et du nombre d'années d'expérience	31
CONDITIONS DE TRAVAIL		32
TABLEAU 19	Organisation de la semaine de travail selon le secteur d'activité	32
TABLEAU 20	Rémunération des heures supplémentaires selon le secteur d'emploi	39
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	39
TABLEAU 22	Taux de syndicalisation selon le secteur d'emploi	40
AVANTAGES SOCIAUX		41
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	41
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	42
TABLEAU 25	Ingénieurs bénéficiant d'avantages liés à l'utilisation d'un véhicule selon le secteur d'emploi, la syndicalisation, la taille de l'entreprise et le niveau de responsabilité	43
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	44

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

Enquête auprès des membres

L'enquête a été réalisée par internet entre le 30 janvier et le 20 février 2009 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, 35 201 invitations ont été reçues par courriel. Le 20 février, 7 883 ingénieurs avaient entrepris de répondre au questionnaire, ce qui équivaut à un taux de réponse de 22 %. Toutefois, 593 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 7 290 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.

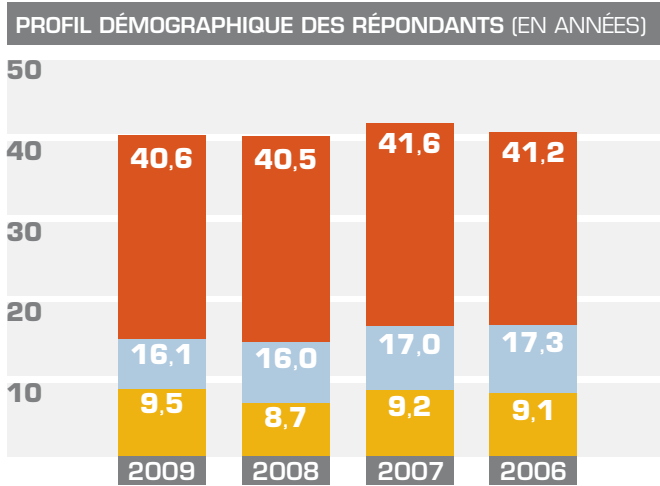
Certains tableaux présentent des résultats en fonction du nombre d'années d'expérience, il s'agit de l'expérience réelle c'est-à-dire que les périodes d'inactivité sur le marché du travail en raison des études, du chômage, de congé de maternité, de maladie ou autre ont été soustraites.

TABLEAU A

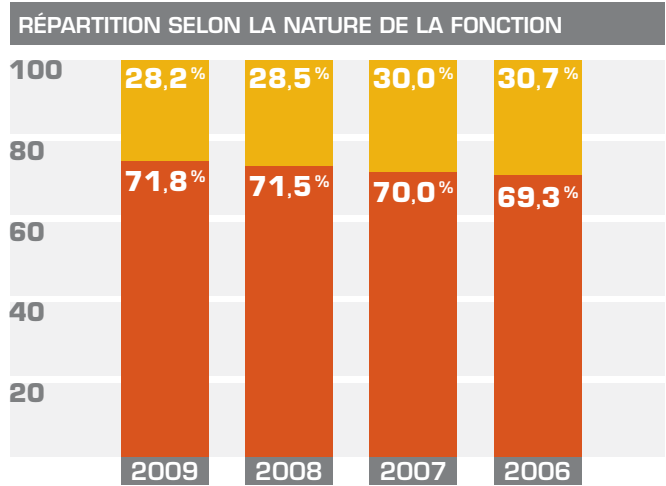
Relation entre l'année d'obtention du diplôme et l'expérience réelle

Année d'obtention du diplôme	Expérience moyenne en année
2008	0,6
2007	1,5
2006	2,4
2005	3,3
2004	4,2
2003	5,1
2002	6,0
2001	7,1
2000	8,0
1999	9,2
1996-1998	11,0
1993-1995	13,9
1990-1992	17,0
1987-1989	20,1
1984-1986	23,0
1981-1983	25,9
1977-1980	29,4
1973-1976	33,4
1972 ou avant	38,5
Moyenne	16,1

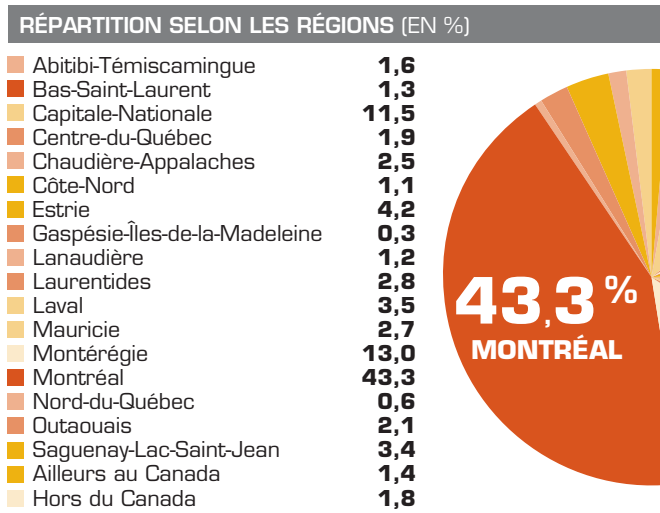
PROFIL DES RÉPONDANTS



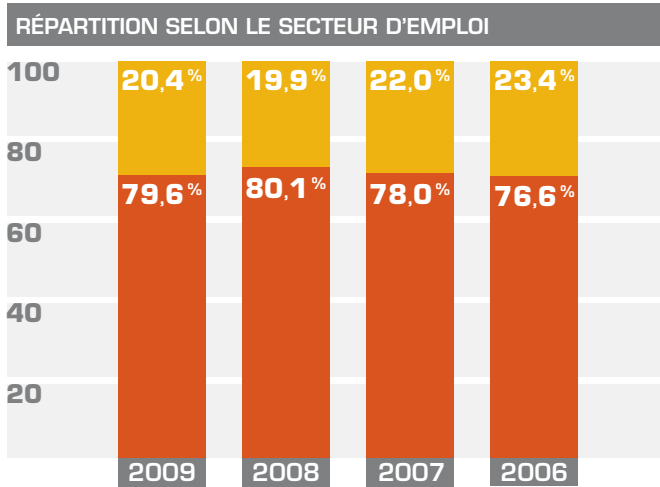
- Âge moyen
- Nbre d'années d'expérience
- Nbre moyen d'années de service chez l'employeur actuel



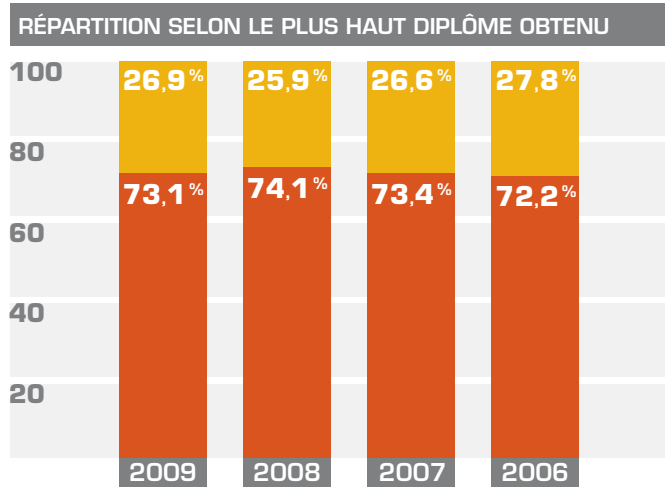
- Travail en génie
- Travail en gestion ou dans un autre domaine



7883
ingénieurs ont répondu
au sondage en 2009.



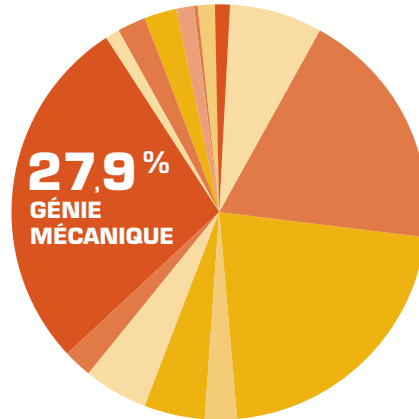
- Secteur privé
- Secteur public, parapublic et sociétés d'état



- Baccalauréat et certificat
- Maîtrise et doctorat

RÉPARTITION SELON LA SPÉCIALITÉ EN GÉNIE (EN %)

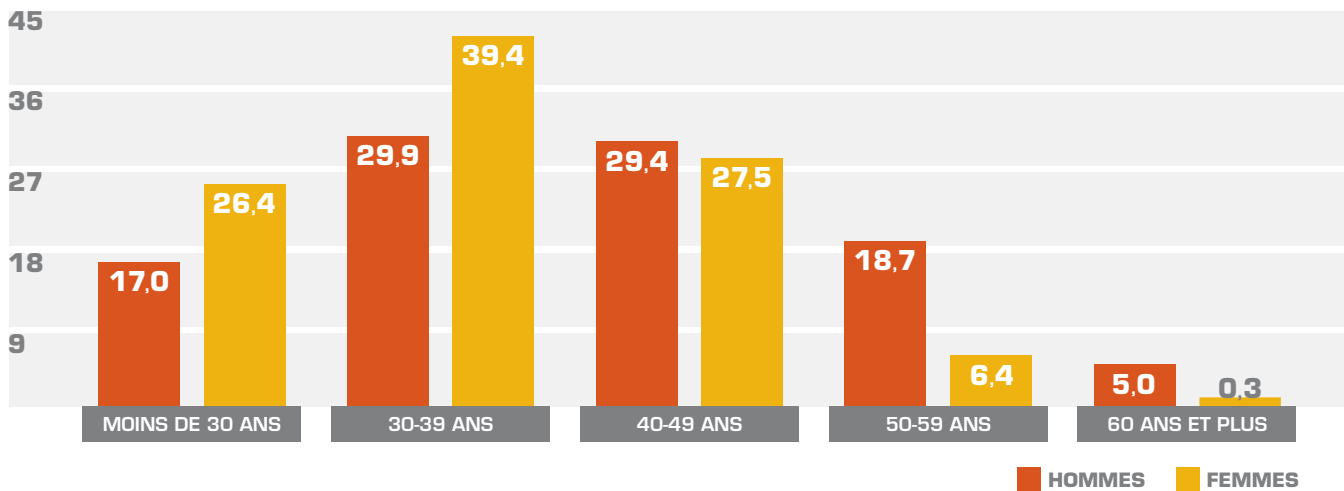
Génie agricole, rural	1,1
Génie chimique	7,2
Génie civil, du bâtiment, de la construction	18,8
Génie électrique	21,4
Génie géologique	2,7
Génie industriel	4,5
Génie informatique et logiciel	5,0
Génie matériaux et métallurgie	2,2
Génie mécanique	27,9
Génie minier	1,1
Génie physique	2,0
Génie production automatisée	2,6
Génie unifié	1,5
Pas de diplôme de 1 ^{er} cycle (admis après examen)	0,1
Autres	1,6



