



RÉSEAU  
DES INGÉNIEURS  
DU QUÉBEC

reseaulQ.qc.ca

# ENQUÊTE

sur la rémunération directe des ingénieurs  
salariés du Québec

Rapport  
2012

## Introduction

Objectifs et portée de l'enquête	5
Note méthodologique	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

Profil démographique des répondants	6
Répartition selon le secteur d'emploi	6
Rémunération moyenne	6
Répartition selon la nature de la fonction	6
Répartition selon le plus haut diplôme obtenu	6
Répartition selon les régions	7
Répartition selon la spécialité en génie	7

## Principaux résultats

Graphique 1 Comparaison des augmentations de salaires des ingénieurs et des indices de prix à la consommation (IPC) pour 2011-2012	8
Tableau 1 Pourcentage d'augmentation de salaire selon le secteur d'emploi, la taille de l'entreprise, la région et le nombre d'années d'expérience	8
Tableau 2 Salaire de base au 1 <sup>er</sup> février 2012 en milliers de dollars pour l'ensemble des ingénieurs	10
Tableau 3 Salaire de base et rémunération directe selon le niveau de responsabilité et l'année d'obtention du diplôme	11
Évaluation du niveau de responsabilité	13
Distribution de la rémunération variable selon le niveau de responsabilité	14
Tableau 4 Salaire de base et rémunération directe selon le type de fonction	15
Tableau 5 Salaire de base et rémunération directe selon le secteur d'emploi	16
Tableau 6 Salaire de base et rémunération directe selon le diplôme universitaire	17

## Tableaux détaillés

Tableau 7 Salaire de base selon l'expérience et la spécialité en génie	18
Tableau 8 Salaire de base et rémunération directe selon le niveau de responsabilité et le nombre d'employés dans l'entreprise	19
Tableau 9 Salaire de base selon l'expérience et la région de travail	21

## Salaire et conditions de travail par secteur

### Secteur public

A Salaire de base selon le nombre d'années d'expérience	24
B Salaire de base selon le type de fonction, la taille de l'organisation et la région	24
C Rémunération des heures supplémentaires	25
D Nombre moyen de jours de vacances annuelles et de congés mobiles selon le nombre d'années d'expérience	25
E Taux de syndicalisation	25
F Organisation de la semaine de travail	26
G Ingénieurs participant au régime de retraite selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité	27
H Ingénieurs participant aux programmes d'assurances selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité	27
I Ingénieurs bénéficiant d'avantages reliés à l'utilisation d'un véhicule selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité	28
J Ingénieurs bénéficiant d'autres avantages selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité	29

**Secteur manufacturier**

A	Salaire de base selon le nombre d'années d'expérience	31
B	Salaire de base selon le type de fonction, la taille de l'organisation et la région	31
C	Rémunération des heures supplémentaires	32
D	Nombre moyen de jours de vacances annuelles et de congés mobiles selon le nombre d'années d'expérience	32
E	Taux de syndicalisation	32
F	Organisation de la semaine de travail	33
G	Ingénieurs participant au régime de retraite selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité	34
H	Ingénieurs participant aux programmes d'assurances selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité	34
I	Ingénieurs bénéficiant d'avantages reliés à l'utilisation d'un véhicule selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité	35
J	Ingénieurs bénéficiant d'autres avantages selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité	36

**Secteur industrie des communications, télécommunications et de l'informatique**

A	Salaire de base selon le nombre d'années d'expérience	38
B	Salaire de base selon le type de fonction, la taille de l'organisation et la région	38
C	Rémunération des heures supplémentaires	39
D	Nombre moyen de jours de vacances annuelles et de congés mobiles selon le nombre d'années d'expérience	39
E	Taux de syndicalisation	39
F	Organisation de la semaine de travail	40
G	Ingénieurs participant au régime de retraite selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité	41
H	Ingénieurs participant aux programmes d'assurances selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité	41
I	Ingénieurs bénéficiant d'avantages reliés à l'utilisation d'un véhicule selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité	42
J	Ingénieurs bénéficiant d'autres avantages selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité	43

**Secteur génie conseil**

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

**Secteur autres privé**

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

# Une formule ingénieuse

Parce que nous offrons des services bâtis sur mesure pour répondre aux besoins des ingénieurs.

- Avantages commerciaux
- Carrière et formation
- Affaires publiques



RÉSEAU  
DES INGÉNIEURS  
DU QUÉBEC

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

## Objectifs et portée de l'enquête

Cette enquête sur la rémunération directe constitue l'un des différents services offerts par le Réseau des ingénieurs du Québec. Elle a comme objectifs principaux de :

- Donner un aperçu général de la rémunération directe de l'ingénieur du Québec salarié travaillant à temps plein;
- Présenter les variations selon certains facteurs-clés : année d'obtention du diplôme, spécialité en génie et niveau de responsabilité;
- Faire un survol des conditions de travail et des avantages consentis aux ingénieurs.

## Note méthodologique

L'enquête a été réalisée par Internet entre le 31 janvier et le 19 février 2012 auprès de tous les ingénieurs salariés à temps plein.

Au total, parmi les 41 310 invitations par courriel, 2 714 se sont avérées invalides. Nous disposions donc de 38 596 adresses valides. De ce nombre, 7 931 ingénieurs ont répondu au questionnaire, ce qui équivaut à un taux de réponse de 21 %. Toutefois, 981 questionnaires ont été exclus de l'analyse, principalement en raison du fait que les ingénieurs ne travaillaient pas à temps plein. Les résultats de l'enquête sont donc basés sur 6 950 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
2011	0,6
2010	1,4
2009	2,4
2008	3,3
2007	4,2
2006	5,2
2005	6,2
2004	6,9
2003	8,1
2002	8,9
1999-2001	10,9
1996-1998	13,9
1993-1995	16,8
1990-1992	19,8
1987-1989	23,2
1984-1986	25,9
1980-1983	29,2
1976-1979	33,3
1975 ou avant	37,9
Moyenne	17,4

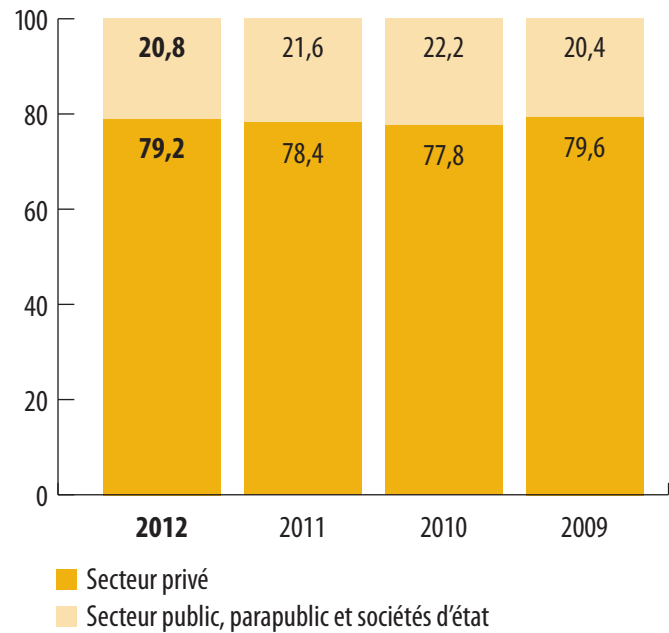
## Profil démographique des répondants (en années)

	2012	2011	2010	2009
Âge moyen	42	41,7	41,1	40,6
Nbre d'années d'expérience	17,4	17,1	16,3	16,1
Nbre moyen d'années de service chez employeur actuel	10	10,1	10	9,5

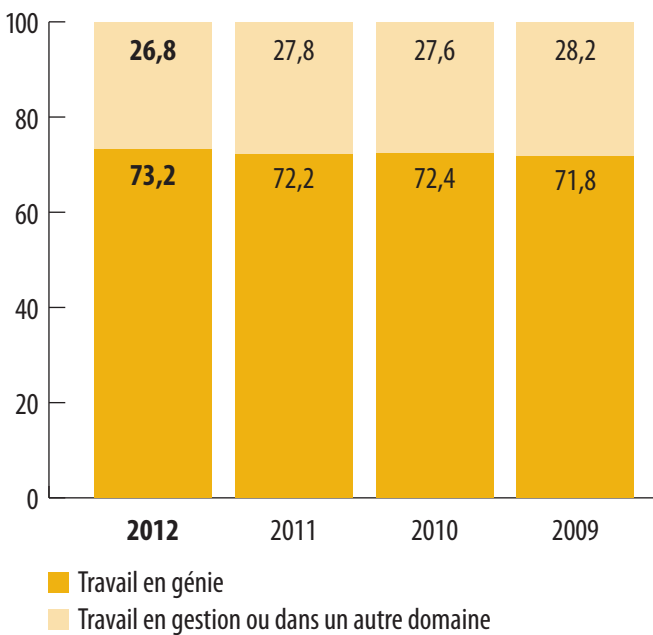
## Rémunération moyenne (en milliers de \$)

	2012	2011	2010	2009
Salaire de base	92,2	91,4	87,8	86,1
Rémunération directe	103	101,3	97,2	95,3

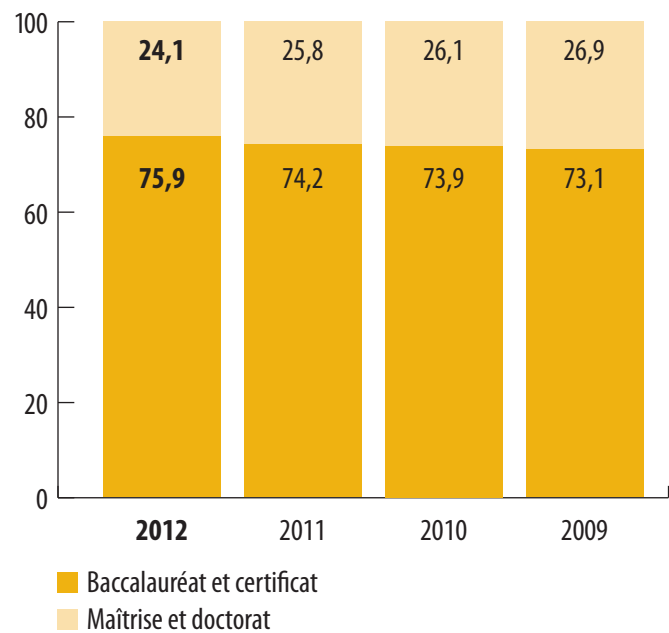
## Répartition selon le secteur d'emploi (en %)



## Répartition selon la nature de la fonction (en %)

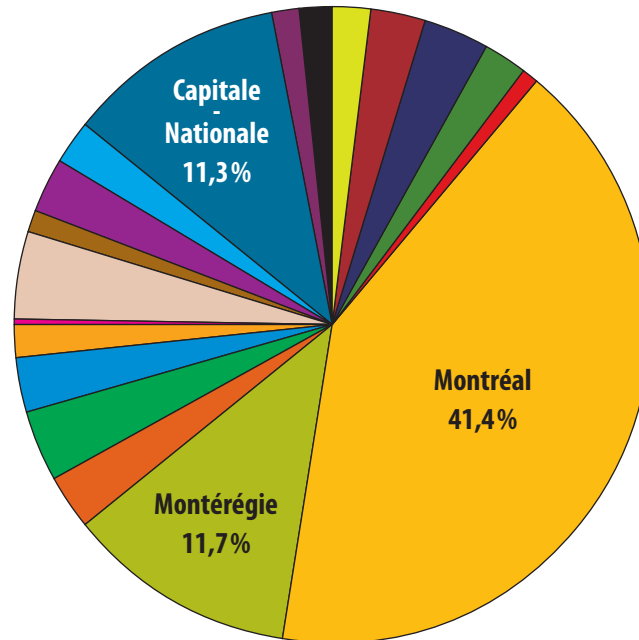


## Répartition selon le plus haut diplôme obtenu (en %)



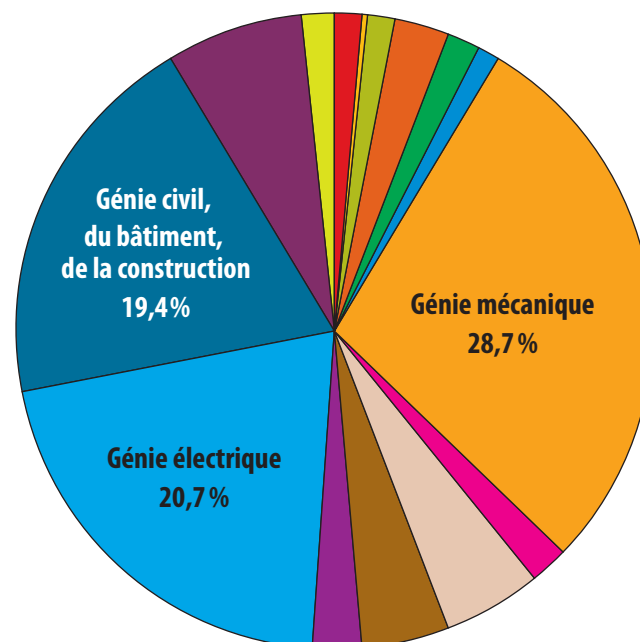
## Répartition selon les régions (en %)

■ Abitibi-Témiscamingue	1,6
■ Bas-Saint-Laurent	1,2
■ Capitale-Nationale	11,3
■ Centre-du-Québec	2,1
■ Chaudière-Appalaches	2,8
■ Côte-Nord	1,2
■ Estrie	4,4
■ Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	0,3
■ Lanaudière	1,5
■ Laurentides	2,9
■ Laval	3,6
■ Mauricie	2,7
■ Montérégie	11,7
■ Montréal	41,4
■ Nord-du-Québec	0,6
■ Outaouais	2,3
■ Saguenay-Lac-Saint-Jean	3,3
■ Ailleurs au Canada	2,7
■ Hors du Canada	2,2