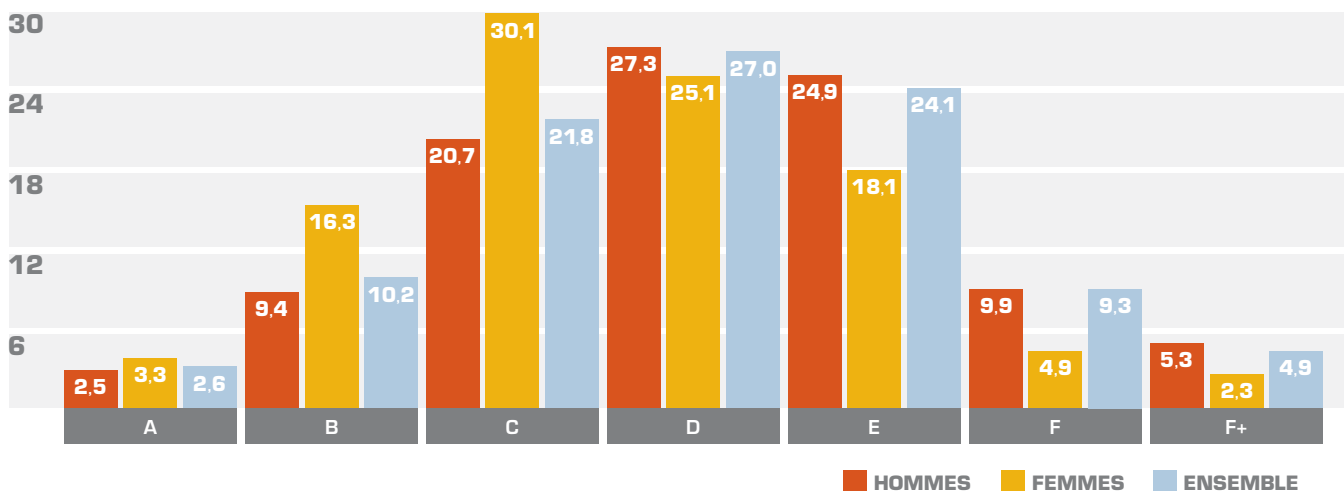
68%

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

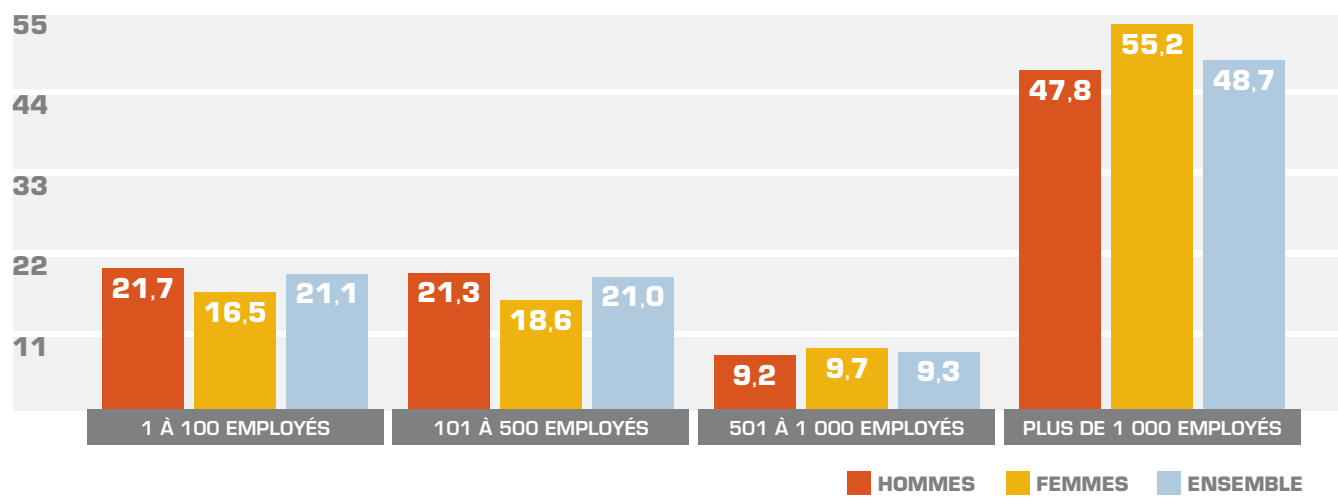
DISTRIBUTION DES HOMMES ET DES FEMMES SELON L'ÂGE (EN %)



RÉPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES SELON LE NIVEAU DE RESPONSABILITÉ (EN %)



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
	%	%	%	%	%	%	
3 ans ou moins	4,1	5,7	28,2	10,2	27,2	24,6	677
3-6 ans	4,2	5,5	34,0	8,6	22,9	24,7	1 276
6-10 ans	6,3	8,6	30,6	10,8	20,7	23,0	1 172
10-16 ans	8,2	8,1	35,8	11,2	17,1	19,7	1 520
16-22 ans	9,1	12,6	33,3	8,8	15,6	20,6	1 080
22-28 ans	12,8	15,1	30,7	6,4	15,9	19,1	752
Plus de 28 ans	12,6	23,4	20,6	3,9	22,9	16,6	632
Ensemble	8,5	11,9	30,6	8,5	19,8	20,8	7 290

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

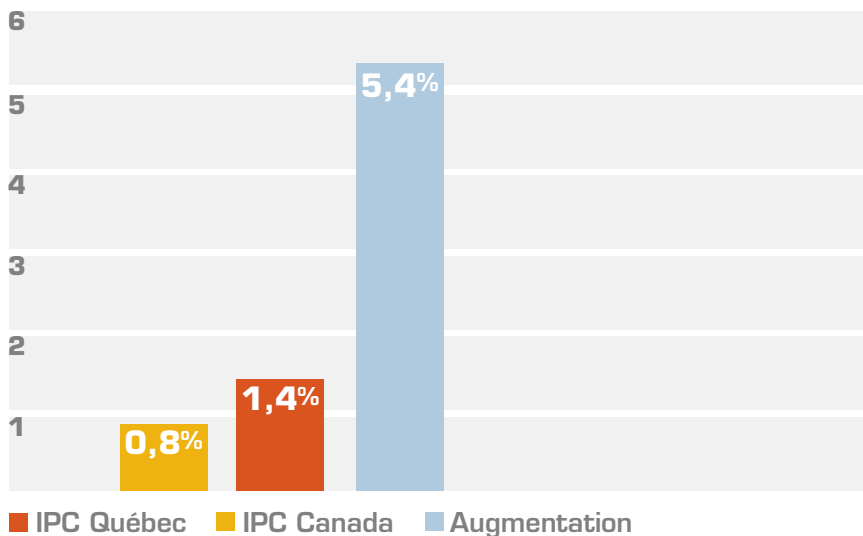
Nbre d'années d'expérience	Hommes			Femmes		
	Génie	Gestion ou autre domaine	Nombre d'ingénieurs	Génie	Gestion ou autre domaine	Nombre d'ingénieurs
	%	%	N	%	%	N
3 ans ou moins	86,8	13,2	542	89,6	10,4	126
3-6 ans	82,1	17,9	1 030	85,8	14,2	236
6-10 ans	75,7	24,3	994	75,8	24,2	172
10-16 ans	73,9	26,1	1 251	75,2	24,8	256
16-22 ans	65,3	34,7	935	69,8	30,2	135
22-28 ans	64,3	35,7	696	47,3	52,7	49
Plus de 28 ans	61,5	38,5	603	60,7*	39,3*	23*
Ensemble	71,3	28,7	6 213	75,6	24,4	1 015

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



GRAPHIQUE 1

Comparaison des augmentations de salaires des ingénieurs et des indices de prix à la consommation (IPC) pour 2008-2009



5,4%

est le pourcentage moyen d'augmentation de salaire des répondants pour 2008-2009.

TABLEAU 1

Salaire de base au 1^{er} février 2009 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
2008	48,8	48,5	41,0	45,0	51,0	57,0	76
2007	51,4	49,6	43,0	46,0	53,8	60,5	227
2006	52,5	51,0	44,0	47,1	55,0	62,0	292
2005	55,7	54,0	45,0	49,0	60,0	68,0	423
2004	59,4	58,4	48,0	52,5	64,0	71,0	463
2003	62,9	60,0	49,5	55,0	68,0	76,5	403
2002	64,8	64,0	52,0	57,0	70,0	79,1	330
2001	68,3	67,0	52,8	60,0	75,0	83,4	304
2000	73,2	70,0	56,5	63,2	80,0	89,0	315
1999	73,4	72,1	57,5	64,0	80,0	90,0	249
1996-1998	79,9	77,5	60,0	68,5	87,8	100,0	766
1993-1995	85,8	84,0	64,3	72,6	95,0	110,0	800
1990-1992	91,5	90,0	67,0	77,4	102,6	120,0	613
1987-1989	100,0	96,0	72,0	83,0	113,0	132,0	542
1984-1986	103,6	99,7	73,5	85,0	119,9	138,6	436
1981-1983	108,1	102,0	74,0	88,0	123,0	150,0	367
1977-1980	109,5	100,0	75,0	87,8	120,0	152,0	354
1973-1976	111,6	104,0	75,0	89,0	125,0	153,3	217
1972 ou avant	118,0	110,8	80,1	91,5	135,0	160,0	113
Ensemble	86,1	81,6	51,0	64,0	100,1	125,0	7 290

TABLEAU 2

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 2008-2009							
	%	%	%	%	%	%	%	%
SECTEUR D'ACTIVITÉ								
Fonction publique	9,0*	7,2	7,0	4,8	2,9	2,1	2,2	3,9
Secteur parapublic et sociétés d'état	10,9*	7,8	6,7	5,8	2,6	2,8	2,3	3,9
Secteur manufacturier	8,5	7,8	6,6	4,7	3,9	3,2	2,5	5,0
Industrie de l'information, culture (télécommunications et communication) et informatique	7,2	8,5	5,8	4,2	1,5	3,3	2,6*	4,5
Génie conseil	8,3	9,0	7,9	7,0	6,2	5,1	4,7	6,8
Autres, secteur privé	9,2	9,7	7,5	6,9	4,8	3,5	3,8	6,4
TAILLE DE L'ENTREPRISE								
1 à 100 employés	8,7	8,2	7,0	5,4	3,9	3,5	3,1	5,7
101 à 500 employés	8,5	8,1	6,5	5,3	4,4	3,5	2,8	5,5
501 à 1 000 employés	10,9	9,9	7,3	5,2	4,1	4,6	3,0	5,7
Plus de 1 000 employés	8,2	8,9	7,2	5,9	3,8	3,1	3,2	5,1
RÉGION								
Capitale-Nationale	9,1	8,5	6,9	4,4	4,6	3,2	2,9	5,3
Chaudière-Appalaches	6,5*	7,6	5,3	8,6	3,6*	3,9*	4,9*	6,2
Estrie	7,1*	6,4	5,9	4,8	2,7	2,0	2,1*	4,2
Laurentides-Lanaudière	6,4*	8,9	7,8	3,5	4,3	4,7*	3,6*	5,5
Laval	9,1*	10,9	9,9	6,8	6,4	2,3*	2,4*	7,0
Mauricie-Centre-du-Québec	8,6	8,4	6,6	4,5	3,4	3,0	2,6*	5,1
Montréal	8,8	7,7	6,1	5,2	3,4	3,2	3,1	5,0
Montréal	8,3	8,5	6,6	6,0	3,7	3,6	3,2	5,2
Outaouais	**	5,6*	6,2*	4,3	4,7*	3,1*	2,5	4,5
Saguenay-Lac-Saint-Jean	12,0*	9,8	8,8	5,6	3,0	2,3*	4,2*	6,0
Autres régions	9,9	9,4	6,8	4,3	6,0	3,4	3,2*	5,8
Hors Québec	6,5*	12,1	16,6	10,3	5,5	4,4	3,3*	7,8
ENSEMBLE	8,6	8,6	7,0	5,6	4,0	3,4	3,1	5,4

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

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



FORMATION CONTINUE



RÉSEAU
DES INGÉNIEURS
DU QUÉBEC



*Pour le développement professionnel
des ingénieurs, à toutes les étapes
de leur carrière.*

GÉNIE

GESTION

GESTION DE PROJETS

Calendrier régulier et en entreprise comprenant plus de **70 formations.**

- ▶ Orientées sur le développement des compétences des ingénieurs
- ▶ Basées sur la pratique
- ▶ Répondant aux exigences de la loi sur les compétences (loi du 1%)
- ▶ Efficaces

Consultez la liste complète dans la section entreprise du

www.reseauIQ.qc.ca

Pour information, composez le 514 845-9664/1 866 845-9664.

TABLEAU 3

Salaire 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						
2005-2008	48,4	6,1	50,6	9,2	1,5	111
2004 ou avant	56,5	16,8	59,2	19,6	10,7	52
Ensemble	50,3	10,2	52,6	12,9	3,6	163
NIVEAU B						
2008	47,8*	7,1*	48,8*	7,4*	0,7*	28*
2007	49,6	6,9	51,9	10,1	1,5	104
2006	52,7	10,8	55,7	14,1	2,4	105
2005	52,5	7,2	55,1	10,4	3,2	147
1999-2004	58,6	10,7	61,4	12,6	5,4	304
1998 ou avant	69,1	19,0	73,6	25,6	16,0	99
Ensemble	55,8	12,9	58,6	16,3	5,1	787
NIVEAU C						
2007-2008	52,9	9,0	56,2	12,6	1,3	45
2006	53,0	8,1	56,5	11,0	2,4	80
2005	55,5	10,4	59,5	14,0	3,3	152
2004	59,8	10,9	63,4	12,8	4,3	191
2003	60,2	9,7	64,0	11,8	5,2	174
2002	63,3	10,4	67,2	13,5	6,1	132
2001	65,4	10,1	69,4	14,1	7,0	114
1999-2000	68,9	11,3	72,8	14,9	8,6	184
1996-1998	73,5	13,0	77,3	16,1	10,7	212
1990-1995	77,5	15,9	81,9	19,9	14,9	247
1989 ou avant	84,0	17,5	89,1	22,5	25,5	200
Ensemble	69,3	16,8	73,4	20,0	11,2	1731
NIVEAU D						
2005-2008	57,2	12,4	62,5	16,7	2,3	86
2004	63,3	11,8	69,1	17,2	4,3	76
2003	66,5	14,4	73,0	21,4	5,2	92
2002	67,0	11,2	73,1	16,2	6,2	86
2001	70,0	10,4	74,9	14,0	7,2	93
2000	74,3	14,8	81,2	24,4	8,1	110
1999	72,7	11,5	78,9	15,6	9,2	86
1996-1998	79,0	16,6	83,9	19,9	11,1	270
1993-1995	83,7	14,3	92,0	28,5	13,9	300
1990-1992	86,9	16,0	94,4	25,9	17,0	183
1984-1989	90,6	16,2	96,6	20,3	21,3	244
1977-1983	95,5	19,4	103,4	31,2	27,7	151
1976 ou avant	96,9	19,5	101,9	22,2	36,0	63
Ensemble	82,8	19,1	89,3	25,9	16,5	1840

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

TABLEAU 3 (suite 1)

Salaire 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 E						
2001-2008	71,3	17,7	79,2	25,4	5,2	123
1999-2000	80,2	18,2	87,2	37,0	8,7	96
1996-1998	90,3	22,0	100,3	29,6	11,1	144
1993-1995	92,2	17,7	104,0	32,7	14,2	194
1990-1992	97,4	19,7	108,2	27,4	17,2	167
1987-1989	102,2	20,8	115,2	32,6	20,2	168
1984-1986	106,3	20,0	117,2	30,2	23,2	147
1981-1983	109,1	23,8	121,3	34,2	26,0	124
1977-1980	111,6	32,3	126,9	51,6	29,5	108
1976 ou avant	113,9	30,8	127,2	48,9	35,8	123
Ensemble	101,0	26,3	112,8	39,2	21,5	1394
NIVEAU F						
1996-2008	92,3	29,3	112,6	62,6	8,3	79
1990-1995	109,1	25,5	126,1	46,4	16,0	119
1987-1989	117,3	28,7	139,5	54,8	20,0	77
1981-1986	124,5	28,2	145,1	47,7	24,7	121
1977-1980	129,6	36,8	151,0	61,1	29,6	60
1976 ou avant	134,7	40,6	159,7	75,7	36,3	49
Ensemble	119,8	33,9	140,8	59,2	23,4	505
NIVEAU F+						
1991-2008	108,3	38,7	129,5	77,4	13,1	61
1987-1990	125,1	39,0	144,3	53,9	19,6	56
1977-1986	137,8	53,0	174,4	94,2	26,6	105
1976 ou avant	145,1	62,1	185,9	119,7	35,6	35
Ensemble	132,0	52,0	163,6	93,5	25,0	257
ENSEMBLE DES INGÉNIEURS	86,1	32,4	95,3	47,4	16,1	7 109

* 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

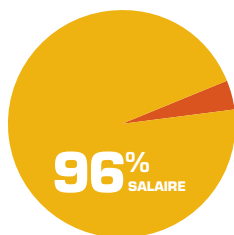
Choisissez pour chacune de ces quatre caractéristiques d'un emploi (1 à 4), la description qui correspond le mieux à votre situation et encerclez le nombre de points correspondant. Reportez ce nombre dans les cases « Nombre de points » et inscrivez le « Total des points » dans le case en bas à droite. Au bas de la page, pour chaque niveau de responsabilité 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	Recueille 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 quantités conformément à des méthodes normalisées, des plans et devis établis par d'autres. Peut être appelé à préparer des rapports ou à faire des inspections ou des relevés techniques de routine.	Échelon considéré normalement comme la suite de l'entraînement et de la formation de l'ingénieur. Se voit confier des travaux de portée et de complexité limitées, habituellement des étapes secondaires des travaux de plus d'envergure. Résout les problèmes en utilisant une variété de méthodes et de techniques reconnues. Assiste des ingénieurs de compétence supérieure à la sienne en exécutant des tâches qui demandent de la précision dans les calculs et de l'exactitude dans l'obtention des données requises; s'en tient aux méthodes de travail prescrites.	A cet échelon, l'ingénieur est considéré comme étant pleinement qualifié. Entreprend des travaux variés et importants qui exigent une connaissance générale de plusieurs domaines de génie ainsi que des répercussions de son travail sur les autres activités de l'entreprise. La solution des problèmes se fait normalement en combinant ou en modifiant des méthodes normalisées ou consacrées par l'expérience. Contribue à l'élaboration du plan d'actions à mettre en œuvre pour atteindre des objectifs donnés.	Premier échelon où l'on exerce une surveillance directe et soutenu sur d'autres ingénieurs professionnels ou une spécialisation intégrale. Le travail exige une solide formation professionnelle pour élaborer ou exécuter des projets nécessitant une coordination des tâches difficiles, comportant des responsabilités et ouvrant le champ à l'initiative personnelle. La nature des problèmes à résoudre oblige à modifier des méthodes établies, à élaborer de nouvelles, à appliquer des principes connus sous de nouvelles formes et à tirer des conclusions en faisant une étude comparative de cas analogues.	Doit posséder normalement des connaissances dans plus d'un domaine du génie ou des connaissances avancées dans un domaine spécialisé du génie. Participe à l'élaboration de projets à court et à long termes, décide lui-même des méthodes de travail et de la ligne de conduite à suivre dans le cadre d'un programme donné. La solution pratique et économique des problèmes demande de l'originalité et de l'ingéniosité. Il peut y avoir surveillance d'un personnel important composé de professionnels et de non-professionnels, ou autorisé sur un petit groupe de professionnels hautement qualifiés.	Habituellement chargé d'une fonction professionnelle administrative, avant sous ses ordres plusieurs groupes professionnels et autres avant des responsabilités connexes; ou, en tant que spécialiste-conseil, peut d'une autorité dans un domaine du génie d'importance majeure pour l'entreprise. Détermine lui-même les problèmes à être analysés et les programmes de travail. Prend part aux discussions servant à lier les politiques fondamentales d'opération, à élaborer les moyens d'atteindre des objectifs de la manière la plus économique et à parer aux éventualités susceptibles d'affecter le marche du travail.	Responsable de l'élaboration des projets à long terme, de leur coordination et de décisions administratives et de décisions administratives responsables de l'administration au courant des questions d'importance.	Dans le cadre de la politique générale de l'entreprise, conçoit des projets déterminés ou des questions à être analysées. Élabore ou approuve des projets nécessitant un investissement considérable en temps et en argent. Formule des politiques fondamentales d'opération et envisage les problèmes de base ainsi que les plans d'actions qui permettront d'atteindre les objectifs fixés de la manière la plus économique en dépit des imprévus.
2 RECOMMANDATIONS, DÉCISIONS ET RESPONSABILITÉS	Peu de décisions techniques à prendre. Celles-ci sont de caractère routinier et s'appuient sur des précédents bien établis ou sur des méthodes clairement définies.	Les recommandations se limitent à résoudre les problèmes, plutôt qu'à envisager leurs conséquences. Normalement, les décisions ne sont permises que dans des cadres stériles.	De son propre chef, étudie, analyse, interprète et tire des conclusions. Les questions ou décisions difficiles, complexes ou exceptionnelles sont ordinairement laissées à l'autorité supérieure.	Les recommandations sont examinées pour en vérifier la sûreté de jugement. Elles sont généralement acceptées du point de vue technique et de la possibilité d'exécution.	Prend des décisions importantes dont la validité technique n'est habituellement pas vérifiée et qui portent sur toutes les questions à étudier, sauf si des sommes importantes d'argent sont en jeu ou si elles comportent des objectifs à long terme. Prend les mesures nécessaires pour l'exécution satisfaisante des tâches.	Prend des décisions importantes sur toutes les questions, y compris l'établissement des lignes de conduite, les sommes importantes à déboursier et/ou l'exécution de projets d'importance majeure. N'est limité que par la politique générale de l'entreprise et les budgets disponibles.	Responsable de l'élaboration des projets à long terme, de leur coordination et de décisions administratives et de décisions administratives responsables de l'administration au courant des questions d'importance.	
3 SURVEILLANCE RECUE	Est l'objet d'une surveillance étroite. Le travail est vérifié afin de s'assurer qu'il soit précis, adéquat et conforme aux méthodes prescrites.	Le travail est confié au moyen d'instructions verbales, parties écrites, dominant en détail les méthodes et la ligne 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 relâchée et varie suivant l'importance de celui-ci. Normalement, peut compter sur 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 maintenir et des conséquences possibles sur le 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. Le travail n'est vérifié que pour s'assurer de l'observance de la politique établie, de la justesse des méthodes de travail et de l'efficacité générale.	Recueille des directives administratives s'inspirant de la politique de l'entreprise et des objectifs à atteindre. Le travail n'est vérifié que pour s'assurer qu'il est conforme à la politique à suivre et pour permettre une coordination avec les autres activités de l'entreprise.	Justifie d'une très grande autorité administrative et n'est pratiquement soumis à aucune direction technique ou contrôle; n'est limité que par la politique et les buts de l'entreprise.	
4 AUTORITÉ ET/OU SURVEILLANCE EXERCÉES	Peut donner du travail à un groupe composé d'un à cinq techniciens ou assistants et en vérifier les résultats.	Peut être appelé à guider le travail d'un ou de deux ingénieurs de compétence inférieure à la sienne, ou de techniciens collaborant à la solution du même problème.	Peut guider le travail d'ingénieurs de compétence inférieure à la sienne ou de techniciens collaborant à un même projet. La surveillance exercée sur d'autres ingénieurs n'est généralement pas une fonction régulière ni continue.	Conçoit et définit le travail, donne des conseils techniques, s'assure que le travail est précis et adéquat. La surveillance peut comporter des recommandations quant au travail, au recrutement, à l'entraînement, à la discipline et à la rémunération du personnel.	Élabore les problèmes les plus difficiles et les méthodes de travail. Coordonne l'exécution du travail et décide de l'utilisation de l'équipement, du matériel et des choses connexes. En général, fait des recommandations au directeur de projet, à l'entraîneur, à la ligne et à la rémunération du personnel.	Reçoit et évalue le travail technique; choisit, élabore et coordonne pour atteindre les objectifs donnés. En tant qu'administrateur, prend les décisions concernant le choix, l'entraînement, 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 de ces échelons plutôt que directement.	