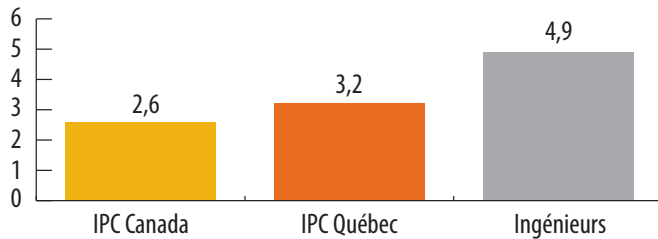
## Répartition selon la spécialité en génie (en %)

■ Génie agricole, rural	1,5
■ Génie chimique	7
■ Génie civil, du bâtiment, de la construction	19,4
■ Génie électrique	20,7
■ Génie géologique	2,7
■ Génie industriel	4,4
■ Génie informatique et logiciel	5
■ Génie matériaux et métallurgie	1,8
■ Génie mécanique	28,7
■ Génie minier	1,1
■ Génie physique	1,7
■ Génie production automatisée	2,7
■ Génie unifié	1,5
■ Pas de diplôme de 1 <sup>er</sup> cycle (admis après examen)	0,1
■ Autres	1,6



## Graphique 1

Comparaison des augmentations de salaires des ingénieurs et des indices de prix à la consommation (IPC) pour 2011-2012 (en %)



## Tableau 1

Pourcentage d'augmentation de salaire selon le secteur d'emploi, la taille de l'entreprise, la région et le nombre d'années d'expérience

	Augmentation moyenne 2011-2012	Nombre d'ingénieurs
	%	N
<b>SECTEUR D'EMPLOI</b>		
Fonction publique	4,0	618
Secteur parapublic et sociétés d'état	3,1	616
Secteur manufacturier	4,5	2 069
Industrie de l'information, culture (télécommunications et communication) et informatique	5,4	580
Génie conseil	6,0	1 381
Autres, secteur privé	5,6	1 384
<b>TAILLE DE L'ENTREPRISE</b>		
1 à 100 employés	5,5	1 384
101 à 500 employés	5,0	1 416
501 à 1 000 employés	5,2	615
Plus de 1 000 employés	4,6	3 205
<b>RÉGION</b>		
Capitale-Nationale	5,1	771
Chaudière-Appalaches	4,2	205
Estrie	5,3	313
Laurentides/Lanaudière	3,5	305
Laval	4,7	258
Mauricie/Centre-du-Québec	4,9	339
Montérégie	4,8	808
Montréal	4,8	2 659
Outaouais	4,2	142
Saguenay-Lac-Saint-Jean	6,2	222
Autres régions	5,9	329
Hors Québec	6,0	289
<b>NBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE</b>		
3 ans ou moins	8,1	421
Plus de 3 ans-6 ans	8,1	947
Plus de 6 ans-10 ans	7,2	1 234
Plus de 10 ans-16 ans	5,1	1 306
Plus de 16 ans-22 ans	4,0	1 077
Plus de 22 ans-28 ans	3,1	835
Plus de 28 ans	2,9	656
<b>ENSEMBLE</b>	<b>4,9</b>	<b>6 648</b>



# La Touche DAGENAI

RECEVEZ  
**10%**

de vos achats avant taxes  
en Dollars Dagenais!

Sur présentation de votre nu-  
méro de membre du Réseau  
des ingénieurs du Québec.

Les Dollars Dagenais sont échangeables  
contre tout achat d'accessoires de déco-  
ration, de literie, de cadres, de miroirs,  
de carpettes, de lampes, d'arrangements  
floraux et d'habillage de fenêtres.

Offre # 286661

Meubles • Accessoires • Literie • Habillage de fenêtres • Fleuristerie • Consultation avec designer

Brossard  
8505, boul. Taschereau  
(450) 678-0088

Bromont  
117, boul. Bromont  
(450) 534-4877

Laval  
1965, aut. des Laurentides  
(450) 686-9888

[mobilierphilippedagenais.com](http://mobilierphilippedagenais.com)



boutique  
DécoPassion

**d** PHILIPPE  
DAGENAI

MOBILIER | DÉCORATION | CONSEILS

**Tableau 2**

**Salaire de base au 1<sup>er</sup> février 2012 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
2011	52,1	51,0	44,0	48,1	54,0	65,0	49
2010	53,1	52,0	45,0	48,8	55,7	62,0	174
2009	55,9	54,0	48,0	50,0	60,0	65,0	209
2008	58,3	57,3	48,5	52,5	62,2	69,0	317
2007	63,7	61,7	52,0	56,7	68,0	76,0	311
2006	65,5	63,0	52,5	57,5	71,2	80,0	321
2005	68,5	67,0	55,6	60,0	75,5	85,0	371
2004	70,7	68,0	55,0	60,5	77,0	87,0	384
2003	74,9	75,0	58,0	65,0	82,0	92,2	290
2002	76,3	74,7	59,0	67,0	85,0	97,0	286
1999-2001	83,3	81,2	63,5	72,3	92,0	105,0	720
1996-1998	89,5	86,3	68,0	77,0	98,0	115,0	625
1993-1995	96,0	93,0	71,7	81,0	105,0	124,8	644
1990-1992	100,5	96,6	72,0	83,0	114,0	127,8	564
1987-1989	109,8	105,0	80,0	90,0	122,0	145,0	472
1984-1986	112,5	106,8	77,0	90,0	127,2	152,0	425
1980-1983	113,4	107,6	77,4	90,0	126,0	156,0	414
1976-1979	119,4	112,0	82,0	99,3	130,6	161,7	241
1975 ou avant	124,6	117,8	80,0	98,0	143,0	175,7	113
<b>Total</b>	<b>92,5</b>	<b>86,6</b>	<b>55,0</b>	<b>68,5</b>	<b>108,9</b>	<b>132,0</b>	<b>6 930</b>

**Tableau 3**

**Salaire de base et rémunération directe selon le niveau de responsabilité et l'année d'obtention du diplôme (ensemble des ingénieurs)**

Année du diplôme	Salaire de base		Rémunération directe		Expérience moyenne	Nombre d'ingénieurs
	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers		
	\$	\$	\$	\$	Ans	N
<b>NIVEAU A</b>						
2008-2011	52,0	6,9	53,5	9,5	1,6	105
2007 ou avant	62,1	13,5	67,1	25,4	9,2	51
<b>Ensemble</b>	54,4	9,9	56,2	16,0	3,4	156
<b>NIVEAU B</b>						
2010-2011	52,4	7,6	54,6	10,4	1,2	95
2009	54,9	6,6	58,0	9,6	2,4	83
2008	56,2	6,2	58,5	8,3	3,2	115
2002-2007	62,1	9,7	64,8	12,0	5,6	303
2001 ou avant	72,3	16,7	76,0	19,8	18,0	105
<b>Ensemble</b>	60,1	12,2	62,9	14,6	6,1	701
<b>NIVEAU C</b>						
2009-2011	56,2	10,6	59,6	13,1	2,1	81
2008	59,8	8,8	63,7	12,9	3,5	106
2007	64,1	10,4	69,0	15,5	4,3	126
2006	64,1	10,1	68,1	13,0	5,2	131
2005	67,7	10,1	71,8	12,4	6,3	156
2004	68,1	14,6	71,0	15,9	6,8	148
2002-2003	70,9	10,9	75,0	14,7	8,4	177
1999-2001	75,4	13,6	80,1	17,2	10,8	169
1993-1998	80,9	15,1	85,3	19,0	14,9	220
1992 ou avant	88,8	19,0	94,3	24,5	25,9	222
<b>Ensemble</b>	73,9	17,5	78,3	21,0	12,0	1 594
<b>NIVEAU D</b>						
2008-2011	60,8	13,1	63,9	15,8	2,3	81
2007	69,1	17,2	75,7	26,6	4,4	62
2006	67,9	12,9	71,9	14,0	5,3	76
2005	71,3	11,8	75,4	14,4	6,3	92
2004	71,0	12,6	74,8	16,7	7,1	112
2003	75,3	12,5	82,0	15,5	8,1	107
2002	77,3	15,9	84,5	25,5	9,1	109
1999-2001	82,2	16,5	88,5	22,9	10,9	258
1996-1998	85,2	13,3	91,7	19,6	13,8	209
1993-1995	90,4	16,1	97,5	23,9	16,6	214
1987-1992	94,5	18,1	101,9	25,0	21,6	278
1980-1986	101,4	27,2	108,7	32,7	27,5	199
1979 ou avant	104,3	23,5	112,2	30,9	35,7	71
<b>Ensemble</b>	87,4	22,1	94,0	28,0	17,3	1 868

**Tableau 3** (suite)

**Salaires de base et rémunération directe selon le niveau de responsabilité et l'année d'obtention du diplôme (ensemble des ingénieurs)**

Année du diplôme	Salaires de base		Rémunération directe		Expérience moyenne	Nombre d'ingénieurs
	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers		
	\$	\$	\$	\$	Ans	N
<b>NIVEAU E</b>						
2004-2011	77,3	24,3	86,6	34,5	5,4	100
2002-2003	86,6	17,5	97,0	25,7	8,8	81
1999-2001	90,6	17,7	98,8	23,3	11,4	165
1997-1998	99,4	22,2	116,4	42,7	14,3	152
1993-1996	100,0	22,6	110,0	34,1	17,1	188
1990-1992	102,3	20,5	113,5	32,9	20,2	172
1987-1989	111,9	21,2	128,4	56,6	23,3	160
1984-1986	112,6	23,6	129,4	45,6	26,0	146
1980-1983	116,5	32,7	132,8	54,6	29,5	125
1979 ou avant	120,6	31,0	136,1	49,3	35,9	137
<b>Ensemble</b>	<b>106,8</b>	<b>27,8</b>	<b>120,7</b>	<b>46,3</b>	<b>22,9</b>	<b>1 426</b>
<b>NIVEAU F</b>						
1999-2011	94,0	22,3	105,2	32,2	9,2	64
1993-1998	110,4	23,6	126,3	42,5	15,9	103
1987-1992	129,1	39,2	158,1	74,0	22,1	143
1980-1986	130,7	32,9	154,3	57,2	27,8	126
1979 ou avant	145,5	41,4	185,4	116,9	34,8	53
<b>Ensemble</b>	<b>126,7</b>	<b>37,2</b>	<b>152,6</b>	<b>76,9</b>	<b>24,1</b>	<b>489</b>
<b>NIVEAU F+</b>						
1994-2011	117,4	38,0	144,6	70,6	12,9	63
1987-1993	129,8	36,4	159,0	73,6	21,7	76
1980-1986	144,2	46,2	175,6	75,2	28,0	78
1979 ou avant	153,8	69,7	176,9	92,5	35,4	38
<b>Ensemble</b>	<b>139,1</b>	<b>52,5</b>	<b>166,8</b>	<b>80,0</b>	<b>26,3</b>	<b>255</b>
<b>ENSEMBLE DES INGÉNIEURS</b>	<b>92,5</b>	<b>34,6</b>	<b>103,0</b>	<b>51,7</b>	<b>17,4</b>	<b>6 750</b>

## 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 » dans la case en bas à droite. Au bas de la page, pour chaque niveau de responsabilité, requises ou sert de repère en décrivant la formation et l'expérience généralement requises.

Caractéristiques d'un emploi	A	B	C	D	E	F	F+	Nombre de points	
<b>1</b> ATTRIBUTIONS	Reçoit un entraînement théorique ou pratique sur les diverses phases du travail de l'ingénieur. Se voit confier des travaux de portée et de complexité limitées, habituellement des étapes secondaires des travaux de plus d'urgence. Résout les problèmes en utilisant une variété de méthodes et de techniques. Peut être appelé à préparer des rapports ou à faire des inspections ou des relevés techniques de routine.	Echelon considéré normalement comme la suite de l'entraînement et 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'urgence. Résout les problèmes en utilisant une variété de méthodes et de techniques. Peut être appelé à préparer des rapports ou à faire des inspections ou des relevés techniques de routine.	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 repercussions de son travail sur les autres activités de l'entreprise. La solution des problèmes s'effectue en utilisant une variété de méthodes et de techniques. Peut être appelé à préparer des rapports ou à faire des inspections ou des relevés techniques de routine.	Premier échelon où l'on exerce une surveillance directe et soutenue sur d'autres ingénieurs professionnels ou une spécialisation intégrée. Le travail exige une solide formation professionnelle pour élaborer ou exécuter des projets nécessitant une coordination des tâches difficiles, comparant des données techniques, comparant des méthodes et des techniques. La nature des problèmes à résoudre oblige à modifier les méthodes établies, à en 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 terme, de ce qui est considéré comme des tâches de plus d'importance que de continuer à suivre dans le cadre d'un projet ou de résoudre des problèmes techniques et économiques. Peut être appelé à participer à des discussions portant sur la faisabilité et de l'ingénierie. Il peut y avoir surveillance de un personnel de non-professionnels, ou autorisé sur un petit groupe de professionnels hautement qualifiés.	Habituellement chargé d'une fonction professionnelle administrative, ayant sous ses ordres plusieurs groupes professionnels et autres ayant des responsabilités connexes ; ou, en tant que spécialiste-conseil, peut d'une autorité dans un domaine du génie d'importance majeure pour l'entreprise. Interagit avec les autres ingénieurs professionnels et les programmes de travail. Prend part aux discussions portant sur les politiques fondamentales d'opération, à élaborer les moyens d'atteindre des objectifs de la manière la plus économique et à parler aux éventualités susceptibles d'affecter le marché du travail.	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 l'entreprise. Interagit avec les autres ingénieurs professionnels et les programmes de l'entreprise. Prend part aux discussions portant sur les politiques fondamentales d'opération, à élaborer les moyens d'atteindre des objectifs de la manière la plus économique et à parler aux éventualités susceptibles d'affecter le marché du travail.		<b>200 points</b>
<b>2</b> RECOMMANDATIONS, DECISIONS ET RESPONSABILITÉS	Pou 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 donnés.	De son propre chef, étudie, analyse, interprète et tire des conclusions. Les questions ou décisions sont ordinairement laissées à l'autorité supérieure.	Les recommandations sont examinées pour en vérifier la validité et le bien-fondé. 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, des 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 conséquence. Met les autres responsables de l'administration au courant des questions d'importance.		<b>150 points</b>
<b>3</b> 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 lignes de conduite à suivre. Peut obtenir des conseils de portée technique. Les résultats du travail sont habituellement vérifiés en détail.	Le travail est confié au moyen d'instructions verbales, par fois 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 concrets.	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 et 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.	Reçoit des directives administratives s'inspirant de la politique de l'entreprise et des objectifs à atteindre. Le travail n'est vérifié que pour s'assurer qu'il est conforme à la politique à suivre et pour permettre une coordination avec les autres activités de l'entreprise.	Jouit 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.		<b>105 points</b>
<b>4</b> 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.	Contient 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 choix, à l'entraînement, à l'évaluation et à la discipline du personnel.	Élabore les problèmes les plus difficiles et les méthodes de travail. Coordonne l'exécution du travail et décide de l'utilisation de l'outillage, du matériel et des choses connexes. En général, fait des recommandations quant au choix, à l'entraînement, à la discipline 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 effectifs se font normalement par l'intermédiaire de ces échelons plutôt que directement.		<b>80 points</b>