<p>100 et moins (niveau A) <input type="checkbox"/> 105 à 145 (niveau B) <input type="checkbox"/> 150 à 205 (niveau C) <input type="checkbox"/> 210 à 295 (niveau D) <input type="checkbox"/> 300 à 405 (niveau E) <input type="checkbox"/> 410 à 480 (niveau F) <input type="checkbox"/> 485 et plus (niveau F+)</p> <p>Diplôme de bachelier en génie ou en sciences appliquées ou l'équivalent, et normalement de deux à trois années d'expérience depuis l'obtention du diplôme.</p>	<p>5 points</p> <p>Diplôme de bachelier en génie ou en sciences appliquées ou l'équivalent, et normalement de deux à trois années d'expérience depuis l'obtention du diplôme.</p>	<p>10 points</p> <p>Diplôme de bachelier en génie ou en sciences appliquées ou l'équivalent, et normalement de trois à cinq années d'expérience depuis l'obtention du diplôme.</p>	<p>15 points</p> <p>Diplôme de bachelier en génie ou en sciences appliquées ou l'équivalent, et normalement de cinq à huit années d'expérience depuis l'obtention du diplôme.</p>	<p>20 points</p> <p>Diplôme de bachelier en génie ou en sciences appliquées ou l'équivalent, et normalement de cinq à douze années d'expérience depuis l'obtention du diplôme.</p>	<p>40 points</p> <p>Diplôme de bachelier en génie ou en sciences appliquées ou l'équivalent, et normalement de neuf à douze années d'expérience depuis l'obtention du diplôme.</p>	<p>60 points</p> <p>Diplôme de bachelier en génie ou en sciences appliquées ou l'équivalent, et plusieurs années d'expérience professionnelle depuis l'obtention du diplôme.</p>	<p>80 points</p> <p>Diplôme de bachelier en génie ou en sciences appliquées ou l'équivalent, avec une vaste expérience.</p>
<p>Déterminez le niveau de responsabilité selon le nombre total de points obtenu et cochez la case correspondante.</p>							
<p>Total des points</p>							

Distribution de la rémunération variable selon le niveau de responsabilité

NIVEAU A



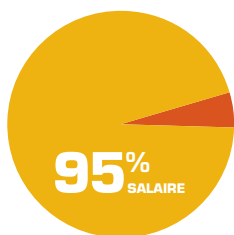
4%
RÉMUNÉRATION VARIABLE

Salaire	50 300 \$
Temps supplémentaire	798 \$
Prime à la performance	401 \$
Participation aux bénéfices	226 \$
Autres	875 \$

TOTAL 52 600 \$

N = 168

NIVEAU B



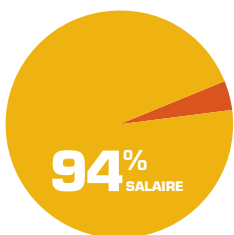
5%
RÉMUNÉRATION VARIABLE

Salaire	55 800 \$
Temps supplémentaire	1 272 \$
Prime à la performance	636 \$
Participation aux bénéfices	177 \$
Autres	715 \$

TOTAL 58 600 \$

N = 812

NIVEAU C



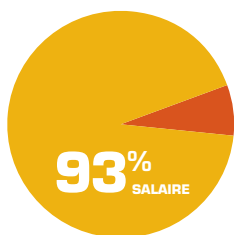
6%
RÉMUNÉRATION VARIABLE

Salaire	69 300 \$
Temps supplémentaire	1 472 \$
Prime à la performance	1 089 \$
Participation aux bénéfices	558 \$
Autres	981 \$

TOTAL 73 400 \$

N = 1 771

NIVEAU D



7%
RÉMUNÉRATION VARIABLE

Salaire	82 800 \$
Temps supplémentaire	1 597 \$
Prime à la performance	2 288 \$
Participation aux bénéfices	1 178 \$
Autres	1 437 \$

TOTAL 89 300 \$

N = 1 880

NIVEAU E



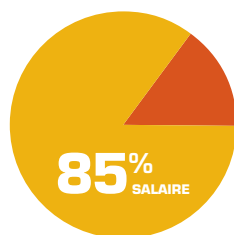
10%
RÉMUNÉRATION VARIABLE

Salaire	101 000 \$
Temps supplémentaire	1 330 \$
Prime à la performance	5 296 \$
Participation aux bénéfices	2 858 \$
Autres	2 316 \$

TOTAL 112 800 \$

N = 1 428

NIVEAU F



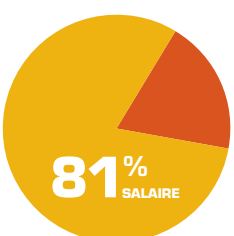
15%
RÉMUNÉRATION VARIABLE

Salaire	119 800 \$
Temps supplémentaire	745 \$
Prime à la performance	10 106 \$
Participation aux bénéfices	4 193 \$
Autres	5 956 \$

TOTAL 140 800 \$

N = 521

NIVEAU F+



19%
RÉMUNÉRATION VARIABLE

Salaire	132 000 \$
Temps supplémentaire	478 \$
Prime à la performance	14 718 \$
Participation aux bénéfices	8 548 \$
Autres	8 056 \$

TOTAL 163 800 \$

N = 261

La rémunération variable compte pour

9,6%

de la rémunération directe des répondants. La rémunération variable des niveaux F et F+ est moindre que l'année dernière principalement en raison de participation aux bénéfices moindre et de réduction des régimes d'achats et d'option d'achat d'actions.

TABLEAU 4

Salaire 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	107,1	27,8	123,0	46,2	21,3	555
Design et conception	73,5	21,9	77,7	26,1	12,9	1 230
Gestion de projets	79,8	24,8	85,9	32,0	14,9	1 450
Entretien	77,0	18,3	84,7	25,3	14,3	207
Construction (surveillance)	79,0	25,6	89,2	32,5	14,2	71
Production	75,0	20,4	82,4	30,1	12,5	261
Contrôle de la qualité	74,4	23,7	78,9	27,0	14,3	175
Planification et horaires des travaux	76,1	23,2	82,4	28,0	14,7	34
Estimation	75,0	25,6	79,4	31,6	14,7	59
Représentation technique	80,7	28,5	96,7	46,6	14,1	214
Consultation en génie	76,2	26,1	82,5	35,6	13,4	665
Autres, ingénierie	77,8	24,0	82,7	27,6	15,7	292
Ensemble génie	80,7	26,5	88,1	36,1	14,9	5 213
ENSEIGNEMENT ET RECHERCHE	90,0	25,7	92,5	28,5	22,2	126
RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT	76,9	23,3	80,3	27,3	13,6	341
GESTION						
Gestion générale	112,4	46,0	133,1	77,6	20,9	782
Approvisionnement	96,1	34,6	105,2	49,3	20,0	68
Marketing	118,2	43,8	146,1	72,2	22,6	118
Finance	103,5	36,7	120,0	56,3	18,6	40
Personnel	81,5	20,4	89,8	27,3	13,6	65
Informatique	84,5	31,7	91,7	40,3	15,8	135
Planning	88,8	34,4	96,6	43,0	15,0	46
Autres, gestion	100,4	34,7	110,4	46,7	22,6	96
Ensemble gestion	106,3	43,3	124,0	70,2	20,1	1 350
AUTRES	78,5	29,3	84,7	37,6	18,2	40
ENSEMBLE DES INGÉNIEURS	86,1	32,4	95,3	47,4	16,1	7 109

TABLEAU 5

Salaire 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	90,6	21,0	94,0	22,5	19,9	167
Provinciale	74,4	18,4	76,3	20,7	20,7	249
Municipale	81,6	20,8	82,8	21,8	17,6	137
Ensemble fonction publique	80,9	20,9	83,1	22,7	19,7	553
SECTEUR PARAPUBLIC						
Établissements d'enseignement	87,3	25,4	89,4	27,7	21,0	184
Réseau de la santé et des services sociaux	78,2	22,7	80,8	24,4	17,0	54
Ensemble parapublic	85,4	25,1	87,5	27,2	20,2	238
SOCIÉTÉS D'ÉTAT						
Fédérale	92,2	25,9	97,3	31,0	17,2	54
Provinciale	90,8	22,2	99,0	27,8	22,6	399
Municipale	82,9*	18,4*	83,7*	18,5*	18,4*	26*
Ensemble sociétés d'état	90,6	22,4	98,2	27,9	21,9	479
PRIVÉ						
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	91,0	40,7	98,1	49,2	16,1	51
Extraction minière, de pétrole et de gaz	105,1	36,0	125,4	58,4	17,2	203
Construction	81,0	30,1	94,1	49,9	12,9	371
Fabrication (manufacturier)	86,7	35,5	96,7	52,1	15,1	2261
Transport/entreposage	84,9	30,5	93,8	51,1	15,7	63
Industrie de l'information, culture et informatique	92,1	29,9	103,9	44,5	15,3	299
Commerce (gros et détail)	95,3	59,9	120,7	98,2	17,2	51
Finances, assurances	91,5	38,2	107,3	61,0	14,0	63
Consultation en génie	84,3	30,8	93,0	44,7	15,6	1407
Informatique	83,1	41,9	92,5	58,0	11,8	351
Services immobiliers	100,2*	33,3*	114,4*	51,7*	19,0*	11*
Services professionnels, scientifiques et techniques, sauf génie	78,0	28,8	85,5	39,1	13,3	332
Gestion de sociétés	**	**	**	**	**	**
Services administratifs et autres	**	**	**	**	**	**
Arts, spectacles et loisirs	84,6*	34,6*	91,8*	40,8*	14,5*	25*
Hébergement/restauration	**	**	**	**	**	**
Autres	85,6	32,6	97,3	53,6	15,6	331
Ensemble privé	86,2	34,5	96,7	51,3	14,9	5838
ENSEMBLE DES INGÉNIEURS	86,1	32,4	95,3	47,4	16,1	7 109

* 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 ingénieurs 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	90,5	36,2	104,3	50,0	16,5	114
Bas-Saint-Laurent	75,1	26,8	80,1	31,5	14,1	89
Capitale-Nationale	78,1	26,5	84,1	35,3	15,7	821
Centre-du-Québec	72,3	25,0	79,1	33,7	13,1	153
Chaudière-Appalaches	72,4	24,8	80,0	37,6	13,4	192
Côte-Nord	85,7	23,5	97,5	38,8	14,1	79
Estrie	80,0	28,9	86,4	41,9	15,3	308
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	70,4*	15,6*	77,2*	21,3*	14,4*	27*
Lanaudière	75,8	28,2	82,8	35,3	15,1	88
Laurentides	79,9	24,7	87,2	32,2	14,9	209
Laval	83,6	42,7	94,2	74,9	13,7	259
Mauricie	82,4	26,3	90,1	34,1	16,5	181
Montérégie	83,2	26,2	91,2	35,3	15,6	937
Montréal	90,1	33,6	100,3	50,6	16,9	2 985
Nord-du-Québec	94,6	27,3	116,6	35,9	17,5	41
Outaouais	93,9	25,4	99,9	31,2	18,4	137
Saguenay-Lac-Saint-Jean	81,2	25,7	88,2	31,9	14,7	253
Ailleurs au Canada	102,4	36,3	120,9	55,5	18,2	103
Hors du Canada	123,9	61,9	151,0	89,2	18,5	126
Ensemble	86,1	32,4	95,3	47,4	16,1	7 109

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

TABLEAU 7

Salaire 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	82,1	30,7	90,7	43,4	65,7	14,7
Baccalauréat, certificat et autres diplômes	86,8	30,4	96,7	44,9	7,4	17,7
Maîtrise en sciences appliquées ou en génie	88,2	28,6	95,8	40,4	14,5	17,7
Autres maîtrises	92,2	30,9	100,8	44,9	3,1	19,7
MBA	110,9	45,6	129,9	77,6	6,4	21,0
Ph.D./D.Sc.	100,8	30,2	109,4	51,9	3,0	21,8
Ensemble	86,1	32,4	95,3	47,4	100,0	16,1

TABLEAU 8

Salaires 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	51,3	8,9	54,1	11,9	589
3-6 ans	59,5	12,6	63,6	16,3	1 050
6-10 ans	69,3	12,9	74,2	17,1	888
10-16 ans	81,8	18,9	89,0	30,2	1 118
16-22 ans	93,3	22,0	103,6	34,7	711
22-28 ans	102,9	24,5	114,0	35,8	472
Plus de 28 ans	103,9	24,9	114,7	39,1	385
Ensemble	80,7	26,5	88,1	36,1	5 351

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	53,6	14,5	56,0	17,3	81
3-6 ans	63,0	17,2	67,7	23,1	218
6-10 ans	75,0	22,6	82,8	46,9	281
10-16 ans	89,7	23,9	100,7	37,3	393
16-22 ans	103,0	28,0	115,8	42,6	363
22-28 ans	114,1	38,2	131,5	58,9	278
Plus de 28 ans	127,0	53,2	149,9	94,0	243
Ensemble	99,8	41,0	113,8	64,7	1 899

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	51,6	9,8	54,3	12,7	677
3-6 ans	60,1	13,6	64,2	17,7	1 276
6-10 ans	70,7	16,0	76,3	27,7	1 172
10-16 ans	83,9	20,6	92,0	32,5	1 520
16-22 ans	96,7	24,8	107,8	38,0	1 080
22-28 ans	107,0	30,8	120,4	46,4	752
Plus de 28 ans	112,7	39,9	128,1	67,9	632
Ensemble	86,1	32,4	95,3	47,4	7 290

TABLEAU 9

Salaire selon l'expérience et la spécialité en génie

Nbre d'années d'expérience	Génie civil			Génie électrique		
	Salaire de base en milliers	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs	Salaire de base en milliers	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs
	\$	\$	N	\$	\$	N
3 ans ou moins	51,6	9,0	137	51,7	7,5	125
3-6 ans	60,4	12,6	156	59,5	10,9	214
6-10 ans	70,9	14,7	182	70,9	14,6	209
10-16 ans	82,4	18,8	327	84,3	18,0	289
16-22 ans	91,8	22,9	184	96,4	24,6	272
22-28 ans	103,4	24,0	111	104,2	23,1	179
Plus de 28 ans	112,8	34,3	167	105,2	33,4	160
Ensemble	86,0	30,4	1 298	87,5	29,2	1 493

Nbre d'années d'expérience	Génie mécanique			Génie chimique		
	Salaire de base en milliers	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs	Salaire de base en milliers	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs
	\$	\$	N	\$	\$	N
3 ans ou moins	51,3	9,7	207	55*	10,6*	26*
3-6 ans	59,9	15,6	438	59,4	10,5	80
6-10 ans	69,1	13,1	311	71,5	16,0	90
10-16 ans	83,4	20,9	452	82,7	19,6	127
16-22 ans	98,9	25,5	306	101,9	28,6	76
22-28 ans	111,8	38,5	194	110,6	28,3	66
Plus de 28 ans	114,9	33,7	134	125,0	58,3	49
Ensemble	84,9	32,9	2 098	91,5	37,4	523

Nbre d'années d'expérience	Génie informatique			Génie industriel		
	Salaire de base en milliers	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs	Salaire de base en milliers	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs
	\$	\$	N	\$	\$	N
3 ans ou moins	51,4	6,2	64	50,9*	6,8*	28*
3-6 ans	61,0	15,4	158	60,7	11,4	65
6-10 ans	73,8	15,7	120	69,4	13,3	48
10-16 ans	90,5	28,8	60	86,7	26,9	64
16-22 ans	98,2	20,9	31	105,2	27,3	48
22-28 ans	**	**	**	109,3	40,0	51
Plus de 28 ans	**	**	**	126,9*	59,0*	25*
Ensemble	70,7	23,5	448	91,5	40,8	337

* 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 ingénieurs et moins ne sont pas présentés compte tenu de la marge d'erreur qui est associée à de tels résultats

TABLEAU 9 (suite 1)

Salaires selon l'expérience et la spécialité en génie

Nbre d'années d'expérience	Génie géologique			Autres spécialités		
	Salaire de base en milliers	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs	Salaire de base en milliers	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs
	\$	\$	N	\$	\$	N
3 ans ou moins	**	**	**	50,1	9,6	80
3-6 ans	58*	12,9*	22*	60,8	12,7	143
6-10 ans	66,7	14,8	37	71,9	22,9	175
10-16 ans	78,2*	16,9*	29*	85,8	22,1	171
16-22 ans	85,2*	15*	25*	94,1	22,4	137
22-28 ans	105,4	28,3	33	104,3	29,3	114
Plus de 28 ans	103,5	29,6	33	117,8	53,2	63
Ensemble	87,8	28,8	190	86,5	35,1	899

* 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 ingénieurs et moins ne sont pas présentés compte tenu de la marge d'erreur qui est associée à de tels résultats

TABLEAU 10

Salaires et rémunération directe selon le niveau de responsabilité et le nombre d'employés dans l'entreprise

	Salaire de base		Rémunération directe		Expérience moyenne Ans	Nombre d'ingénieurs N
	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers		
	\$	\$	\$	\$		
NIVEAU A						
1 à 100 employés	48,1	12,0	49,6	14,3	5,0	42
101 à 500 employés	48,5	10,3	48,9	10,3	2,2	35
501 à 1 000 employés	50,4*	12,5*	52,9*	16,4*	3,2*	11*
Plus de 1 000 employés	52,4	8,3	55,8	11,6	3,4	73
Ensemble	50,3	10,2	52,6	12,9	3,6	150
NIVEAU B						
1 à 100 employés	50,8	9,9	52,1	11,0	3,9	211
101 à 500 employés	55,0	12,0	58,1	14,9	4,8	192
501 à 1 000 employés	60,7	14,7	63,5	16,5	6,7	73
Plus de 1 000 employés	58,7	13,8	62,3	18,6	5,7	308
Ensemble	55,8	12,9	58,6	16,3	5,1	784
NIVEAU C						
1 à 100 employés	64,1	17,8	67,2	20,4	9,3	396
101 à 500 employés	66,5	15,8	70,8	19,5	10,2	397
501 à 1 000 employés	68,1	14,8	71,3	18,1	11,3	158
Plus de 1 000 employés	73,5	16,0	78,1	19,2	12,6	771
Ensemble	69,3	16,8	73,4	20,0	11,2	1722

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

TABLEAU 10 (suite 1)

Salaire 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	75,3	19,1	81,4	30,8	13,8	361
101 à 500 employés	80,5	20,4	86,7	26,3	15,1	399
501 à 1 000 employés	81,8	17,3	87,2	20,4	16,4	178
Plus de 1 000 employés	86,6	17,9	93,6	23,9	18,1	898
Ensemble	82,8	19,1	89,3	25,9	16,5	1 836
NIVEAU E						
1 à 100 employés	93,0	26,6	104,6	37,1	19,0	259
101 à 500 employés	98,2	25,8	109,0	35,9	19,8	294
501 à 1 000 employés	104,6	27,7	119,0	44,1	22,6	121
Plus de 1 000 employés	103,9	25,5	115,7	39,7	22,7	718
Ensemble	101,0	26,3	112,8	39,2	21,5	1 392
NIVEAU F						
1 à 100 employés	108,4	32,9	126,1	52,7	20,7	115
101 à 500 employés	114,2	25,5	136,8	47,3	21,6	107
501 à 1 000 employés	120,2	30,5	137,8	48,6	23,6	45
Plus de 1 000 employés	126,7	36,1	149,2	65,9	25,1	237
Ensemble	119,8	33,9	140,8	59,2	23,4	504
NIVEAU F+						
1 à 100 employés	119,5	50,5	143,6	79,9	23,3	98
101 à 500 employés	139,4	42,2	185,1	96,7	24,8	49
501 à 1 000 employés	141,6*	29,2*	160,0*	49,4*	26,6*	18*
Plus de 1 000 employés	139,1	58,9	173,6	107,0	26,5	91
Ensemble	132,0	52,0	163,6	93,5	25,0	238
ENSEMBLE DES INGÉNIEURS						
1 à 100 employés	78,7	32,7	87,1	46,4	13,9	1 590
101 à 500 employés	82,9	30,9	92,3	46,3	14,5	1 546
501 à 1 000 employés	86,0	30,6	94,4	42,4	16,4	646
Plus de 1 000 employés	90,7	32,6	100,4	48,7	17,7	3 304
Ensemble	86,1	32,4	95,3	47,4	16,1	7 086

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

Dans l'interprétation

des résultats il faut tenir compte du fait que l'expérience moyenne des ingénieurs varie en fonction de la taille de l'entreprise. Ainsi, on constate que, plus l'entreprise compte d'employés plus l'expérience moyenne est grande.

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

	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Expérience moyenne	Nombre d'ingénieurs
	\$	\$	Ans	N
SECTEUR D'EMPLOI				
Fonction publique	89,9	17,2	21,8	51
Secteur parapublic et sociétés d'état	111,2	26,1	25,2	30
Secteur manufacturier	103,0	28,1	18,9	225
Industrie de l'information, culture (télécommunications et communication) et informatique	108,2	24,7	16,8	37
Génie conseil	114,0	22,5	26,0	123
Autres, secteur privé	113,2	36,3	18,7	89
TAILLE DE L'ENTREPRISE				
1 à 100 employés	96,8	29,0	18,3	136
101 à 500 employés	103,0	24,5	20,7	141
501 à 1 000 employés	113,8	35,4	22,6	45
Plus de 1 000 employés	113,2	25,4	22,9	233
RÉGION				
Capitale-Nationale	98,6	23,7	20,9	56
Chaudière-Appalaches	82,6*	20,7*	13,8*	16*
Estrie	99,5	20,4	20,7	35
Laurentides-Lanaudière	91,9*	25,7*	19,2*	24*
Laval	102,6*	23,9*	18,9*	23*
Mauricie-Centre-du-Québec	100,7*	26,4*	20,9*	29*
Montérégie	103,7	24,5	18,9	87
Montréal	113,4	28,2	23,4	208
Outaouais	111,5*	15,9*	24,6*	13*
Saguenay-Lac-Saint-Jean	92,1*	14,4*	19,3*	13*
Autres régions	105,4	24,9	19,1	35
Hors Québec	148,7*	40,8*	23,2*	16*
ENSEMBLE	107,1	27,8	21,3	555

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

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	77,6	14,4	18,2	30
Secteur parapublic et sociétés d'état	81,2	15,2	22,4	80
Secteur manufacturier	73,4	22,4	12,3	422
Industrie de l'information, culture (télécommunications et communication) et informatique	74,4	21,8	10,3	197
Génie conseil	68,8	21,4	11,4	310
Autres, secteur privé	74,8	24,6	12,2	191
TAILLE DE L'ENTREPRISE				
1 à 100 employés	68,4	24,5	10,9	320
101 à 500 employés	72,2	20,9	12,0	260
501 à 1 000 employés	74,8	22,8	13,6	97
Plus de 1 000 employés	76,4	20,2	14,2	548
RÉGION				
Capitale-Nationale	65,2	19,3	11,4	133
Chaudière-Appalaches	62,7	18,1	12,3	30
Estrie	65,3	19,0	9,6	52
Laurentides-Lanaudière	66,9	18,1	9,7	63
Laval	71,7	18,0	9,7	52
Mauricie-Centre-du-Québec	57,1	16,2	7,5	32
Montérégie	69,5	18,5	11,6	163
Montréal	77,9	21,8	14,4	595
Outaouais	83,6*	28,9*	12,4*	22*
Saguenay-Lac-Saint-Jean	67,3*	23*	11,7*	29*
Autres régions	71,0	26,3	11,2	35
Hors Québec	95*	24,2*	21*	23*
ENSEMBLE	73,5	21,9	12,9	1 230

* 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	74,6	17,9	17,6	143
Secteur parapublic et sociétés d'état	85,9	20,3	21,0	130
Secteur manufacturier	76,1	24,7	13,3	442
Industrie de l'information, culture (télécommunications et communication) et informatique	83,4	20,7	12,8	77
Génie conseil	86,0	25,9	16,0	265
Autres, secteur privé	78,5	27,6	12,5	393
TAILLE DE L'ENTREPRISE				
1 à 100 employés	69,1	20,8	11,5	309
101 à 500 employés	74,3	21,7	11,7	324
501 à 1 000 employés	78,2	20,2	15,7	150
Plus de 1 000 employés	86,9	26,3	17,3	661
RÉGION				
Capitale-Nationale	70,7	19,8	14,9	180
Chaudière-Appalaches	63,8	19,1	11,0	54
Estrie	65,8	12,1	12,4	56
Laurentides-Lanaudière	72,6	18,0	13,8	55
Laval	75,9	23,7	13,0	48
Mauricie-Centre-du-Québec	70,7	20,5	13,5	78
Montérégie	80,8	22,3	15,7	206
Montréal	86,1	26,7	16,1	572
Outaouais	80,5*	14,4*	14,4*	20*
Saguenay-Lac-Saint-Jean	75,3	20,7	13,2	54
Autres régions	75,6	21,1	11,2	78
Hors Québec	102,8	33,5	13,8	46
ENSEMBLE	79,8	24,8	14,9	1 450