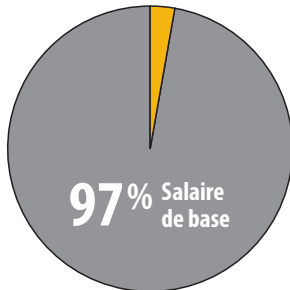
**Total des points**

- Déterminez le niveau de responsabilité selon le nombre total de points obtenu et cochez la case correspondante.
- 100 et moins (niveau A)  105 à 145 (niveau B)  150 à 205 (niveau C)  210 à 295 (niveau D)  300 à 405 (niveau E)  410 à 480 (niveau F)  485 et plus (niveau F+)
  - Diplôme de bachelier en génie ou en sciences appliquées ou l'équivalent, avec peu ou pas d'expérience.
  - Diplôme de bachelier en génie ou en sciences appliquées ou l'équivalent, avec normalement de trois à cinq années d'expérience depuis l'obtention du diplôme.
  - Diplôme de bachelier en génie ou en sciences appliquées ou l'équivalent, avec normalement de deux à trois années d'expérience depuis l'obtention du diplôme.
  - Diplôme de bachelier en génie ou en sciences appliquées ou l'équivalent, avec normalement de huit à douze années d'expérience depuis l'obtention du diplôme.
  - Diplôme de bachelier en génie ou en sciences appliquées ou l'équivalent, avec plusieurs années d'expérience professionnelle depuis l'obtention du diplôme.
  - Diplôme de bachelier en génie ou en sciences appliquées ou l'équivalent, avec une vaste expérience.

**CALCULATEUR DE SALAIRE**

## Distribution de la rémunération variable selon le niveau de responsabilité

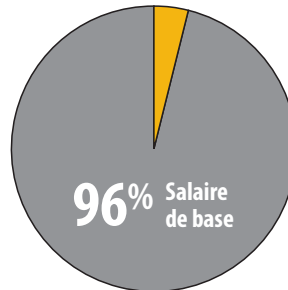
### Niveau A



#### 3% Rémunération variable

Salaire de base	54 440
Temps supplémentaire	948
Prime à la performance	370
Participation aux bénéfices	204
Autres	187
<b>Total</b>	<b>56 150</b>
N	156

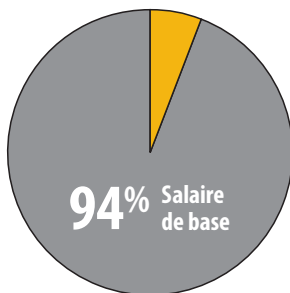
### Niveau B



#### 4% Rémunération variable

Salaire de base	60 085
Temps supplémentaire	1 076
Prime à la performance	711
Participation aux bénéfices	139
Autres	865
<b>Total</b>	<b>62 876</b>
N	701

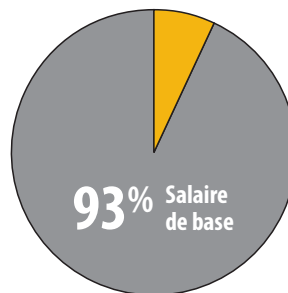
### Niveau C



#### 6% Rémunération variable

Salaire de base	73 894
Temps supplémentaire	1 322
Prime à la performance	1 427
Participation aux bénéfices	484
Autres	1 184
<b>Total</b>	<b>78 312</b>
N	1 536

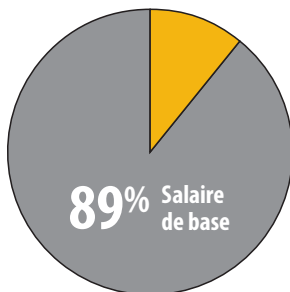
### Niveau D



#### 7% Rémunération variable

Salaire de base	87 446
Temps supplémentaire	1 410
Prime à la performance	2 654
Participation aux bénéfices	750
Autres	1 749
<b>Total</b>	<b>94 009</b>
N	1 868

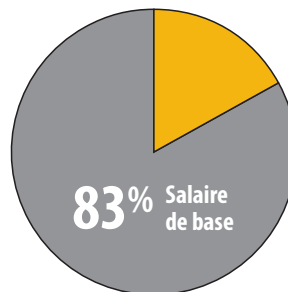
### Niveau E



#### 11% Rémunération variable

Salaire de base	106 849
Temps supplémentaire	1 519
Prime à la performance	5 685
Participation aux bénéfices	2 380
Autres	4 296
<b>Total</b>	<b>120 729</b>
N	1 426

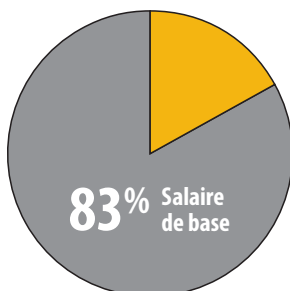
### Niveau F



#### 17% Rémunération variable

Salaire de base	126 736
Temps supplémentaire	819
Prime à la performance	13 260
Participation aux bénéfices	4 017
Autres	7 757
<b>Total</b>	<b>152 590</b>
N	489

### Niveau F+



#### 17% Rémunération variable

Salaire de base	139 111
Temps supplémentaire	330
Prime à la performance	17 768
Participation aux bénéfices	8 211
Autres	1 385
<b>Total</b>	<b>166 805</b>
N	255

**Tableau 4**
**Salaire de base et rémunération directe selon le type de fonction**

Type de fonction	Salaire de base		Rémunération directe		Expérience moyenne	Nombre d'ingénieurs
	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers		
	\$	\$	\$	\$	Ans	N
<b>GÉNIE</b>						
Direction de service	112,3	30,9	128,9	56,2	22,1	633
Design et conception	78,7	23,6	83,3	28,5	13,6	1 244
Gestion de projets	87,6	30,2	96,5	47,7	16,3	1 430
Entretien	83,5	20,4	91,8	31,3	15,9	168
Construction (surveillance)	76,2	22,9	85,7	28,6	11,6	71
Production	80,8	25,1	88,6	33,5	13,1	248
Contrôle de la qualité	78,9	24,7	83,5	28,1	15,3	221
Planification et horaires des travaux	80,8	25,5	90,8	29,0	12,6	30
Estimation	85,3	36,7	93,0	46,6	19,0	51
Représentation technique	82,6	25,9	101,5	41,4	17,3	138
Consultation en génie	85,2	31,9	93,6	46,5	14,7	694
Autres, ingénierie	83,7	25,4	90,3	32,4	18,1	270
<b>Ensemble génie</b>	<b>87,4</b>	<b>30,0</b>	<b>96,2</b>	<b>44,6</b>	<b>16,2</b>	<b>5 198</b>
<b>ENSEIGNEMENT ET RECHERCHE</b>						
	95,0	27,8	97,5	30,2	24,6	97
<b>RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT</b>						
	85,2	25,9	89,8	32,0	15,7	312
<b>GESTION</b>						
Gestion générale	119,9	45,0	141,4	73,0	22,8	725
Approvisionnement	98,2	40,2	112,1	66,1	19,6	48
Marketing	113,7	32,3	131,9	54,5	22,7	76
Finance	106,6	40,8	120,3	52,4	22,3	33
Personnel	97,8	23,9	109,6	33,4	17,0	56
Informatique	98,5	38,2	111,5	55,9	17,8	147
Planning	89,7	23,7	98,3	29,3	17,1	35
Autres, gestion	101,1	30,8	112,9	45,9	22,3	112
<b>Ensemble gestion</b>	<b>113,0</b>	<b>42,6</b>	<b>131,5</b>	<b>67,7</b>	<b>21,7</b>	<b>1 233</b>
<b>AUTRES</b>						
	93,6	43,5	100,3	54,4	16,0	54
<b>ENSEMBLE DES INGÉNIEURS</b>	<b>92,5</b>	<b>34,6</b>	<b>103,0</b>	<b>51,7</b>	<b>17,4</b>	<b>6 932</b>

## Tableau 5

### Salaire de base et rémunération directe selon le secteur d'emploi

Secteur d'emploi	Salaire de base		Rémunération directe		Expérience moyenne	Nombre d'ingénieurs
	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers		
	\$	\$	\$	\$	Ans	N
<b>PUBLIC ET PARAPUBLIC</b>						
<b>FONCTION PUBLIQUE</b>						
Fédérale	97,4	20,3	99,9	21,5	21,2	185
Provinciale	79,6	16,5	81,4	16,9	21,7	270
Municipale	92,5	23,3	94,0	24,8	20,4	196
<b>Ensemble fonction publique</b>	<b>88,5</b>	<b>21,3</b>	<b>90,4</b>	<b>22,3</b>	<b>21,2</b>	<b>651</b>
<b>SECTEUR PARAPUBLIC</b>						
Établissements d'enseignement	92,9	28,6	94,2	30,2	22,9	152
Réseau de la santé et des services sociaux	84,8	19,2	87,6	21,0	20,0	68
<b>Ensemble parapublic</b>	<b>90,6</b>	<b>26,5</b>	<b>92,3</b>	<b>28,0</b>	<b>22,1</b>	<b>220</b>
<b>SOCIÉTÉS D'ÉTAT</b>						
Fédérale	101,1	34,2	108,7	39,6	20,5	41
Provinciale	98,4	22,1	105,9	27,7	21,7	346
Municipale	89,3	17,7	90,3	18,0	20,1	37
<b>Ensemble sociétés d'état</b>	<b>97,9</b>	<b>23,3</b>	<b>104,9</b>	<b>28,7</b>	<b>21,5</b>	<b>424</b>
<b>PRIVÉ</b>						
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	92,5	42,9	99,8	49,6	16,3	45
Extraction minière, de pétrole et de gaz	116,9	45,8	150,3	94,1	18,5	242
Construction	90,1	37,3	110,7	72,2	15,9	393
Fabrication (manufacturier)	91,0	33,5	101,5	48,1	16,2	2 142
Transport et entreposage	88,3	33,3	103,7	58,7	15,0	63
Industrie de l'information et la culture (télécommunications et communication)	93,8	28,0	105,6	40,4	17,6	297
Commerce (gros et détail)	95,7	47,9	115,9	77,8	19,6	61
Finances, assurances	97,9	36,7	111,9	50,2	16,0	55
Consultation en génie	91,3	35,8	101,2	50,8	16,1	1 446
Informatique	87,2	29,7	98,7	56,5	13,6	301
Services immobiliers et services de location et de location à bail	**	**	**	**	**	**
Services professionnels, scientifiques et techniques, sauf génie	88,2	37,6	96,3	50,1	15,2	293
Gestion de sociétés et d'organisations	**	**	**	**	**	**
Services administratifs, services de soutien, services de l'assainissement et de gestion des déchets	104,0*	44,1*	113,7*	50,0*	24,1*	18*
Arts, spectacles et loisirs	**	**	**	**	**	**
Hébergement et service de restauration	**	**	**	**	**	**
Autres	96,5	44,0	109,0	66,0	17,9	249
<b>Ensemble privé</b>	<b>92,7</b>	<b>37,0</b>	<b>104,9</b>	<b>56,4</b>	<b>16,3</b>	<b>5 632</b>
<b>ENSEMBLE DES INGÉNIEURS</b>	<b>92,5</b>	<b>34,6</b>	<b>103,0</b>	<b>51,7</b>	<b>17,4</b>	<b>6 932</b>

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

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

**Tableau 6**

**Salaire de base et rémunération directe selon le diplôme universitaire**

Diplôme universitaire	Salaire de base		Rémunération directe		Pourcentage d'ingénieurs	Expérience moyenne
	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers		
	\$	\$	\$	\$	%	Ans
Baccalauréat	88,3	32,0	98,2	48,7	67,1	15,9
Baccalauréat, certificat et autres diplômes	92,9	31,7	101,6	41,9	8,8	19,0
Maîtrise en sciences appliquées ou en génie	96,1	34,0	107,4	55,2	13,0	19,3
Autres maîtrises	95,3	34,6	108,0	59,6	3,1	21,0
MBA	120,3	47,9	136,0	64,2	5,7	22,2
Ph.D/D.Sc.	106,0	31,1	114,6	58,4	2,3	23,0
<b>Ensemble</b>	<b>92,5</b>	<b>34,6</b>	<b>103,0</b>	<b>51,7</b>	<b>100,0</b>	<b>17,4</b>

## Tableau 7

## Salaires de base selon l'expérience et la spécialité en génie

Nbre d'années d'expérience	Génie civil			Génie électrique		
	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	57,3	16,4	126	55,2	8,8	90
3-6 ans	63,7	12,2	161	64,2	11,7	196
6-10 ans	78,4	18,4	145	71,8	12,8	234
10-16 ans	89,1	19,9	264	86,3	17,2	246
16-22 ans	95,6	24,3	222	100,6	25,2	223
22-28 ans	107,8	36,7	138	109,0	27,5	232
Plus de 28 ans	119,5	37,1	164	115,5	29,3	153
<b>Ensemble</b>	<b>93,5</b>	<b>34,3</b>	<b>1 255</b>	<b>93,1</b>	<b>30,7</b>	<b>1 400</b>