* 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	78,7*	12,8*	21,8	29*
Secteur parapublic et sociétés d'état	79*	16,0*	19,4*	25*
Secteur manufacturier	76,6*	21,6*	13,4*	16*
Industrie de l'information, culture (télécommunications et communication) et informatique	76,1*	25,7*	8,6*	21*
Génie conseil	76,3	27,4	12,8	513
Autres, secteur privé	72,5	25,8	12,1	61
TAILLE DE L'ENTREPRISE				
1 à 100 employés	69,4	25,7	10,8	164
101 à 500 employés	74,0	25,5	11,9	129
501 à 1 000 employés	85,9	31,0	17,3	54
Plus de 1 000 employés	78,5	24,7	14,6	314
RÉGION				
Capitale-Nationale	74,2	25,3	14,4	101
Chaudière-Appalaches	**	**	**	**
Estrie	75,2*	35,7*	9,2*	19*
Laurentides-Lanaudière	59,9*	11,5*	8,1*	18*
Laval	71,6	19,1	12,3	37
Mauricie-Centre-du-Québec	68,7*	18,4*	12,7*	27*
Montérégie	72,2	20,9	11,2	64
Montréal	79,7	28,2	14,2	313
Outaouais	**	**	**	**
Saguenay-Lac-Saint-Jean	69,2*	22,6*	11,5*	22*
Autres régions	74,5*	24,3*	13,6*	25*
Hors Québec	90,4*	25,8*	17,2*	19*
ENSEMBLE	76,2	26,1	13,4	665

* 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 ingénieurs 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	99,4	25,4	24,3	78
Secteur parapublic et sociétés d'état	100,8	24,1	22,6	94
Secteur manufacturier	117,5	49,5	19,8	290
Industrie de l'information, culture (télécommunications et communication) et informatique	134,0	75,9	21,0	50
Génie conseil	111,7	40,3	21,0	64
Autres, secteur privé	112,0	46,1	20,0	206
TAILLE DE L'ENTREPRISE				
1 à 100 employés	103,4	43,7	20,5	202
101 à 500 employés	113,3	40,5	20,5	155
501 à 1 000 employés	111,6	35,8	21,0	72
Plus de 1 000 employés	117,3	50,6	21,3	352
RÉGION				
Capitale-Nationale	101,6	34,8	20,8	89
Chaudière-Appalaches	101,0*	29,1*	20,4*	24*
Estrie	103,5	41,8	20,5	38
Laurentides-Lanaudière	100,4	36,4	19,4	39
Laval	141,0*	95,2*	21,6*	22*
Mauricie-Centre-du-Québec	100,8	29,0	21,5	35
Montérégie	103,2	31,1	20,1	103
Montréal	118,2	47,5	20,6	302
Outaouais	112,1*	23,7*	25,8*	21*
Saguenay-Lac-Saint-Jean	104,3*	29,2*	20,6*	26*
Autres régions	105,4	29,4	21,3	47
Hors Québec	151,8	75,3	23,7	36
ENSEMBLE	112,4	46,0	20,9	782

* 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	50,0	11,3	30	52,1	6,0	42
3-6 ans	56,8	11,1	34	64,6	13,8	45
6-10 ans	65,4	15,8	55	71,7	11,7	75
10-16 ans	75,3	13,2	112	80,4	15,5	111
16-22 ans	84,1	19,3	112	90,1	16,6	156
22-28 ans	90,8	18,7	124	96,3	21,2	146
Plus de 28 ans	93,1	17,3	141	102,2	22,0	262
Ensemble	80,9	20,9	618	88,9	23,4	865

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	51,8	9,1	208	51,2	6,3	76
3-6 ans	59,5	14,2	277	63,2	15,4	70
6-10 ans	69,9	17,9	265	73,4	13,5	94
10-16 ans	83,1	18,8	488	90,4	20,0	153
16-22 ans	97,6	25,9	412	105,5	23,2	109
22-28 ans	115,9	36,7	296	112,7	36,4	62
Plus de 28 ans	122,4	51,5	231	129,0	81,2	44
Ensemble	86,7	35,5	2229	87,4	36,9	617

Nbre d'années d'expérience	Secteur génie conseil		
	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs
	\$	\$	N
3 ans ou moins	49,8	6,6	201
3-6 ans	57,5	8,3	186
6-10 ans	69,5	12,9	179
10-16 ans	84,3	20,2	233
16-22 ans	96,5	21,3	193
22-28 ans	108,0	22,0	153
Plus de 28 ans	118,7	27,3	256
Ensemble	84,3	30,8	1445

Moins de

20%

des répondants du secteur public cumulent 10 ans ou moins d'expérience alors qu'ils sont près de 40% dans les secteurs du génie conseil et des communications télécommunications et de l'informatique.

TABLEAU 17

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

Nbre d'années d'expérience	Capitale-Nationale			Chaudière-Appalaches		
	Salaire de base		Nombre d'ingénieurs	Salaire de base		Nombre d'ingénieurs
	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers		Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	
	\$	\$	N	\$	\$	N
3 ans ou moins	47,4	8,3	89	50,0*	11*	19*
3-6 ans	54,2	8,4	139	54,4	9,8	53
6-10 ans	65,9	15,0	150	60,6	14,0	32
10-16 ans	76,2	16,3	147	77,3	18,2	40
16-22 ans	90,7	22,3	133	86,2*	19,6*	21*
22-28 ans	95,5	20,5	90	90,8*	28,2*	16*
Plus de 28 ans	101,9	28,1	73	105,1	21,0*	11*
Ensemble	78,1	26,5	837	72,4	24,8	197

Nbre d'années d'expérience	Estrie			Laurentides-Lanaudière		
	Salaire de base		Nombre d'ingénieurs	Salaire de base		Nombre d'ingénieurs
	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers		Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	
	\$	\$	N	\$	\$	N
3 ans ou moins	50,2*	10,4*	25*	50,6*	6,0*	26*
3-6 ans	56,2	11,8	57	57,3	11,5	66
6-10 ans	64,9	9,4	60	66,9	12,2	54
10-16 ans	79,5	23,1	71	80,6	17,5	56
16-22 ans	93,3	27,3	40	94,0	27,2	50
22-28 ans	102,2	35,4	32	101,3*	31,0*	27*
Plus de 28 ans	101,2*	23,0*	23*	90,5*	15,9*	18*
Ensemble	80,0	28,9	312	78,7	25,8	305

Nbre d'années d'expérience	Laval			Mauricie-Centre-du-Québec		
	Salaire de base		Nombre d'ingénieurs	Salaire de base		Nombre d'ingénieurs
	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers		Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	
	\$	\$	N	\$	\$	N
3 ans ou moins	53,5	7,4	31	48,4	7,1	39
3-6 ans	60,6	10,9	45	54,9	7,6	61
6-10 ans	70,3	13,0	49	64,1	11,8	50
10-16 ans	83,0	18,6	61	78,7	17,1	74
16-22 ans	91,9	26,8	37	86,0	16,7	53
22-28 ans	103,8*	28,1*	23*	110,6	29,6	35
Plus de 28 ans	144,5*	103,6*	13*	99,0*	14,0*	22*
Ensemble	83,6	42,7	266	78,2	26,2	340

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

TABLEAU 17 (suite 1)

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

Nbre d'années d'expérience	Montérégie			Montréal		
	Salaire de base		Nombre d'ingénieurs	Salaire de base		Nombre d'ingénieurs
	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers		Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	
	\$	\$	N	\$	\$	N
3 ans ou moins	52,9	8,4	84	52,2	9,8	270
3-6 ans	61,6	16,0	166	61,4	11,6	520
6-10 ans	70,3	12,9	170	73,8	17,7	475
10-16 ans	82,3	17,2	204	86,7	21,2	637
16-22 ans	93,2	18,3	147	101,1	25,9	456
22-28 ans	104,8	26,0	96	109,4	29,7	319
Plus de 28 ans	105,2	27,5	70	116,3	38,8	308
Ensemble	83,2	26,2	963	90,1	33,6	3075

Nbre d'années d'expérience	Outaouais			Saguenay Lac-Saint-Jean		
	Salaire de base		Nombre d'ingénieurs	Salaire de base		Nombre d'ingénieurs
	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers		Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	
	\$	\$	N	\$	\$	N
3 ans ou moins	**	**	**	52,2	9,1	30
3-6 ans	**	**	**	60,7	20,9	49
6-10 ans	72,9*	9,0*	19*	71,0	12,1	33
10-16 ans	85,3	19,4	40	77,7	13,9	59
16-22 ans	99,9*	20,5*	26*	95,8	21,0	35
22-28 ans	114,7*	21,6*	19*	100,3*	19,2*	28*
Plus de 28 ans	108,6*	20,4*	14*	107,6*	24,6*	19*
Ensemble	93,9	25,4	141	81,2	25,7	254

Nbre d'années d'expérience	Autres régions			Hors Québec		
	Salaire de base		Nombre d'ingénieurs	Salaire de base		Nombre d'ingénieurs
	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers		Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	
	\$	\$	N	\$	\$	N
3 ans ou moins	53,5	11,5	43	60,0*	20,8*	12*
3-6 ans	65,7	17,1	66	69,2	21,9	43
6-10 ans	71,1	14,7	49	86,7	22,0	31
10-16 ans	83,6	19,3	81	108,7	30,9	47
16-22 ans	95,6	27,0	48	113,3	31,8	33
22-28 ans	101,5	25,6	33	143,2	54,7	33
Plus de 28 ans	112,4	38,7	30	145,2	69,3	30
Ensemble	84,6	30,1	361	114,1	52,8	232

* 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 ingénieurs 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		
	Salaire de base		Nombre d'ingénieurs	Salaire de base		Nombre d'ingénieurs
	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers		Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	
	\$	\$	N	\$	\$	N
3 ans ou moins	49,1	8,8	189	52,0	12,4	167
3-6 ans	57,7	12,6	370	58,1	11,4	301
6-10 ans	67,0	14,4	273	71,1	21,0	283
10-16 ans	80,4	23,3	312	82,7	20,7	331
16-22 ans	94,7	27,7	238	96,9	25,7	221
22-28 ans	106,2	35,6	120	107,7	29,8	149
Plus de 28 ans	108,3	46,2	88	114,2	33,4	94
Ensemble	78,7	32,7	1632	82,9	30,9	1583

Nbre d'années d'expérience	501 à 1000 employés			Plus de 1000 employés		
	Salaire de base		Nombre d'ingénieurs	Salaire de base		Nombre d'ingénieurs
	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers		Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	
	\$	\$	N	\$	\$	N
3 ans ou moins	52,5	10,0	50	52,9	8,0	270
3-6 ans	59,0	10,6	115	63,5	15,5	482
6-10 ans	69,4	12,0	93	72,7	13,7	518
10-16 ans	83,3	20,8	157	86,1	19,0	716
16-22 ans	95,1	26,8	94	97,9	22,3	525
22-28 ans	107,4	31,4	71	106,9	29,5	410
Plus de 28 ans	109,1	30,4	66	114,0	41,0	383
Ensemble	86,0	30,6	663	90,7	32,6	3388

TABLEAU 19

**Organisation de la semaine de travail selon le secteur d'activité
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	35,9	37,4	0,0	9,1	52,7	0,0	38,2
3-6 ans	36,3	37,0	0,0	28,1	29,6	1,7	40,5
6-10 ans	36,3	37,6	0,0	17,7	33,9	2,7	45,8
10-16 ans	36,0	38,4	0,0	28,3	29,3	0,0	42,4
16-22 ans	35,9	37,5	0,0	29,8	20,6	2,1	47,5
22-28 ans	36,1	40,3	0,0	23,6	33,1	3,5	39,8
Plus de 28 ans	36,0	39,2	0,0	37,1	24,7	1,5	36,7
SYNDICALISATION							
Oui	35,9	37,8	0,0	26,5	33,4	1,5	38,6
Non	36,4	41,3	0,0	31,9	12,7	2,6	52,8
ENSEMBLE	36,0	38,6	0,0	27,6	29,0	1,7	41,6

	Horaires flexibles			Semaine de travail comprimée			
	Sans plage obligatoire	Plage quotidienne obligatoire	N/A	Semaine de travail sur 4 jours	Semaine de travail sur 4,5 jours	Autres formules	N/A
	%	%	%	%	%	%	%
NBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE							
3 ans ou moins	23,4	55,5	21,2	3,0	6,7	11,8	78,6
3-6 ans	23,1	62,5	14,4	2,6	7,3	9,0	81,2
6-10 ans	16,4	69,3	14,3	2,5	10,6	6,5	80,4
10-16 ans	18,2	64,6	17,2	4,0	9,9	6,5	79,7
16-22 ans	18,6	71,0	10,4	3,0	7,5	6,9	82,6
22-28 ans	21,7	61,8	16,4	4,9	4,1	3,3	87,7
Plus de 28 ans	22,4	60,2	17,4	6,1	4,5	3,6	85,9
SYNDICALISATION							
Oui	18,6	71,6	9,9	4,9	5,5	6,9	82,6
Non	25,4	37,2	37,4	1,2	10,8	1,1	86,8
ENSEMBLE	20,0	64,3	15,7	4,1	6,7	5,7	83,5



TABLEAU 19 (Suite 1)

Organisation de la semaine de travail selon le secteur d'activité 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	36,0	37,0	0,0	16,2	29,3	2,7	51,8
3-6 ans	36,2	39,2	0,0	22,5	34,5	2,6	40,4
6-10 ans	35,7	39,2	0,0	35,0	17,5	1,1	46,3
10-16 ans	36,1	38,8	0,0	36,2	23,9	0,0	40,0
16-22 ans	35,5	39,8	0,0	39,0	16,6	2,2	42,2
22-28 ans	35,6	40,6	0,0	46,3	12,2	3,3	38,2
Plus de 28 ans	36,1	39,6	0,8	30,1	19,2	1,6	48,3
SYNDICALISATION							
Oui	35,5	38,4	0,3	31,6	21,4	1,2	45,5
Non	36,9	43,2	0,0	45,8	12,7	3,7	37,9
ENSEMBLE	35,8	39,5	0,2	34,9	19,3	1,8	43,7

	Horaires flexibles			Semaine de travail comprimée			
	Sans plage obligatoire	Plage quotidienne obligatoire	N/A	Semaine de travail sur 4 jours	Semaine de travail sur 4,5 jours	Autres formules	N/A
	%	%	%	%	%	%	%
NBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE							
3 ans ou moins	17,8	77,4	4,8	2,1	4,8	8,1	85,0
3-6 ans	26,8	56,8	16,4	2,6	4,3	7,1	86,0
6-10 ans	21,6	69,2	9,2	3,1	8,4	10,1	78,5
10-16 ans	28,3	57,5	14,2	3,3	7,0	4,8	84,8
16-22 ans	26,5	60,7	12,8	5,3	3,7	7,2	83,9
22-28 ans	37,6	53,0	9,4	1,9	6,3	11,5	80,3
Plus de 28 ans	20,1	65,1	14,8	5,7	0,0	3,5	90,9
SYNDICALISATION							
Oui	22,0	69,4	8,6	4,9	4,2	6,7	84,2
Non	36,6	37,9	25,5	0,8	3,8	6,0	89,4
ENSEMBLE	25,5	61,8	12,8	3,9	4,1	6,5	85,5



TABLEAU 19 (Suite 2)

Organisation de la semaine de travail selon le secteur d'activité 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	39,0	41,6	0,0	16,1	19,4	3,0	61,5
3-6 ans	39,1	43,0	0,5	22,3	25,2	2,0	49,9
6-10 ans	39,1	42,9	0,2	28,3	22,5	1,1	48,0
10-16 ans	39,1	43,9	0,9	29,6	18,4	2,6	48,6
16-22 ans	38,8	44,2	1,9	38,9	13,9	1,9	43,4
22-28 ans	39,0	45,9	1,9	34,6	16,3	1,3	45,9
Plus de 28 ans	38,9	45,5	0,0	46,4	14,9	2,7	35,9
SYNDICALISATION							
Oui	38,4	42,3	0,0	30,9	20,0	4,0	45,0
Non	39,0	44,0	0,9	31,4	18,2	2,0	47,5
ENSEMBLE	39,0	43,9	0,9	31,3	18,3	2,1	47,4

	Horaires flexibles			Semaine de travail comprimée			
	Sans plage obligatoire	Plage quotidienne obligatoire	N/A	Semaine de travail sur 4 jours	Semaine de travail sur 4,5 jours	Autres formules	N/A
	%	%	%	%	%	%	%
NBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE							
3 ans ou moins	16,4	50,8	32,8	1,7	5,2	6,3	86,9
3-6 ans	18,2	49,7	32,1	0,4	4,9	4,0	90,7
6-10 ans	18,5	49,2	32,3	1,5	4,1	4,6	89,8
10-16 ans	19,6	46,7	33,7	0,8	2,3	1,3	95,6
16-22 ans	17,8	46,7	35,6	0,3	5,1	3,2	91,4
22-28 ans	17,7	39,8	42,5	0,4	3,0	3,6	93,0
Plus de 28 ans	28,9	32,6	38,5	0,9	4,8	0,7	93,6
SYNDICALISATION							
Oui	24,5	55,7	19,8	2,8	4,6	10,6	81,9
Non	19,0	45,0	36,0	0,7	4,0	2,8	92,4
ENSEMBLE	19,2	45,4	35,4	0,8	4,1	3,1	92,1

TABLEAU 19 (Suite 3)

Organisation de la semaine de travail selon le secteur d'activité 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	38,4	40,4	1,5	38,7	29,2	3,9	26,7
3-6 ans	38,6	42,0	2,8	49,4	26,2	1,9	19,7
6-10 ans	38,6	41,5	2,2	44,2	27,7	4,2	21,7
10-16 ans	38,7	42,7	4,6	63,0	22,0	0,6	9,8
16-22 ans	38,5	43,9	4,1	66,5	14,4	4,3	10,7
22-28 ans	38,8	45,1	7,8	63,4	18,8	0,0	9,9
Plus de 28 ans	37,4	43,9	3,9	64,6	10,9	7,5	13,0
SYNDICALISATION							
Oui	38,5	41,7	1,8	50,1	33,7	0,0	14,4
Non	38,5	42,8	4,0	56,9	20,7	3,1	15,3
ENSEMBLE	38,5	42,7	3,9	56,3	21,7	2,9	15,2

	Horaires flexibles			Semaine de travail comprimée			
	Sans plage obligatoire	Plage quotidienne obligatoire	N/A	Semaine de travail sur 4 jours	Semaine de travail sur 4,5 jours	Autres formules	N/A
	%	%	%	%	%	%	%
NBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE							
3 ans ou moins	21,5	70,1	8,5	0,0	0,8	4,7	94,4
3-6 ans	31,5	58,6	9,9	0,8	1,8	2,7	94,6
6-10 ans	26,3	70,5	3,2	0,0	1,0	1,7	97,4
10-16 ans	41,2	48,0	10,8	1,8	0,5	2,9	94,8
16-22 ans	43,7	42,7	13,6	0,0	0,0	2,1	97,9
22-28 ans	28,8	56,9	14,3	0,0	0,0	0,0	100,0
Plus de 28 ans	43,2	41,0	15,8	0,0	3,6	0,0	96,4
SYNDICALISATION							
Oui	25,2	61,7	13,1	1,5	0,0	3,9	94,6
Non	35,4	54,5	10,2	0,5	0,9	2,1	96,5
ENSEMBLE	34,7	55,0	10,3	0,5	0,8	2,2	96,4

TABLEAU 19 (Suite 4)

Organisation de la semaine de travail selon le secteur d'activité 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	40,0	0,3	24,0	32,1	1,9	41,7
3-6 ans	38,2	40,5	1,1	38,3	20,4	3,5	36,7
6-10 ans	38,5	41,1	0,4	47,2	22,1	3,5	26,8
10-16 ans	38,1	40,7	0,4	46,0	23,4	1,6	28,7
16-22 ans	38,4	42,4	0,0	47,8	16,2	1,8	34,3
22-28 ans	38,4	42,2	0,0	53,0	9,3	3,2	34,5
Plus de 28 ans	37,9	41,6	0,0	48,9	10,9	7,2	33,0
SYNDICALISATION							
Oui	38,1	40,3	0,0	14,6	19,7	1,2	64,5
Non	38,2	41,2	0,3	44,7	19,0	3,3	32,7
ENSEMBLE	38,2	41,2	0,3	43,7	19,0	3,3	33,8

	Horaires flexibles			Semaine de travail comprimée			
	Sans plage obligatoire	Plage quotidienne obligatoire	N/A	Semaine de travail sur 4 jours	Semaine de travail sur 4,5 jours	Autres formules	N/A
	%	%	%	%	%	%	%
NBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE							
3 ans ou moins	23,5	61,0	15,4	0,8	39,4	3,4	56,4
3-6 ans	29,7	52,9	17,4	0,3	28,0	4,8	66,9
6-10 ans	29,8	56,2	14,0	0,0	24,3	4,6	71,1
10-16 ans	29,3	57,6	13,1	0,4	20,8	4,0	74,8
16-22 ans	24,7	55,6	19,7	0,6	20,0	4,1	75,4
22-28 ans	28,9	54,3	16,8	0,0	21,9	5,0	73,1
Plus de 28 ans	34,1	48,0	17,9	2,0	20,5	6,4	71,1
SYNDICALISATION							
Oui	13,4	68,1	18,6	0,0	32,0	2,3	65,7
Non	29,5	54,2	16,3	0,7	24,4	4,6	70,4
ENSEMBLE	28,9	54,7	16,5	0,6	24,6	4,6	70,2

TABLEAU 19 (Suite 5)

Organisation de la semaine de travail selon le secteur d'activité 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	39,7	43,0	0,6	23,2	16,7	1,1	58,3
3-6 ans	39,6	42,9	1,6	27,7	20,1	2,8	47,8
6-10 ans	39,5	43,1	1,8	40,5	19,2	1,2	37,3
10-16 ans	39,4	43,2	1,4	42,2	15,4	2,9	38,1
16-22 ans	39,0	44,0	1,4	45,7	13,9	2,6	36,4
22-28 ans	38,9	45,4	1,3	43,8	9,2	5,7	40,0
Plus de 28 ans	38,4	44,3	0,9	49,7	11,4	1,8	36,3
SYNDICALISATION							
Oui	37,5	39,7	1,3	23,0	28,1	0,9	46,6
Non	39,3	44,0	1,3	40,0	14,4	2,6	41,7
ENSEMBLE	39,2	43,7	1,3	39,0	15,3	2,5	41,9

	Horaires flexibles			Semaine de travail comprimée			
	Sans plage obligatoire	Plage quotidienne obligatoire	N/A	Semaine de travail sur 4 jours	Semaine de travail sur 4,5 jours	Autres formules	N/A
	%	%	%	%	%	%	%
NBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE							
3 ans ou moins	24,7	39,1	36,2	4,0	5,0	3,6	87,4
3-6 ans	26,6	44,4	29,0	1,6	4,5	4,6	89,3
6-10 ans	28,0	43,9	28,0	1,7	4,1	1,8	92,3
10-16 ans	32,6	36,1	31,3	2,0	5,0	5,3	87,7
16-22 ans	35,7	33,7	30,7	0,5	4,0	3,9	91,7
22-28 ans	30,0	30,5	39,5	1,3	1,3	4,7	92,6
Plus de 28 ans	25,0	39,2	35,8	3,8	2,7	3,8	89,6
SYNDICALISATION							
Oui	21,5	58,5	20,0	4,6	4,3	7,0	84,1
Non	29,8	36,7	33,5	1,8	4,2	3,8	90,2
ENSEMBLE	29,4	38,0	32,6	2,0	4,2	4,0	89,9