Nbre d'années d'expérience	Génie mécanique			Génie chimique		
	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	54,0	10,1	144	55,0*	13,9*	25*
3-6 ans	63,1	15,4	325	63,3	11,6	54
6-10 ans	72,5	13,9	408	72,5	14,6	87
10-16 ans	86,6	20,3	358	85,0	19,1	98
16-22 ans	98,8	27,5	348	100,5	25,2	91
22-28 ans	115,4	33,2	238	111,0	30,6	78
Plus de 28 ans	118,8	38,1	169	135,4	48,7	42
<b>Ensemble</b>	<b>91,2</b>	<b>34,1</b>	<b>2 047</b>	<b>96,5</b>	<b>37,5</b>	<b>489</b>

Nbre d'années d'expérience	Génie informatique			Génie industriel		
	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	60,2*	24,9*	29*	54,5*	10,1*	15*
3-6 ans	63,4	11,9	87	60,1	8,4	30
6-10 ans	73,1	13,6	153	75,5	16,3	54
10-16 ans	90,5	22,9	103	85,4	18,9	63
16-22 ans	103,2	17,8	32	104,1	36,1	38
22-28 ans	108,5*	23,5*	15*	116,5	40,3	44
Plus de 28 ans	**	**	**	141,2	75,8	36
<b>Ensemble</b>	<b>79,4</b>	<b>24,3</b>	<b>434</b>	<b>102,0</b>	<b>51,6</b>	<b>294</b>

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

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

**Tableau 7** (suite)**Salaire de base selon l'expérience et la spécialité en génie**

Nbre d'années d'expérience	Génie géologique			Autres spécialités		
	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs
	\$	\$	N	\$	\$	N
3 ans ou moins	56,4*	11,1*	12*	55,0	9,6	62
3-6 ans	63,3*	9,5*	12*	62,9	13,9	120
6-10 ans	70,7	13,3	40	74,4	17,3	144
10-16 ans	82,3	14,6	34	86,5	19,8	177
16-22 ans	98,2*	28,8*	24*	99,3	27,5	127
22-28 ans	98,7*	21,2*	16*	111,3	36,5	111
Plus de 28 ans	122,0	43,3	31	119,0	38,7	80
<b>Ensemble</b>	<b>94,3</b>	<b>36,5</b>	<b>172</b>	<b>92,7</b>	<b>34,6</b>	<b>841</b>

**Tableau 8****Salaire de base et rémunération directe selon le niveau de responsabilité et le nombre d'employés dans l'entreprise**

	Salaire de base		Rémunération directe		Expérience moyenne	Nombre d'ingénieurs
	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers		
	\$	\$	\$	\$	Ans	N
<b>NIVEAU A</b>						
1 à 100 employés	50,9	8,0	51,7	8,4	3,7	40
101 à 500 employés	54,0	8,2	54,6	8,5	3,4	30
501 à 1 000 employés	54,2*	5,9*	55,5*	6,5*	2,3*	18*
Plus de 1 000 employés	56,5	11,4	59,5	15,5	3,6	67
<b>Ensemble</b>	<b>54,4</b>	<b>9,9</b>	<b>56,2</b>	<b>16,0</b>	<b>3,4</b>	<b>155</b>
<b>NIVEAU B</b>						
1 à 100 employés	56,9	13,6	59,4	17,0	5,4	160
101 à 500 employés	57,9	10,8	59,9	12,6	6,1	160
501 à 1 000 employés	62,8	8,6	68,1	13,5	5,8	62
Plus de 1 000 employés	62,4	12,3	65,2	13,8	6,6	317
<b>Ensemble</b>	<b>60,1</b>	<b>12,2</b>	<b>62,9</b>	<b>14,6</b>	<b>6,1</b>	<b>701</b>
<b>NIVEAU C</b>						
1 à 100 employés	69,1	18,5	72,2	21,7	10,5	315
101 à 500 employés	72,0	16,6	76,5	21,3	12,1	363
501 à 1 000 employés	71,9	15,0	75,9	17,1	10,5	150
Plus de 1 000 employés	77,3	17,2	82,3	20,6	12,9	705
<b>Ensemble</b>	<b>73,9</b>	<b>17,5</b>	<b>78,3</b>	<b>21,0</b>	<b>12,0</b>	<b>1 536</b>

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

**Tableau 8** (suite)**Salaire de base et rémunération directe selon le niveau de responsabilité et le nombre d'employés dans l'entreprise**

	Salaire de base		Rémunération directe		Expérience moyenne	Nombre d'ingénieurs
	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers		
	\$	\$	\$	\$	Ans	N
<b>NIVEAU D</b>						
1 à 100 employés	80,0	26,6	85,3	31,6	13,5	366
101 à 500 employés	83,8	19,5	90,1	25,6	15,5	363
501 à 1 000 employés	86,7	19,4	94,1	27,9	16,8	177
Plus de 1 000 employés	91,0	20,7	97,4	25,1	19,1	957
<b>Ensemble</b>	<b>87,4</b>	<b>22,1</b>	<b>94,0</b>	<b>28,0</b>	<b>17,3</b>	<b>1 868</b>
<b>NIVEAU E</b>						
1 à 100 employés	99,5	29,6	110,8	52,0	21,9	269
101 à 500 employés	104,8	25,3	119,4	42,3	20,9	304
501 à 1 000 employés	102,9	19,9	118,4	43,6	22,4	136
Plus de 1 000 employés	110,8	28,6	125,0	45,9	24,0	709
<b>Ensemble</b>	<b>106,8</b>	<b>27,8</b>	<b>120,7</b>	<b>46,3</b>	<b>22,9</b>	<b>1 426</b>
<b>NIVEAU F</b>						
1 à 100 employés	113,0	32,6	139,6	63,2	21,1	93
101 à 500 employés	117,6	30,3	140,7	60,8	23,6	102
501 à 1 000 employés	136,1	39,5	157,9	67,4	23,4	42
Plus de 1 000 employés	131,8	37,5	155,9	76,3	25,3	247
<b>Ensemble</b>	<b>126,7</b>	<b>37,2</b>	<b>152,6</b>	<b>76,9</b>	<b>24,1</b>	<b>484</b>
<b>NIVEAU F+</b>						
1 à 100 employés	122,8	45,0	155,3	73,9	24,7	95
101 à 500 employés	149,6	49,6	174,2	81,5	28,9	51
501 à 1 000 employés	147,8*	46,2*	186,8*	99,2*	28,3*	18*
Plus de 1 000 employés	145,6	57,1	167,1	77,8	25,9	86
<b>Ensemble</b>	<b>139,1</b>	<b>52,5</b>	<b>166,8</b>	<b>80,0</b>	<b>26,3</b>	<b>232</b>
<b>ENSEMBLE DES INGÉNIEURS</b>						
1 à 100 employés	85,3	34,6	95,3	52,0	15,4	1 436
101 à 500 employés	89,1	32,7	98,9	47,8	16,2	1 481
501 à 1 000 employés	91,3	32,8	103,0	53,2	16,5	647
Plus de 1 000 employés	96,7	34,4	106,7	50,0	18,8	3 338
<b>Ensemble</b>	<b>92,5</b>	<b>34,6</b>	<b>103,0</b>	<b>51,7</b>	<b>17,4</b>	<b>6 930</b>

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

## Tableau 9

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

Nbre d'années d'expérience	Capitale-Nationale			Chaudière-Appalaches		
	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs
	\$	\$	N	\$	\$	N
3 ans ou moins	52,3	9,8	70	48,3*	5,5*	13*
3-6 ans	59,9	10,4	142	55,4	9,9	32
6-10 ans	68,1	11,7	141	61,6	8,7	51
10-16 ans	82,1	14,5	155	78,5	13,9	50
16-22 ans	92,4	21,0	101	87,0	17,2	30
22-28 ans	101,1	23,7	111	100,2*	32,4*	22*
Plus de 28 ans	116,6	33,2	70	102,6*	23,4*	15*
<b>Ensemble</b>	<b>85,0</b>	<b>29,2</b>	<b>809</b>	<b>78,4</b>	<b>25,5</b>	<b>213</b>

Nbre d'années d'expérience	Estrie			Laurentides/Lanaudière		
	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs
	\$	\$	N	\$	\$	N
3 ans ou moins	54,1*	5,3*	18*	51,6*	7,6*	22*
3-6 ans	58,5	8,2	47	57,8	9,5	38
6-10 ans	67,5	13,4	66	68,9	11,8	48
10-16 ans	78,6	17,8	60	80,0	16,3	77
16-22 ans	92,7	21,3	55	98,2	27,3	59
22-28 ans	98,7	22,3	44	109,1	37,7	39
Plus de 28 ans	105,3*	24,1*	23*	101,9*	25,7*	26*
<b>Ensemble</b>	<b>83,3</b>	<b>25,2</b>	<b>323</b>	<b>86,5</b>	<b>30,2</b>	<b>314</b>

Nbre d'années d'expérience	Laval			Mauricie/Centre-du-Québec		
	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs
	\$	\$	N	\$	\$	N
3 ans ou moins	53,7*	8,5*	23*	53,7	9,6	31
3-6 ans	64,0	9,7	49	57,6	9,7	42
6-10 ans	71,7	12,5	56	71,7	12,3	79
10-16 ans	85,8	16,2	43	81,0	21,3	71
16-22 ans	97,0	24,3	37	90,4	16,8	51
22-28 ans	103,6	25,6	37	108,0	26,6	42
Plus de 28 ans	112,3*	27,3*	13*	107,0*	22,4*	25*
<b>Ensemble</b>	<b>84,6</b>	<b>26,6</b>	<b>268</b>	<b>83,9</b>	<b>26,7</b>	<b>347</b>

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

**Tableau 9** (suite)**Salaire de base selon l'expérience et la région de travail**

Nbre d'années d'expérience	Montérégie			Montréal		
	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs
	\$	\$	N	\$	\$	N
3 ans ou moins	57,1	17,4	62	56,5	14,6	179
3-6 ans	64,6	18,1	107	64,7	10,7	400
6-10 ans	73,1	12,1	177	75,2	13,6	477
10-16 ans	87,4	16,0	154	89,7	19,4	547
16-22 ans	95,6	22,2	133	100,5	25,3	464
22-28 ans	111,3	31,6	101	114,4	34,0	340
Plus de 28 ans	111,9	32,8	75	125,2	44,4	303
<b>Ensemble</b>	<b>89,4</b>	<b>30,0</b>	<b>838</b>	<b>96,3</b>	<b>36,6</b>	<b>2 780</b>

Nbre d'années d'expérience	Outaouais			Saguenay-Lac-Saint-Jean		
	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs
	\$	\$	N	\$	\$	N
3 ans ou moins	**	**	**	55,1*	10,1*	26*
3-6 ans	67,9*	11,9*	17*	62,3	14,4	35
6-10 ans	79,0*	22,2*	15*	73,7	13,0	48
10-16 ans	89,6	14,4	30	82,4	13,9	41
16-22 ans	102,6*	24,2*	29*	96,7	15,9	34
22-28 ans	108,0*	19,7*	22*	112,8*	29,7*	29*
Plus de 28 ans	110,6*	21,7*	23*	107,7*	22,3*	18*
<b>Ensemble</b>	<b>96,9</b>	<b>24,9</b>	<b>147</b>	<b>85,1</b>	<b>27,7</b>	<b>238</b>

Nbre d'années d'expérience	Autres régions			Hors Québec		
	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs
	\$	\$	N	\$	\$	N
3 ans ou moins	61,1	14,1	45	**	**	**
3-6 ans	68,6	17,3	56	82,6*	29,0*	20*
6-10 ans	79,4	18,4	66	95,3	27,4	41
10-16 ans	89,1	22,6	58	109,0	30,9	56
16-22 ans	100,9	35,2	59	128,6	42,5	52
22-28 ans	101,8*	22,7*	27*	137,8	44,5	55
Plus de 28 ans	110,5*	21,6*	28*	152,9	47,5	54
<b>Ensemble</b>	<b>87,7</b>	<b>28,6</b>	<b>348</b>	<b>129,9</b>	<b>47,2</b>	<b>299</b>

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

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

# Offrez-vous la mobilité rêvée



## Commandez maintenant en ligne



### Un forfait exclusif pour vous!

**51** 25\$  
/MOIS

incluant données et minutes

**150**<sup>\$</sup>  
de rabais  
d'activation

#### Consultez nos promotions en vigueur

Plusieurs autres forfaits disponibles et divers appareils à 0 \$.  
[reseauQ.qc.ca/avantagescommerciaux](http://reseauQ.qc.ca/avantagescommerciaux)

 **MOBILENET**  
COMMUNICATION INC.

 **TELUS**  
détaillant autorisé<sup>MD</sup>

Fier partenaire du

 **RÉSEAU  
DES INGÉNIEURS  
DU QUÉBEC**

## Secteur public

### A - Salaire de base selon le nombre d'années d'expérience

Nbre d'années d'expérience	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs
	\$	\$	N
3 ans ou moins	60,5	24,2	55
3-6 ans	65,2	13,5	102
6-10 ans	74,9	13,5	176
10-16 ans	85,4	15,8	224
16-22 ans	92,2	17,4	252
22-28 ans	96,2	21,4	222
Plus de 28 ans	105,4	21,9	238
<b>Ensemble</b>	<b>92,0</b>	<b>23,3</b>	<b>1 295</b>

### B - Salaire de base selon le type de fonction, la taille de l'organisation et la région

	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Expérience moyenne	Nombre d'ingénieurs
	\$	\$	Ans	N
<b>TYPE DE FONCTION</b>				
Direction de service	105,0	20,9	23,5	118
Design et conception	82,6	18,0	16,6	133
Gestion de projets	84,5	17,2	19,1	294
Consultation en génie	81,7	14,8	21,1	44
Autres génie	86,8	18,8	21,0	247
Gestion générale	105,4	25,9	24,3	159
Autres non génie	95,4	26,8	23,1	290
<b>TAILLE DE L'ENTREPRISE</b>				
1 à 100 employés	87,5	24,0	19,0	46
101 à 500 employés	91,9	27,2	21,6	160
501 à 1 000 employés	91,4	24,7	19,4	105
Plus de 1 000 employés	92,2	22,4	21,7	979
<b>RÉGION</b>				
Capitale-Nationale	86,6	21,2	20,5	246
Chaudière-Appalaches	80,7*	16,2*	20,2*	28*
Estrie	83,6	21,6	22,2	40
Laurentides/Lanaudière	87,7	18,7	23,5	45
Laval	82,0*	13,0*	20,2*	22*
Mauricie/Centre-du-Québec	91,1	18,4	20,9	73
Montérégie	92,5	19,1	21,2	104
Montréal	93,9	25,2	21,8	508
Outaouais	99,9	22,6	22,1	81
Saguenay-Lac-Saint-Jean	92,2	25,2	18,9	35
Autres régions	92,8	23,9	20,0	66
Hors Québec	104,7	25,3	23,6	47
<b>ENSEMBLE</b>	<b>92,0</b>	<b>23,3</b>	<b>21,4</b>	<b>1 295</b>

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

**Secteur public****C - Rémunération des heures supplémentaires**

Taux régulier	Taux plus élevé que régulier	Crédit d'heures	Combinaison de ces formules	Pas admissible	Nombre d'ingénieurs
%	%	%	%	%	N
9,6	11,1	7,1	34,8	37,4	1 281

**D - Nombre moyen de jours de vacances annuelles et de congés mobiles selon le nombre d'années d'expérience**

	3 ans ou moins	3-6 ans	6-10 ans	10-16 ans	16-22 ans	22-28 ans	Plus de 28 ans
	Jours	Jours	Jours	Jours	Jours	Jours	Jours
Nombre de jours de vacances	16,6	19,4	19,0	21,2	21,7	23,6	26,1
Nombre de jours de congés mobiles	1,6	1,7	1,7	1,9	1,9	1,6	1,6

**E - Taux de syndicalisation**

Oui	Non	Nombre d'ingénieurs
%	%	N
75,0	25,0	1 295

## Secteur public

### F - Organisation de la semaine de travail

Nbre d'années d'expérience	Semaine de travail		Télétravail				
	Durée normale	Nombre d'heures effectuées	Bureau à la maison	Sur décision personnelle	Exceptionnel sujet à l'approbation du supérieur	Autres	N/A
	Heures	Heures	%	%	%	%	%
3 ans ou moins	35,9	37,8	0,0	11,7	36,0	0,0	52,3
3-6 ans	35,7	37,7	0,0	16,8	39,4	2,0	41,9
6-10 ans	36,1	38,7	0,0	23,4	35,6	1,2	39,8
10-16 ans	35,9	38,6	0,3	26,5	34,7	2,7	35,8
16-22 ans	35,8	38,7	0,4	28,5	34,3	1,5	35,3
22-28 ans	35,6	39,7	0,5	28,6	27,3	3,2	40,4
Plus de 28 ans	36,2	40,6	0,0	32,9	23,5	1,9	41,7
<b>Ensemble</b>	<b>35,9</b>	<b>39,4</b>	<b>0,2</b>	<b>27,6</b>	<b>30,0</b>	<b>2,0</b>	<b>40,1</b>

Nbre d'années d'expérience	Horaire flexible			Semaine de travail comprimée			
	Sans plage obligatoire	Plage quotidienne obligatoire	N/A	Semaine de travail comprimée	Horaire d'été	Semaine de travail comprimée et horaire d'été	N/A
	%	%	%	%	%	%	%
3 ans ou moins	12,6	73,5	13,8	5,7	13,9	4,0	76,4
3-6 ans	18,4	70,6	10,9	6,0	17,8	3,7	72,5
6-10 ans	19,5	66,4	14,1	7,9	13,3	2,9	75,9
10-16 ans	18,2	66,8	15,0	9,4	6,9	3,8	80,0
16-22 ans	20,5	65,6	13,9	7,3	5,2	3,5	84,0
22-28 ans	21,1	61,9	17,0	5,4	8,5	1,7	84,4
Plus de 28 ans	24,4	61,9	13,8	8,5	9,3	3,0	79,2
<b>Ensemble</b>	<b>21,0</b>	<b>64,4</b>	<b>14,6</b>	<b>7,6</b>	<b>9,0</b>	<b>3,0</b>	<b>80,4</b>

## Secteur public

## G - Ingénieurs participant au régime de retraite selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité

	Répartition des participants selon le type de régime					
	Total des participants	Nombre d'ingénieurs	Régime à prestations déterminées	Régime à cotisations déterminées	REER	Combinaison de régimes et autres
	%	N	%	%	%	%
<b>TAILLE DE L'ENTREPRISE</b>						
1 à 100 employés	80,8	46	53,2	23,3	20,4	3,0
101 à 500 employés	96,3	159	82,2	8,9	8,6	0,4
501 à 1 000 employés	95,5	104	91,6	6,7	1,8	0,0
Plus de 1 000 employés	98,1	979	92,4	4,5	2,2	0,9
<b>NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***</b>						
A	93,2*	12*	78,1*	13,4*	8,5*	0,0*
B	93,1	76	89,5	7,2	3,3	0,0
C	96,9	275	88,7	6,3	4,2	0,9
D	96,9	359	88,0	7,5	4,3	0,2
E	98,4	284	90,6	4,1	4,2	1,1
F	98,7	109	95,5	2,2	0,0	2,2
F+	94,5	57	93,3	4,0	2,7	0,0
<b>ENSEMBLE</b>	<b>97,1</b>	<b>1 293</b>	<b>90,0</b>	<b>5,7</b>	<b>3,4</b>	<b>0,8</b>

## H - Ingénieurs participant aux programmes d'assurances selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité

	Vie	Soins médicaux et paramédicaux	Incapacité courte et longue durée	Soins oculaires	Soins dentaires	Nombre d'ingénieurs
	%	%	%	%	%	N
<b>TAILLE DE L'ENTREPRISE</b>						
1 à 100 employés	80,5	86,8	80,2	46,1	41,3	45
101 à 500 employés	86,3	91,9	91,2	42,4	49,6	159
501 à 1 000 employés	83,6	91,5	88,4	45,2	49,8	105
Plus de 1 000 employés	87,3	94,4	92,1	56,5	58,4	977
<b>NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***</b>						
A	68,1*	85,2*	78,4*	64,8*	38,6*	12*
B	84,2	86,0	85,7	47,1	55,6	76
C	86,9	91,5	88,5	52,7	57,1	276
D	83,8	92,7	90,4	54,7	59,3	359
E	88,4	96,7	93,6	50,7	53,3	284
F	91,8	98,0	92,5	61,3	56,1	109
F+	92,2	96,9	96,5	55,1	51,6	57
<b>ENSEMBLE</b>	<b>86,7</b>	<b>93,7</b>	<b>91,4</b>	<b>53,6</b>	<b>56,1</b>	<b>1 291</b>

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

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

## Secteur public

## I - Ingénieurs bénéficiant d'avantages liés à l'utilisation d'un véhicule selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité

	Automobile fournie par l'employeur	Allocation mensuelle pour l'utilisation d'un véhicule	Allocation pour le stationnement	Nombre d'ingénieurs
	%	%	%	N
<b>TAILLE DE L'ENTREPRISE</b>				
1 à 100 employés	7,0	11,3	19,3	43
101 à 500 employés	5,8	11,6	12,5	157
501 à 1 000 employés	3,1	9,2	9,2	100
Plus de 1 000 employés	6,4	7,8	8,8	955
<b>NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***</b>				
A	14,8*	12,5*	8,0*	12*
B	6,8	2,8	5,1	75
C	8,3	5,1	6,1	270
D	5,9	7,2	6,8	349
E	5,9	8,0	11,4	277
F	3,2	20,3	25,0	106
F+	5,4	19,2	16,6	54
<b>ENSEMBLE</b>	<b>6,1</b>	<b>8,7</b>	<b>9,7</b>	<b>1 260</b>

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

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

## Secteur public

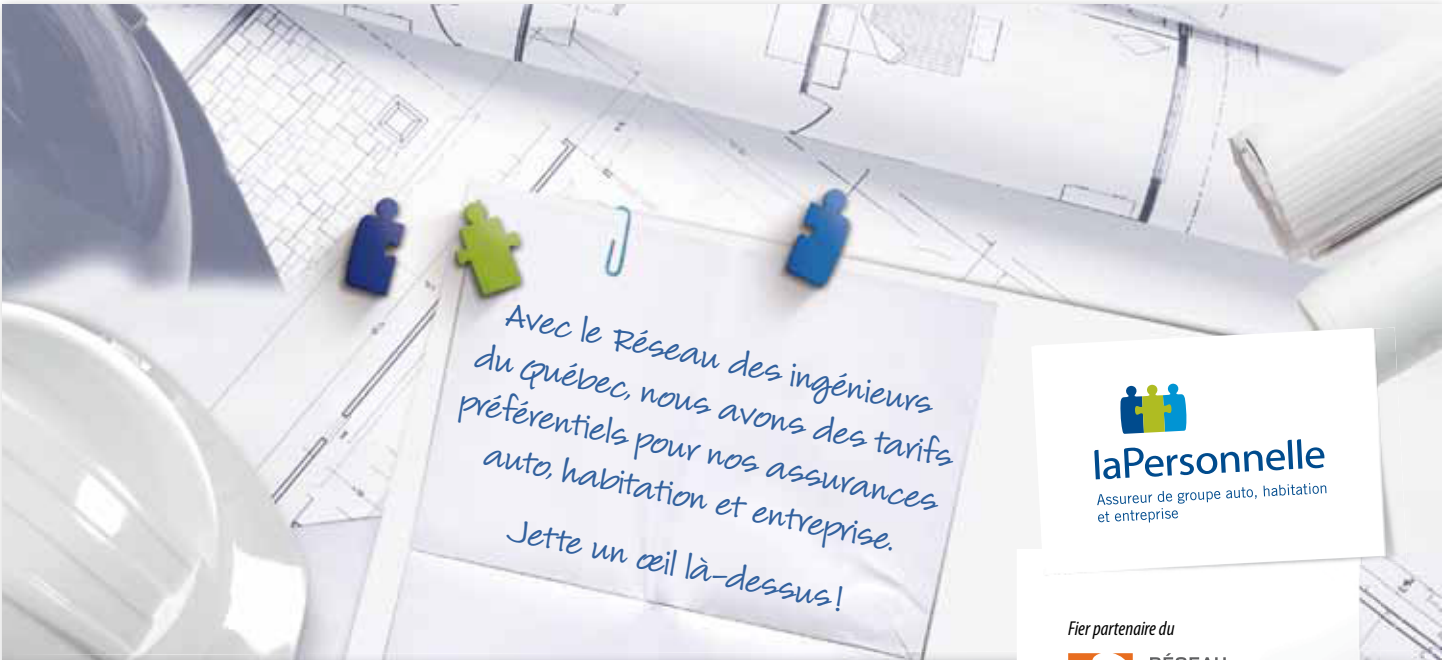
## J - Ingénieurs bénéficiant d'autres avantages selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité

	Remboursement de la cotisation à l'Ordre des ingénieurs du Québec	Adhésion à un club (sportif, social, professionnel)	Branchement Internet à domicile	Examen médical	Consultation (légal, financière ou fiscale)
	%	%	%	%	%
<b>TAILLE DE L'ENTREPRISE</b>					
1 à 100 employés	50,9	16,7	0,0	6,0	7,8
101 à 500 employés	51,6	28,7	10,7	9,1	14,2
501 à 1 000 employés	56,0	23,3	6,2	12,5	2,9
Plus de 1 000 employés	27,8	12,4	1,8	8,3	6,9
<b>NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***</b>					
A	25,0*	14,7*	0,0*	12,5*	0,0*
B	30,9	19,4	0,0	2,3	3,3
C	32,2	9,8	1,4	3,5	6,3
D	31,8	14,6	0,8	7,9	6,5
E	34,8	18,8	3,7	10,9	5,7
F	48,2	18,6	9,2	18,5	15,5
F+	43,0	22,4	12,1	18,6	19,5
<b>ENSEMBLE</b>	<b>33,7</b>	<b>15,5</b>	<b>3,2</b>	<b>8,9</b>	<b>7,5</b>

	Téléphone cellulaire	Ordinateur pour le domicile	Programme d'aide aux employés	Programme de formation externe	Nombre d'ingénieurs
	%	%	%	%	N
<b>TAILLE DE L'ENTREPRISE</b>					
1 à 100 employés	62,6	37,5	54,2	86,2	45
101 à 500 employés	48,9	31,3	84,7	89,1	158
501 à 1 000 employés	43,5	28,3	94,1	90,1	102
Plus de 1 000 employés	40,2	29,3	92,7	90,5	956
<b>NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***</b>					
A	22,8*	10,3*	83,1*	68,9*	11*
B	27,9	12,1	81,1	87,7	76
C	27,0	17,4	89,0	90,3	274
D	38,1	21,8	91,7	90,1	352
E	49,5	36,5	90,2	91,4	274
F	66,7	43,8	96,3	89,7	108
F+	77,3	66,5	91,9	91,6	58
<b>ENSEMBLE</b>	<b>42,4</b>	<b>29,7</b>	<b>90,6</b>	<b>90,2</b>	<b>1 265</b>

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

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



*Avec le Réseau des ingénieurs  
du Québec, nous avons des tarifs  
préférentiels pour nos assurances  
auto, habitation et entreprise.  
Jette un œil là-dessus!*



**laPersonnelle**

Assureur de groupe auto, habitation  
et entreprise

Fier partenaire du



**RÉSEAU  
DES INGÉNIEURS  
DU QUÉBEC**

**DEMANDEZ UNE SOUMISSION**  
**1 888 476-8737**  
**lapersonnelle.com/reseauIQ**

Certaines conditions s'appliquent.