TABLEAU 19 (Suite 6)

Organisation de la semaine de travail selon le secteur d'activité 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	38,5	40,9	0,4	22,0	25,2	2,2	50,2
3-6 ans	38,7	41,9	1,0	29,9	23,6	2,6	42,8
6-10 ans	38,5	41,8	0,8	36,6	22,5	2,0	38,0
10-16 ans	38,5	42,2	1,2	39,0	20,4	1,8	37,6
16-22 ans	38,1	42,7	1,3	43,3	15,3	2,3	37,9
22-28 ans	38,0	43,6	1,3	41,5	15,5	2,9	38,7
Plus de 28 ans	37,5	42,2	0,5	43,3	15,5	3,4	37,4
SYNDICALISATION							
Oui	36,1	38,7	0,3	29,1	26,2	1,4	43,0
Non	38,7	43,1	1,1	39,6	17,4	2,6	39,2
ENSEMBLE	38,2	42,3	1,0	37,6	19,1	2,4	39,9

	Horaires flexibles			Semaine de travail comprimée			
	Sans plage obligatoire	Plage quotidienne obligatoire	N/A	Semaine de travail sur 4 jours	Semaine de travail sur 4,5 jours	Autres formules	N/A
	%	%	%	%	%	%	%
NBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE							
3 ans ou moins	21,3	54,4	24,3	1,9	14,0	5,0	79,1
3-6 ans	24,7	50,8	24,4	1,0	9,9	4,6	84,6
6-10 ans	24,0	54,7	21,2	1,3	8,7	4,2	85,8
10-16 ans	26,8	49,0	24,2	1,5	6,8	3,4	88,2
16-22 ans	26,0	49,0	25,0	1,2	6,8	4,2	87,8
22-28 ans	26,1	46,3	27,7	1,3	6,1	5,0	87,6
Plus de 28 ans	27,1	48,6	24,2	3,4	6,8	3,5	86,3
SYNDICALISATION							
Oui	20,7	68,4	10,9	4,5	5,6	6,8	83,1
Non	26,5	45,7	27,9	1,0	8,7	3,5	86,9
ENSEMBLE	25,4	50,1	24,6	1,6	8,1	4,1	86,1

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	11,7	12,7	11,7	33,4	30,5	562
Secteur parapublic et sociétés d'état	5,8	17,2	7,7	33,9	35,5	735
Secteur manufacturier	5,0	7,7	8,5	11,2	67,6	2 302
Industrie de l'information, culture (télécommunications et communication) et informatique	7,0	6,9	10,1	9,6	66,4	660
Génie conseil	20,2	13,3	7,8	26,8	32,0	1 442
Autres, secteur privé	7,7	7,5	10,3	10,6	63,8	1 549
Ensemble	9,4	10,3	9,1	18,6	52,7	7 250

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	16,1	18,1	19,0	19,4	20,7	22,8	24,4
Secteur parapublic et sociétés d'état	18,5	19,9	21,7	22,2	23,6	25,3	29,5
Secteur manufacturier	12,6	14,2	16,3	18,9	20,6	22,4	24,4
Industrie de l'information, culture (télécommunications et communication) et informatique	12,6	15,8	17,1	18,9	19,6	21,6	22,8
Génie conseil	12,0	13,7	16,3	18,3	19,2	20,0	20,6
Autres, secteur privé	13,5	15,6	17,2	19,3	20,4	22,1	22,8
TAILLE DE L'ENTREPRISE							
1 à 100 employés	12,7	14,5	16,8	18,5	19,5	21,3	21,1
101 à 500 employés	12,4	14,5	16,9	19,2	20,4	21,5	22,7
501 à 1 000 employés	12,4	15,0	17,1	19,5	20,6	22,0	23,3
Plus de 1 000 employés	14,1	15,8	17,6	19,4	21,3	23,1	25,7
ENSEMBLE	13,1	15,0	17,2	19,2	20,6	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	78,8	21,2	563
Secteur parapublic et sociétés d'état	75,8	24,2	736
Secteur manufacturier	3,7	96,3	2311
Industrie de l'information, culture (télécommunications et communication) et informatique	6,3	93,7	658
Génie conseil	3,7	96,3	1448
Autres, secteur privé	5,8	94,2	1562
Ensemble	19,3	80,7	7 278

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

	Total des participants	Répartition des participants selon le type de régime			
		Régime à prestations déterminées	Régime à cotisations déterminées	REER	Combinaison de régimes et autres
	%	%	%	%	%
SECTEUR D'EMPLOI					
Fonction publique	98,1	92,6	4,2	3,2	0,0
Secteur parapublic et sociétés d'état	98,1	88,3	6,9	3,8	1,0
Secteur manufacturier	73,4	29,9	30,4	35,2	4,5
Industrie de l'information, culture (télécommunications et communication) et informatique	54,2	28,7	32,9	37,4	1,1
Génie conseil	71,3	2,1	23,1	73,2	1,6
Autres, secteur privé	65,4	29,1	27,0	41,5	2,4
SYNDICALISATION					
Oui	96,4	81,8	7,2	10,1	1,0
Non	69,6	26,9	26,8	43,5	2,8
TAILLE DE L'ENTREPRISE					
1 à 100 employés	31,5	12,8	19,7	65,6	1,9
101 à 500 employés	70,1	25,2	24,7	48,7	1,4
501 à 1 000 employés	83,1	34,7	24,9	38,6	1,9
Plus de 1 000 employés	93,9	50,4	20,9	25,9	2,8
NIVEAU DE RESPONSABILITÉ					
A	72,3	19,5	28,6	49,4	2,5
B	66,9	25,1	22,9	50,5	1,6
C	72,9	36,0	22,8	38,9	2,3
D	77,6	42,1	23,1	32,1	2,7
E	79,6	43,6	20,7	33,6	2,1
F	74,6	45,0	20,9	32,4	1,7
F+	63,1	55,2	19,9	22,4	2,5
ENSEMBLE	74,7	40,5	22,0	35,2	2,3



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	Incapacité courte et longue durée	Soins oculaires	Soins dentaires	Nombre d'ingénieurs
	%	%	%	%	%	N
SECTEUR D'EMPLOI						
Fonction publique	82,5	92,6	87,4	45,7	47,9	563
Secteur parapublic et sociétés d'état	92,8	95,0	94,0	52,2	50,9	737
Secteur manufacturier	92,9	95,8	93,5	73,1	81,2	2307
Industrie de l'information, culture (télécommunications et communication) et informatique	90,2	94,8	90,6	72,4	88,2	660
Génie conseil	89,4	94,7	92,4	59,5	79,8	1446
Autres, secteur privé	86,7	91,0	87,6	66,4	77,3	1561
SYNDICALISATION						
Oui	87,9	94,2	91,1	52,1	53,3	1284
Non	90,2	94,1	91,4	67,0	79,2	5979
TAILLE DE L'ENTREPRISE						
1 à 100 employés	77,1	83,0	78,0	42,4	53,7	1630
101 à 500 employés	91,2	96,6	93,7	62,1	74,4	1579
501 à 1 000 employés	92,7	97,0	93,9	70,8	81,0	662
Plus de 1 000 employés	94,2	97,4	95,6	73,2	81,9	3379
NIVEAU DE RESPONSABILITÉ						
A	88,3	92,3	91,1	59,7	74,2	168
B	85,3	92,7	88,4	59,8	70,8	811
C	87,4	93,9	90,2	63,5	74,9	1771
D	91,7	95,4	92,4	67,2	75,6	1879
E	91,3	95,2	93,0	65,5	76,2	1427
F	93,1	95,3	94,1	65,9	76,3	521
F+	91,5	91,5	88,4	55,9	63,8	261
ENSEMBLE	89,8	94,1	91,3	64,2	74,3	7274

TABLEAU 25

Ingénieurs bénéficiant d'avantages liés 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	9,7	13,7	11,3	527
Secteur parapublic et sociétés d'état	5,7	6,9	9,9	712
Secteur manufacturier	7,2	8,1	5,2	2 191
Industrie de l'information, culture (télécommunications et communication) et informatique	2,4	5,2	14,1	651
Génie conseil	3,9	7,8	15,1	1 370
Autres, secteur privé	16,1	14,3	12,2	1 408
SYNDICALISATION				
Oui	7,6	7,1	7,3	1 222
Non	8,2	9,9	11,2	5 626
TAILLE DE L'ENTREPRISE				
1 à 100 employés	11,4	12,7	11,4	1 523
101 à 500 employés	7,7	10,7	9,8	1 467
501 à 1 000 employés	9,3	10,6	12,6	617
Plus de 1 000 employés	6,5	7,2	9,9	3 228
NIVEAU DE RESPONSABILITÉ				
A	4,4	6,7	15,2	159
B	7,1	8,7	8,8	767
C	5,3	7,1	7,3	1 698
D	5,6	6,1	7,5	1 795
E	9,2	10,2	10,5	1 335
F	13,1	16,7	21,5	473
F+	20,6	22,0	19,9	228
ENSEMBLE	8,0	9,4	10,4	6 859

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	25,5	8,5	2,7	8,8	4,2
Secteur parapublic et sociétés d'état	21,1	9,5	5,5	11,9	7,1
Secteur manufacturier	60,7	21,5	5,8	22,7	10,2
Industrie de l'information, culture (télécommunications et communication) et informatique	37,8	13,7	21,8	19,1	9,8
Génie conseil	36,2	17,4	3,4	10,4	6,0
Autres, secteur privé	57,2	22,2	8,9	21,4	10,2
SYNDICALISATION					
Oui	22,3	9,7	4,0	9,5	5,2
Non	51,0	19,5	7,8	19,1	9,2
TAILLE DE L'ENTREPRISE					
1 à 100 employés	50,4	14,0	10,4	7,9	5,6
101 à 500 employés	58,0	21,2	8,1	16,7	8,4
501 à 1 000 employés	52,2	22,0	5,4	21,6	9,7
Plus de 1 000 employés	36,9	16,9	5,5	20,7	9,4
NIVEAU DE RESPONSABILITÉ					
A	33,7	15,3	1,9	9,5	5,6
B	38,3	15,0	3,7	11,6	4,8
C	44,1	16,0	4,7	13,9	6,0
D	45,3	16,2	5,9	14,8	7,7
E	48,8	18,5	7,8	19,8	8,7
F	54,1	22,4	13,6	27,9	15,1
F+	57,6	28,2	15,2	31,3	19,3
ENSEMBLE	45,5	17,6	7,0	17,2	8,4



TABLEAU 26 (suite 1)

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	44,2	11,1	88,1	90,6	550
Secteur parapublic et sociétés d'état	40,7	11,0	89,6	91,0	720
Secteur manufacturier	48,6	18,6	66,3	81,7	2 221
Industrie de l'information, culture (télécommunications et communication) et informatique	45,9	14,7	59,1	71,9	641
Génie conseil	54,0	15,4	57,3	87,6	1 395
Autres, secteur privé	61,5	24,4	54,9	80,2	1 489
SYNDICALISATION					
Oui	33,5	9,6	84,7	88,6	1 245
Non	54,9	19,1	61,7	82,4	5 759
TAILLE DE L'ENTREPRISE					
1 à 100 employés	55,3	22,8	22,6	71,5	1 572
101 à 500 employés	50,3	19,2	58,8	80,2	1 505
501 à 1 000 employés	49,1	14,8	76,4	85,6	643
Plus de 1 000 employés	49,5	14,5	86,2	89,9	3 272
NIVEAU DE RESPONSABILITÉ					
A	19,5	9,1	54,8	78,1	162
B	28,7	11,3	49,2	77,0	793
C	35,4	11,9	61,6	79,0	1 724
D	45,5	15,5	67,7	84,3	1 824
E	65,6	19,3	74,1	88,4	1 378
F	82,9	29,5	74,5	90,3	476
F+	88,5	33,1	66,8	92,9	248
ENSEMBLE	50,8	17,3	66,1	83,6	7 016



**RÉSEAU
DES INGÉNIEURS
DU QUÉBEC**

L'Enquête sur la rémunération directe des ingénieurs salariés du Québec 2009 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, 2009

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives Canada, 2009

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.