**25 ans** d'engagement  
auprès des ingénieurs

# *Entour* Automobile

**VOTRE COURTIER**  
ACHAT • LOCATION • NEUF • USAGÉ

Demandez une soumission en ligne • Sans frais 1 877 548-4170

Fier partenaire du



**RÉSEAU  
DES INGÉNIEURS  
DU QUÉBEC**

## Secteur manufacturier

### A - Salaire de base selon le nombre d'années d'expérience

Nbre d'années d'expérience	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs
	\$	\$	N
3 ans ou moins	53,5	8,9	105
3-6 ans	63,4	15,3	302
6-10 ans	71,2	13,5	433
10-16 ans	83,6	17,3	445
16-22 ans	97,3	24,5	386
22-28 ans	114,7	30,7	271
Plus de 28 ans	125,2	44,2	139
<b>Ensemble</b>	<b>91,0</b>	<b>33,5</b>	<b>2 142</b>

### B - Salaire de base selon le type de fonction, la taille de l'organisation et la région

	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Expérience moyenne	Nombre d'ingénieurs
	\$	\$	Ans	N
<b>TYPE DE FONCTION</b>				
Direction de service	107,3	28,7	19,7	249
Design et conception	77,7	24,1	13,6	430
Gestion de projets	81,4	23,6	15,0	415
Consultation en génie	94,2*	27,2*	16,7*	21*
Autres génie	80,0	25,2	14,8	496
Gestion générale	121,4	43,8	21,3	274
Autres non génie	92,9	33,0	15,3	247
<b>TAILLE DE L'ENTREPRISE</b>				
1 à 100 employés	86,2	36,2	15,4	479
101 à 500 employés	87,4	33,6	15,6	596
501 à 1 000 employés	91,7	35,6	16,5	237
Plus de 1 000 employés	95,5	30,1	17,0	823
<b>RÉGION</b>				
Capitale-Nationale	86,6	35,5	15,9	145
Chaudière-Appalaches	80,0	29,3	15,1	111
Estrie	86,1	25,1	16,7	157
Laurentides/Lanaudière	87,6	33,0	16,4	170
Laval	83,1	32,1	13,8	71
Mauricie/Centre-du-Québec	79,9	27,3	13,2	144
Montérégie	91,3	30,6	16,7	384
Montréal	94,0	34,0	16,7	729
Outaouais	100,3*	29,0*	19,4*	14*
Saguenay-Lac-Saint-Jean	93,3	27,5	18,0	71
Autres régions	82,0	32,6	13,7	65
Hors Québec	123,1	44,9	18,2	78
<b>ENSEMBLE</b>	<b>91,0</b>	<b>33,5</b>	<b>16,2</b>	<b>2 142</b>

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

**Secteur manufacturier****C - Rémunération des heures supplémentaires**

Taux régulier	Taux plus élevé que régulier	Crédit d'heures	Combinaison de ces formules	Pas admissible	Nombre d'ingénieurs
%	%	%	%	%	N
6,7	7,4	8,1	9,0	68,8	2 130

**D - Nombre moyen de jours de vacances annuelles et de congés mobiles selon le nombre d'années d'expérience**

	3 ans ou moins	3-6 ans	6-10 ans	10-16 ans	16-22 ans	22-28 ans	Plus de 28 ans
	Jours	Jours	Jours	Jours	Jours	Jours	Jours
Nombre de jours de vacances	12,5	15,1	16,1	18,6	20,2	22,8	23,9
Nombre de jours de congés mobiles	1,8	1,6	1,6	1,5	1,6	1,4	1,7

**E - Taux de syndicalisation**

Oui	Non	Nombre d'ingénieurs
%	%	N
3,5	96,5	2 131

## Secteur manufacturier

### F - Organisation de la semaine de travail

Nbre d'années d'expérience	Semaine de travail		Télétravail				
	Durée normale	Nombre d'heures effectuées	Bureau à la maison	Sur décision personnelle	Exceptionnel sujet à l'approbation du supérieur	Autres	N/A
	Heures	Heures	%	%	%	%	%
3 ans ou moins	39,4	41,9	0,0	19,5	27,2	0,0	53,3
3-6 ans	39,3	42,7	0,0	25,9	27,4	1,9	44,8
6-10 ans	39,2	42,8	1,5	26,6	29,3	2,7	39,9
10-16 ans	39,0	43,2	0,7	35,6	24,3	1,7	37,7
16-22 ans	39,2	44,4	2,6	40,9	20,7	3,3	32,5
22-28 ans	38,9	45,1	1,7	40,0	14,7	3,0	40,6
Plus de 28 ans	38,9	45,4	0,7	47,1	12,9	2,6	36,7
<b>Ensemble</b>	<b>39,1</b>	<b>43,8</b>	<b>1,3</b>	<b>35,7</b>	<b>21,8</b>	<b>2,4</b>	<b>38,9</b>

Nbre d'années d'expérience	Horaire flexible			Semaine de travail comprimée			
	Sans plage obligatoire	Plage quotidienne obligatoire	N/A	Semaine de travail comprimée	Horaire d'été	Semaine de travail comprimée et horaire d'été	N/A
	%	%	%	%	%	%	%
3 ans ou moins	23,7	49,9	26,4	3,5	19,4	1,0	76,0
3-6 ans	16,7	60,6	22,7	4,2	19,5	4,2	72,0
6-10 ans	17,0	58,5	24,5	2,6	20,3	1,7	75,3
10-16 ans	18,0	56,0	26,0	3,4	17,9	2,3	76,4
16-22 ans	20,3	50,3	29,4	3,2	17,5	2,0	77,4
22-28 ans	19,1	47,9	33,0	3,6	15,1	2,1	79,2
Plus de 28 ans	27,0	39,4	33,6	5,0	13,6	3,4	78,0
<b>Ensemble</b>	<b>20,3</b>	<b>51,7</b>	<b>28,1</b>	<b>3,6</b>	<b>17,4</b>	<b>2,4</b>	<b>76,6</b>

## Secteur manufacturier

## G - Ingénieurs participant au régime de retraite selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité

	Répartition des participants selon le type de régime					
	Total des participants	Nombre d'ingénieurs	Régime à prestations déterminées	Régime à cotisations déterminées	REER	Combinaison de régimes et autres
	%	N	%	%	%	%
<b>TAILLE DE L'ENTREPRISE</b>						
1 à 100 employés	42,0	478	5,6	21,8	70,2	2,4
101 à 500 employés	83,5	595	15,8	26,3	54,5	3,4
501 à 1 000 employés	94,2	237	15,4	32,6	43,8	8,1
Plus de 1 000 employés	97,8	821	26,9	37,3	23,1	12,6
<b>NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***</b>						
A	76,9*	29*	13,0*	33,7*	53,3*	0,0*
B	77,4	206	13,2	32,2	48,1	6,4
C	80,3	504	15,4	30,0	46,8	7,9
D	81,7	597	21,4	29,7	39,4	9,4
E	83,9	442	19,2	35,5	35,6	9,8
F	82,1	152	25,9	30,6	34,3	9,3
F+	71,2	78	29,5	22,5	42,6	5,5
<b>ENSEMBLE</b>	<b>81,1</b>	<b>2 138</b>	<b>19,8</b>	<b>31,6</b>	<b>40,2</b>	<b>8,4</b>

## H - Ingénieurs participant aux programmes d'assurances selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité

	Vie	Soins médicaux et paramédicaux	Incapacité courte et longue durée	Soins oculaires	Soins dentaires	Nombre d'ingénieurs
	%	%	%	%	%	N
<b>TAILLE DE L'ENTREPRISE</b>						
1 à 100 employés	79,8	85,8	78,6	49,9	59,4	478
101 à 500 employés	92,7	97,4	93,5	63,9	75,4	594
501 à 1 000 employés	97,2	98,1	95,7	79,7	92,4	237
Plus de 1 000 employés	95,1	98,6	97,2	90,3	98,1	822
<b>NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***</b>						
A	84,3	95,6	88,3	58,2	71,0	30
B	84,4	90,2	86,4	67,5	79,4	206
C	90,0	95,9	90,5	74,5	81,8	505
D	92,3	96,6	93,6	74,6	82,7	597
E	93,4	96,3	92,7	73,9	85,2	442
F	94,6	94,4	93,9	70,6	86,5	152
F+	91,1	91,8	89,9	65,3	71,9	78
<b>ENSEMBLE</b>	<b>91,2</b>	<b>95,4</b>	<b>91,9</b>	<b>72,9</b>	<b>82,7</b>	<b>2 138</b>

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

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

## Secteur manufacturier

## I - Ingénieurs bénéficiant d'avantages liés à l'utilisation d'un véhicule selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité

	Automobile fournie par l'employeur	Allocation mensuelle pour l'utilisation d'un véhicule	Allocation pour le stationnement	Nombre d'ingénieurs
	%	%	%	N
<b>TAILLE DE L'ENTREPRISE</b>				
1 à 100 employés	10,3	10,5	4,8	451
101 à 500 employés	5,8	7,8	5,1	568
501 à 1 000 employés	3,2	6,8	1,0	230
Plus de 1 000 employés	5,2	4,5	4,5	801
<b>NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***</b>				
A	4,6*	9,7*	7,1*	29*
B	4,0	2,8	3,8	199
C	1,9	4,2	2,3	496
D	2,6	3,7	2,6	580
E	7,0	8,4	4,8	428
F	19,2	16,4	10,2	144
F+	25,8	22,9	12,0	62
<b>ENSEMBLE</b>	<b>6,4</b>	<b>7,0</b>	<b>4,4</b>	<b>2 057</b>

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

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

## Secteur manufacturier

## J - Ingénieurs bénéficiant d'autres avantages selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité

	Remboursement de la cotisation à l'Ordre des ingénieurs du Québec	Adhésion à un club (sportif, social, professionnel)	Branchement Internet à domicile	Examen médical	Consultation (légal, financière ou fiscale)
	%	%	%	%	%
<b>TAILLE DE L'ENTREPRISE</b>					
1 à 100 employés	53,5	14,5	7,5	8,8	6,8
101 à 500 employés	75,8	27,9	5,1	15,5	9,1
501 à 1 000 employés	78,1	29,4	2,4	20,0	12,8
Plus de 1 000 employés	57,1	33,0	3,2	27,7	14,3
<b>NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***</b>					
A	31,0	24,5	0,0	9,1	4,4
B	58,0	23,1	2,2	15,0	5,7
C	64,0	22,8	2,6	12,1	6,4
D	61,5	23,5	4,6	15,5	9,2
E	67,3	32,4	5,1	24,0	19,1
F	72,0	32,1	8,4	30,7	15,0
F+	79,9	29,4	14,3	40,4	20,2
<b>ENSEMBLE</b>	<b>63,8</b>	<b>27,2</b>	<b>4,7</b>	<b>19,6</b>	<b>11,1</b>

	Téléphone cellulaire	Ordinateur pour le domicile	Programme d'aide aux employés	Programme de formation externe	Nombre d'ingénieurs
	%	%	%	%	N
<b>TAILLE DE L'ENTREPRISE</b>					
1 à 100 employés	51,9	44,3	29,2	71,8	477
101 à 500 employés	55,9	52,6	69,6	85,0	585
501 à 1 000 employés	52,6	43,5	78,8	87,1	236
Plus de 1 000 employés	46,0	47,9	90,2	85,4	812
<b>NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***</b>					
A	6,6	11,8	60,7	65,2	30
B	24,7	24,8	51,5	76,6	203
C	26,7	30,9	63,5	78,5	503
D	44,5	43,0	72,7	80,0	592
E	70,7	63,0	77,0	87,6	437
F	86,0	72,2	74,5	91,2	149
F+	93,1	84,7	72,3	91,4	77
<b>ENSEMBLE</b>	<b>50,9</b>	<b>47,9</b>	<b>69,8</b>	<b>82,5</b>	<b>2 117</b>

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

**PROFITEZ DE RABAIS EXCLUSIFS  
SUR PLUSIEURS SPECTACLES  
À TRAVERS LE QUÉBEC!**



VISITEZ [www.reseauiq.qc.ca/avantagescommerciaux](http://www.reseauiq.qc.ca/avantagescommerciaux) sous l'onglet loisirs

**cadeo**

DÉCOUVERTES SAISSANTES.  
OFFRES RENVERSANTES.

—  
EST. 2011

*Fier partenaire du*



RÉSEAU  
DES INGÉNIEURS  
DU QUÉBEC

## Secteur industrie des communications, télécommunications et de l'informatique

### A - Salaire de base selon le nombre d'années d'expérience

Nbre d'années d'expérience	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs
	\$	\$	N
3 ans ou moins	60,1	23,4	32
3-6 ans	65,1	15,0	91
6-10 ans	71,5	12,6	111
10-16 ans	89,3	20,6	156
16-22 ans	105,4	24,0	89
22-28 ans	111,9	23,6	65
Plus de 28 ans	109,9	30,4	37
<b>Ensemble</b>	<b>90,7</b>	<b>29,0</b>	<b>598</b>

### B - Salaire de base selon le type de fonction, la taille de l'organisation et la région

	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Expérience moyenne	Nombre d'ingénieurs
	\$	\$	Ans	N
<b>TYPE DE FONCTION</b>				
Direction de service	117,3	31,6	22,3	46
Design et conception	81,3	23,1	12,9	169
Gestion de projets	87,4	24,0	14,5	72
Consultation en génie	93,9*	32,7*	14,8*	24*
Autres génie	81,4	25,2	16,6	83
Gestion générale	114,4	28,7	20,1	46
Autres non génie	89,7	27,1	15,1	155
<b>TAILLE DE L'ENTREPRISE</b>				
1 à 100 employés	88,3	30,9	14,6	180
101 à 500 employés	89,5	27,5	13,7	160
501 à 1 000 employés	88,4	27,0	15,0	40
Plus de 1 000 employés	93,5	28,5	18,0	217
<b>RÉGION</b>				
Capitale-Nationale	80,1	27,4	12,0	69
Chaudière-Appalaches	**	**	**	**
Estrie	71,0*	20,2*	14,0*	18*
Laurentides/Lanaudière	83,2*	28,7*	13,9*	12*
Laval	91,5*	34,4*	14,9*	15*
Mauricie/Centre-du-Québec	**	**	**	**
Montérégie	87,7*	36,3*	13,8*	27*
Montréal	92,3	27,1	16,6	389
Outaouais	95,7*	26,0*	13,1*	11*
Saguenay-Lac-Saint-Jean	**	**	**	**
Autres régions	**	**	**	**
Hors Québec	116,1*	36,1*	19,1*	28*
<b>ENSEMBLE</b>	<b>90,7</b>	<b>29,0</b>	<b>15,7</b>	<b>598</b>

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

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

**Secteur industrie des communications, télécommunications et de l'informatique****C - Rémunération des heures supplémentaires**

Taux régulier	Taux plus élevé que régulier	Crédit d'heures	Combinaison de ces formules	Pas admissible	Nombre d'ingénieurs
%	%	%	%	%	N
8,4	5,5	9,0	7,6	69,5	595

**D - Nombre moyen de jours de vacances annuelles et de congés mobiles selon le nombre d'années d'expérience**

	3 ans ou moins	3-6 ans	6-10 ans	10-16 ans	16-22 ans	22-28 ans	Plus de 28 ans
	Jours	Jours	Jours	Jours	Jours	Jours	Jours
Nombre de jours de vacances	13,5	15,1	17,0	19,8	20,9	21,3	22,1
Nombre de jours de congés mobiles	1,8	1,8	1,7	1,8	1,5	1,8	1,7

**E - Taux de syndicalisation**

Oui	Non	Nombre d'ingénieurs
%	%	N
3,6	96,4	596

## Secteur industrie des communications, télécommunications et de l'informatique

### F - Organisation de la semaine de travail

Nbre d'années d'expérience	Semaine de travail		Télétravail				
	Durée normale	Nombre d'heures effectuées	Bureau à la maison	Sur décision personnelle	Exceptionnel sujet à l'approbation du supérieur	Autres	N/A
	Heures	Heures	%	%	%	%	%
3 ans ou moins	38,4	39,7	1,8	51,3	18,9	0,0	28,1
3-6 ans	38,7	40,9	4,3	46,4	26,8	2,3	20,2
6-10 ans	38,8	41,5	3,8	54,6	28,9	0,9	11,8
10-16 ans	38,7	42,1	3,7	59,5	21,1	2,8	13,0
16-22 ans	38,8	42,8	1,9	74,7	14,3	2,5	6,6
22-28 ans	38,6	43,6	10,9	73,0	9,0	0,0	7,0
Plus de 28 ans	39,1	45,0	5,3	85,3	0,0	0,0	9,4
<b>Ensemble</b>	<b>38,7</b>	<b>42,4</b>	<b>4,7</b>	<b>63,8</b>	<b>17,5</b>	<b>1,4</b>	<b>12,5</b>

Nbre d'années d'expérience	Horaire flexible			Semaine de travail comprimée			
	Sans plage obligatoire	Plage quotidienne obligatoire	N/A	Semaine de travail comprimée	Horaire d'été	Semaine de travail comprimée et horaire d'été	N/A
	%	%	%	%	%	%	%
3 ans ou moins	26,8	69,0	4,1	0,0	10,4	0,0	89,6
3-6 ans	28,8	63,5	7,7	1,0	11,4	2,2	85,4
6-10 ans	30,3	62,7	7,0	0,8	8,9	1,7	88,6
10-16 ans	34,1	57,6	8,3	0,0	13,7	0,7	85,6
16-22 ans	34,6	51,3	14,1	1,1	4,1	1,3	93,6
22-28 ans	41,2	46,0	12,8	1,4	5,7	1,4	91,5
Plus de 28 ans	54,9	35,0	10,1	0,0	0,0	0,0	100,0
<b>Ensemble</b>	<b>36,7</b>	<b>53,8</b>	<b>9,5</b>	<b>0,6</b>	<b>8,0</b>	<b>1,3</b>	<b>90,1</b>

## Secteur industrie des communications, télécommunications et de l'informatique

## G - Ingénieurs participant au régime de retraite selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité

	Répartition des participants selon le type de régime					
	Total des participants	Nombre d'ingénieurs	Régime à prestations déterminées	Régime à cotisations déterminées	REER	Combinaison de régimes et autres
	%	N	%	%	%	%
<b>TAILLE DE L'ENTREPRISE</b>						
1 à 100 employés	33,6	180	6,4	23,7	62,5	7,4
101 à 500 employés	73,9	160	9,0	13,5	75,9	1,5
501 à 1 000 employés	73,4	40	0,0	15,8	84,2	0,0
Plus de 1 000 employés	93,4	216	34,2	34,6	28,5	2,8
<b>NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***</b>						
A	53,8*	13*	13,8*	30,4*	55,8*	0,0*
B	76,5	44	18,8	10,2	70,9	0,0
C	68,1	150	14,9	33,6	49,4	2,1
D	74,9	160	23,1	28,0	43,6	5,3
E	68,1	114	24,8	25,0	47,6	2,7
F	74,8	32	22,8	25,0	52,2	0,0
F+	60,2*	25*	40,4*	11,9*	47,7*	0,0*
<b>ENSEMBLE</b>	<b>69,8</b>	<b>597</b>	<b>21,5</b>	<b>26,0</b>	<b>49,6</b>	<b>2,9</b>

## H - Ingénieurs participant aux programmes d'assurances selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité

	Vie	Soins médicaux et paramédicaux	Incapacité courte et longue durée	Soins oculaires	Soins dentaires	Nombre d'ingénieurs
	%	%	%	%	%	N
<b>TAILLE DE L'ENTREPRISE</b>						
1 à 100 employés	81,5	85,0	78,4	45,3	71,7	180
101 à 500 employés	95,8	98,4	97,0	64,4	92,0	160
501 à 1 000 employés	96,7	100,0	94,4	95,8	95,3	40
Plus de 1 000 employés	93,7	98,3	97,6	91,9	98,1	216
<b>NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***</b>						
A	93,4*	100*	92,6*	86,1*	86,4*	13*
B	90,3	94,2	92,8	73,4	84,4	44
C	92,8	97,9	96,2	73,5	92,6	150
D	90,9	96,1	93,4	75,5	88,7	160
E	91,4	96,4	90,1	70,3	92,1	114
F	94,8	94,8	89,9	66,4	91,6	32
F+	92,3*	77,0*	85,1*	40,6*	72,5*	25*
<b>ENSEMBLE</b>	<b>90,9</b>	<b>94,6</b>	<b>91,7</b>	<b>71,6</b>	<b>88,7</b>	<b>597</b>

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

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

## Secteur industrie des communications, télécommunications et de l'informatique

## I - Ingénieurs bénéficiant d'avantages reliés à l'utilisation d'un véhicule selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité

	Automobile fournie par l'employeur	Allocation mensuelle pour l'utilisation d'un véhicule	Allocation pour le stationnement	Nombre d'ingénieurs
	%	%	%	N
<b>TAILLE DE L'ENTREPRISE</b>				
1 à 100 employés	2,0	4,2	10,4	177
101 à 500 employés	1,2	4,0	14,3	157
501 à 1 000 employés	2,0	0,0	7,4	39
Plus de 1 000 employés	3,7	5,2	12,9	211
<b>NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***</b>				
A	10,2*	0,0*	15,0*	11*
B	0,0	3,9	7,8	44
C	2,0	1,1	3,9	147
D	0,0	2,6	9,8	157
E	2,7	3,9	19,4	112
F	5,9	10,3	22,6	32
F+	9,8*	17,4*	27,3	25*
<b>ENSEMBLE</b>	<b>2,5</b>	<b>4,3</b>	<b>12,2</b>	<b>585</b>

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

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

## Secteur industrie des communications, télécommunications et de l'informatique

## J - Ingénieurs bénéficiant d'autres avantages selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité

	Remboursement de la cotisation à l'Ordre des ingénieurs du Québec	Adhésion à un club (sportif, social, professionnel)	Branchement Internet à domicile	Examen médical	Consultation (légale, financière ou fiscale)
	%	%	%	%	%
<b>TAILLE DE L'ENTREPRISE</b>					
1 à 100 employés	37,1	14,9	12,6	5,5	2,2
101 à 500 employés	44,7	29,2	10,0	10,3	8,8
501 à 1 000 employés	17,0	30,2	3,6	4,3	22,8
Plus de 1 000 employés	61,4	25,1	25,8	22,1	17,0
<b>NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***</b>					
A	22,3*	27,2*	10,2*	0,0*	0,0*
B	60,1	31,9	13,6	14,9	23,4
C	40,1	21,1	13,0	9,3	6,9
D	43,7	24,1	13,9	11,4	10,9
E	55,9	18,6	17,3	18,2	10,5
F	50,8	36,7	27,4	22,0	12,7
F+	57,7*	19,5*	32,5*	10,2*	15,3*
<b>ENSEMBLE</b>	<b>47,3</b>	<b>23,7</b>	<b>16,4</b>	<b>13,2</b>	<b>10,9</b>

	Téléphone cellulaire	Ordinateur pour le domicile	Programme d'aide aux employés	Programme de formation externe	Nombre d'ingénieurs
	%	%	%	%	N
<b>TAILLE DE L'ENTREPRISE</b>					
1 à 100 employés	45,2	43,8	22,5	61,8	180
101 à 500 employés	37,6	43,5	62,0	72,9	159
501 à 1 000 employés	26,8	36,1	72,8	87,0	38
Plus de 1 000 employés	70,1	60,7	87,7	83,9	210
<b>NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***</b>					
A	21,1*	26,5*	35,6*	80,2*	13*
B	48,8	33,0	56,4	74,1	43
C	27,1	37,1	59,0	68,2	147
D	53,6	47,2	65,7	72,2	158
E	68,2	64,1	69,7	80,7	112
F	85,7	80,5	64,6	87,8	32
F+	77,1*	62,5*	39,8*	77,8*	25*
<b>ENSEMBLE</b>	<b>51,8</b>	<b>49,9</b>	<b>61,3</b>	<b>74,7</b>	<b>588</b>

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

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

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

## Secteur génie conseil

### A - Salaire de base selon le nombre d'années d'expérience

Nbre d'années d'expérience	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs
	\$	\$	N
3 ans ou moins	53,4	6,5	176
3-6 ans	60,9	7,2	283
6-10 ans	72,5	14,1	273
10-16 ans	87,9	16,4	236
16-22 ans	101,7	25,9	160
22-28 ans	120,6	33,7	156
Plus de 28 ans	129,8	30,8	124
<b>Ensemble</b>	<b>91,3</b>	<b>35,8</b>	<b>1 446</b>

### B - Salaire de base selon le type de fonction, la taille de l'organisation et la région

	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Expérience moyenne	Nombre d'ingénieurs
	\$	\$	Ans	N
<b>TYPE DE FONCTION</b>				
Direction de service	120,0	27,8	25,2	105
Design et conception	77,5	25,1	13,1	341
Gestion de projets	96,4	39,1	17,3	273
Consultation en génie	84,5	31,5	13,7	546
Autres génie	80,5	25,2	12,2	80
Gestion générale	138,0	44,7	28,0	46
Autres non génie	104,4	37,3	20,5	50
<b>TAILLE DE L'ENTREPRISE</b>				
1 à 100 employés	77,4	28,2	12,6	272
101 à 500 employés	86,0	33,3	14,8	191
501 à 1 000 employés	85,1	27,9	14,4	137
Plus de 1 000 employés	97,2	37,9	17,5	838
<b>RÉGION</b>				
Capitale-Nationale	87,1	35,2	14,9	189
Chaudière-Appalaches	69,1*	19,1*	10,9*	27*
Estrie	78,8	22,8	11,7	65
Laurentides/Lanaudière	76,1	33,9	12,3	34
Laval	87,0	26,7	15,4	74
Mauricie/Centre-du-Québec	86,2	27,3	17,1	66
Montérégie	87,0	31,7	15,5	161
Montréal	96,5	36,3	17,3	604
Outaouais	83,9*	26,7*	14,3*	29*
Saguenay-Lac-Saint-Jean	72,2	22,3	11,8	70
Autres régions	73,6	21,1	11,3	78
Hors Québec	140,2	48,1	25,3	46
<b>ENSEMBLE</b>	<b>91,3</b>	<b>35,8</b>	<b>16,1</b>	<b>1 446</b>

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

## Secteur génie conseil

## C - Rémunération des heures supplémentaires

Taux régulier	Taux plus élevé que régulier	Crédit d'heures	Combinaison de ces formules	Pas admissible	Nombre d'ingénieurs
%	%	%	%	%	N
16,3	19,4	6,2	25,8	32,2	1 434

## D - Nombre moyen de jours de vacances annuelles et de congés mobiles selon le nombre d'années d'expérience

	3 ans ou moins	3-6 ans	6-10 ans	10-16 ans	16-22 ans	22-28 ans	Plus de 28 ans
	Jours	Jours	Jours	Jours	Jours	Jours	Jours
Nombre de jours de vacances	12,4	14,8	16,6	18,7	19,6	20,2	20,9
Nombre de jours de congés mobiles	1,9	1,9	2,0	1,8	1,5	1,8	1,4

## E - Taux de syndicalisation

Oui	Non	Nombre d'ingénieurs
%	%	N
4,1	95,9	1 437

## Secteur génie conseil

### F - Organisation de la semaine de travail

Nbre d'années d'expérience	Semaine de travail		Télétravail				
	Durée normale	Nombre d'heures effectuées	Bureau à la maison	Sur décision personnelle	Exceptionnel sujet à l'approbation du supérieur	Autres	N/A
	Heures	Heures	%	%	%	%	%
3 ans ou moins	38,2	40,0	0,5	31,0	28,6	2,5	37,4
3-6 ans	38,1	40,2	0,7	39,9	33,5	1,7	24,1
6-10 ans	38,2	40,8	0,8	52,4	24,7	1,2	21,0
10-16 ans	38,1	40,7	1,4	48,1	21,8	2,1	26,6
16-22 ans	38,3	41,4	1,3	62,8	15,0	0,6	20,3
22-28 ans	38,2	42,7	0,0	61,9	6,7	0,0	31,4
Plus de 28 ans	37,9	41,6	0,5	47,2	13,4	2,2	36,7
<b>Ensemble</b>	<b>38,1</b>	<b>41,1</b>	<b>0,9</b>	<b>47,9</b>	<b>20,2</b>	<b>1,6</b>	<b>29,4</b>

Nbre d'années d'expérience	Horaire flexible			Semaine de travail comprimée			
	Sans plage obligatoire	Plage quotidienne obligatoire	N/A	Semaine de travail comprimée	Horaire d'été	Semaine de travail comprimée et horaire d'été	N/A
	%	%	%	%	%	%	%
3 ans ou moins	24,0	66,4	9,6	19,8	26,7	1,5	52,0
3-6 ans	27,5	61,9	10,6	21,4	20,1	2,8	55,7
6-10 ans	28,6	58,6	12,8	22,4	22,2	2,6	52,8
10-16 ans	25,8	58,3	15,8	21,2	26,1	3,1	49,7
16-22 ans	32,8	52,6	14,6	19,6	16,1	1,2	63,1
22-28 ans	31,9	54,2	13,9	14,3	28,8	4,8	52,1
Plus de 28 ans	28,8	50,0	21,2	18,3	24,7	0,5	56,5
<b>Ensemble</b>	<b>28,4</b>	<b>57,3</b>	<b>14,3</b>	<b>19,0</b>	<b>24,1</b>	<b>2,4</b>	<b>54,5</b>

## Secteur génie conseil

## G - Ingénieurs participant au régime de retraite selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité

	Répartition des participants selon le type de régime					
	Total des participants	Nombre d'ingénieurs	Régime à prestations déterminées	Régime à cotisations déterminées	REER	Combinaison de régimes et autres
	%	N	%	%	%	%
<b>TAILLE DE L'ENTREPRISE</b>						
1 à 100 employés	36,6	271	0,0	14,6	81,0	4,4
101 à 500 employés	82,7	191	1,8	26,6	70,5	1,1
501 à 1 000 employés	93,6	136	0,5	39,5	56,8	3,2
Plus de 1 000 employés	96,6	837	1,8	24,9	71,1	2,2
<b>NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***</b>						
A	86,2	67	0,0	21,2	71,6	7,2
B	83,5	228	0,5	29,5	67,6	2,5
C	81,0	311	1,2	23,5	74,6	0,7
D	88,2	372	1,2	25,4	70,3	3,2
E	84,6	283	1,4	26,3	70,1	2,3
F	89,5	89	0,9	27,7	71,4	0,0
F+	58,8	31	18,4	9,4	72,3	0,0
<b>ENSEMBLE</b>	<b>84,3</b>	<b>1 443</b>	<b>1,5</b>	<b>25,9</b>	<b>70,3</b>	<b>2,3</b>

## H - Ingénieurs participant aux programmes d'assurances selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité

	Vie	Soins médicaux et paramédicaux	Incapacité courte et longue durée	Soins oculaires	Soins dentaires	Nombre d'ingénieurs
	%	%	%	%	%	N
<b>TAILLE DE L'ENTREPRISE</b>						
1 à 100 employés	74,9	79,6	74,1	35,0	44,5	271
101 à 500 employés	90,4	97,1	96,1	51,1	71,4	191
501 à 1 000 employés	91,0	96,6	94,8	56,4	59,9	135
Plus de 1 000 employés	95,7	97,6	98,0	79,7	92,0	835
<b>NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***</b>						
A	92,1	98,5	95,2	76,0	79,9	67
B	88,3	93,9	88,6	66,1	77,6	228
C	87,3	93,8	91,0	64,6	74,0	311
D	92,6	94,2	94,7	66,1	78,4	373
E	93,5	96,7	97,2	64,1	80,1	283
F	94,5	97,1	96,5	71,5	86,1	89
F+	84,1	77,0	79,3	49,8	65,9	31
<b>ENSEMBLE</b>	<b>91,1</b>	<b>94,4</b>	<b>93,4</b>	<b>66,0</b>	<b>78,2</b>	<b>1 440</b>

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

## Secteur génie conseil

## I - Ingénieurs bénéficiant d'avantages liés à l'utilisation d'un véhicule selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité

	Automobile fournie par l'employeur	Allocation mensuelle pour l'utilisation d'un véhicule	Allocation pour le stationnement	Nombre d'ingénieurs
	%	%	%	N
<b>TAILLE DE L'ENTREPRISE</b>				
1 à 100 employés	6,3	10,7	15,8	266
101 à 500 employés	3,0	5,6	14,4	182
501 à 1 000 employés	3,0	3,5	8,5	132
Plus de 1 000 employés	2,3	5,7	12,9	816
<b>NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***</b>				
A	3,2	1,6	9,0	63
B	3,1	6,2	12,0	225
C	3,2	5,3	10,8	301
D	0,9	4,5	7,3	369
E	4,5	7,0	18,9	271
F	1,7	6,2	14,6	87
F+	16,3*	20,1*	33,1*	29*
<b>ENSEMBLE</b>	<b>3,1</b>	<b>6,3</b>	<b>13,3</b>	<b>1 404</b>

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

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

## Secteur génie conseil

## J - Ingénieurs bénéficiant d'autres avantages selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité

	Remboursement de la cotisation à l'Ordre des ingénieurs du Québec	Adhésion à un club (sportif, social, professionnel)	Branchement Internet à domicile	Examen médical	Consultation (légal, financière ou fiscale)
	%	%	%	%	%
<b>TAILLE DE L'ENTREPRISE</b>					
1 à 100 employés	60,7	17,3	10,7	6,9	3,1
101 à 500 employés	44,8	24,7	3,3	6,0	7,0
501 à 1 000 employés	34,1	19,6	1,0	13,6	8,1
Plus de 1 000 employés	36,6	28,3	0,5	11,5	10,3
<b>NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***</b>					
A	55,6	25,9	0,0	20,0	3,2
B	45,5	26,1	0,7	5,6	5,7
C	44,8	27,0	2,0	8,2	9,2
D	37,8	23,8	1,6	7,3	10,8
E	38,2	20,4	3,7	10,4	5,9
F	40,2	22,2	3,5	11,8	10,8
F+	52,7	49,8	16,0	35,0	21,3
<b>ENSEMBLE</b>	<b>41,6</b>	<b>25,3</b>	<b>2,6</b>	<b>10,1</b>	<b>8,5</b>

	Téléphone cellulaire	Ordinateur pour le domicile	Programme d'aide aux employés	Programme de formation externe	Nombre d'ingénieurs
	%	%	%	%	N
<b>TAILLE DE L'ENTREPRISE</b>					
1 à 100 employés	62,3	51,3	15,2	79,2	270
101 à 500 employés	54,9	39,0	54,5	80,5	190
501 à 1 000 employés	41,6	24,0	81,8	93,6	136
Plus de 1 000 employés	63,3	52,7	86,7	91,9	831
<b>NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***</b>					
A	28,2	20,2	72,6	91,6	66
B	32,2	29,8	65,4	81,4	227
C	50,4	41,2	60,9	84,1	309
D	62,7	46,3	71,0	87,2	372
E	73,0	56,8	73,0	92,1	283
F	85,4	75,2	86,6	95,5	88
F+	97,7	81,6	56,8	97,7	31
<b>ENSEMBLE</b>	<b>59,9</b>	<b>48,0</b>	<b>69,8</b>	<b>88,3</b>	<b>1 435</b>

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



RÉSEAU  
DES INGÉNIEURS  
DU QUÉBEC

Économisez

- **RABAIS ET PRIVILÈGES** > spécialement négociés pour vous
- Une panoplie de services et de produits

»»» [reseauq.qc.ca/avantagescommerciaux](http://reseauq.qc.ca/avantagescommerciaux)



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

♥ +1 = Diversité

## Secteur autres privé

### A - Salaire de base selon le nombre d'années d'expérience

Nbre d'années d'expérience	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs
	\$	\$	N
3 ans ou moins	58,8	17,9	136
3-6 ans	65,1	15,0	207
6-10 ans	77,5	18,4	272
10-16 ans	92,0	25,5	282
16-22 ans	105,5	36,0	218
22-28 ans	117,2	43,6	158
Plus de 28 ans	132,8	57,7	138
<b>Ensemble</b>	<b>97,2</b>	<b>44,4</b>	<b>1 451</b>

### B - Salaire de base selon le type de fonction, la taille de l'organisation et la région

	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Expérience moyenne	Nombre d'ingénieurs
	\$	\$	Ans	N
<b>TYPE DE FONCTION</b>				
Direction de service	120,4	41,9	22,3	115
Design et conception	77,6	23,4	12,4	171
Gestion de projets	90,1	35,7	15,0	376
Consultation en génie	87,8	43,6	17,4	59
Autres génie	79,6	29,7	12,8	291
Gestion générale	126,1	57,2	22,6	200
Autres non génie	102,1	44,1	19,1	229
<b>TAILLE DE L'ENTREPRISE</b>				
1 à 100 employés	88,4	39,5	16,6	461
101 à 500 employés	91,7	35,0	16,2	374
501 à 1 000 employés	97,3	38,0	16,8	128
Plus de 1 000 employés	109,2	52,1	17,8	481
<b>RÉGION</b>				
Capitale-Nationale	80,4	27,8	14,4	160
Chaudière-Appalaches	78,4	24,7	16,9	41
Estrie	84,1	32,5	15,0	43
Laurentides/Lanaudière	88,9	27,8	16,4	53
Laval	83,2	23,1	13,6	86
Mauricie/Centre-du-Québec	78,1	31,3	11,9	55
Montérégie	85,5	31,7	15,5	162
Montréal	103,8	51,2	18,5	550
Outaouais	99,6*	26,5*	23,9*	12*
Saguenay-Lac-Saint-Jean	86,8	29,9	12,2	57
Autres régions	95,6	30,0	15,4	130
Hors Québec	144,9	52,1	22,1	100
<b>ENSEMBLE</b>	<b>97,2</b>	<b>44,4</b>	<b>16,9</b>	<b>1 451</b>

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

## Secteur autres privé

## C - Rémunération des heures supplémentaires

Taux régulier	Taux plus élevé que régulier	Crédit d'heures	Combinaison de ces formules	Pas admissible	Nombre d'ingénieurs
%	%	%	%	%	N
8,9	7,5	9,4	8,6	65,6	1 437

## D - Nombre moyen de jours de vacances annuelles et de congés mobiles selon le nombre d'années d'expérience

	3 ans ou moins	3-6 ans	6-10 ans	10-16 ans	16-22 ans	22-28 ans	Plus de 28 ans
	Jours	Jours	Jours	Jours	Jours	Jours	Jours
Nombre de jours de vacances	14,3	15,8	17,2	19,2	20,1	21,6	23,5
Nombre de jours de congés mobiles	2,0	2,0	1,7	1,8	1,7	1,8	1,7

## E - Taux de syndicalisation

Oui	Non	Nombre d'ingénieurs
%	%	N
5,0	95,0	1 446

## Secteur autres privé

### F - Organisation de la semaine de travail

Nbre d'années d'expérience	Semaine de travail		Télétravail				
	Durée normale	Nombre d'heures effectuées	Bureau à la maison	Sur décision personnelle	Exceptionnel sujet à l'approbation du supérieur	Autres	N/A
	Heures	Heures		%	%	%	%
3 ans ou moins	39,7	42,5	0,7	29,6	17,9	0,0	51,8
3-6 ans	39,5	42,9	0,5	35,1	25,6	2,0	36,9
6-10 ans	39,6	42,9	1,4	35,6	22,7	2,2	38,1
10-16 ans	38,9	42,7	1,4	47,0	23,5	1,8	26,3
16-22 ans	39,3	44,8	2,3	48,1	17,2	1,5	31,0
22-28 ans	39,3	44,2	3,1	46,9	15,2	1,8	33,1
Plus de 28 ans	38,7	44,6	3,3	49,8	14,3	1,1	31,5
<b>Ensemble</b>	<b>39,2</b>	<b>43,7</b>	<b>1,9</b>	<b>43,1</b>	<b>18,9</b>	<b>1,6</b>	<b>34,5</b>

Nbre d'années d'expérience	Horaire flexible			Semaine de travail comprimée			
	Sans plage obligatoire	Plage quotidienne obligatoire	N/A	Semaine de travail comprimée	Horaire d'été	Semaine de travail comprimée et horaire d'été	N/A
	%	%	%	%	%	%	%
3 ans ou moins	27,2	48,3	24,6	7,9	19,7	1,1	71,3
3-6 ans	23,8	48,7	27,5	7,1	14,1	1,5	77,3
6-10 ans	24,6	43,4	32,0	4,3	11,9	1,9	81,9
10-16 ans	31,6	35,2	33,2	2,0	13,4	2,7	81,9
16-22 ans	29,3	37,4	33,3	4,5	15,4	2,4	77,7
22-28 ans	30,8	32,0	37,2	5,1	7,6	0,6	86,7
Plus de 28 ans	34,6	28,5	36,8	9,6	9,1	2,9	78,3
<b>Ensemble</b>	<b>29,9</b>	<b>37,2</b>	<b>32,9</b>	<b>5,6</b>	<b>12,3</b>	<b>2,0</b>	<b>80,1</b>

## Secteur autres privé

## G - Ingénieurs participant au régime de retraite selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité

	Répartition des participants selon le type de régime					
	Total des participants	Nombre d'ingénieurs	Régime à prestations déterminées	Régime à cotisations déterminées	REER	Combinaison de régimes et autres
	%	N	%	%	%	%
<b>TAILLE DE L'ENTREPRISE</b>						
1 à 100 employés	35,8	457	9,2	18,3	69,0	3,5
101 à 500 employés	69,5	372	10,6	29,0	55,3	5,1
501 à 1 000 employés	85,9	128	19,9	28,3	44,1	7,6
Plus de 1 000 employés	93,1	480	30,7	29,1	32,2	8,0
<b>NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***</b>						
A	50,9	34	13,7	26,9	48,9	10,6
B	64,7	146	13,2	26,5	53,9	6,4
C	71,4	292	21,1	27,3	46,8	4,8
D	69,1	378	18,6	35,0	38,9	7,5
E	71,0	302	19,7	25,0	49,1	6,2
F	69,5	107	38,6	18,1	33,5	9,8
F+	65,8	63	16,7	21,4	57,2	4,8
<b>ENSEMBLE</b>	<b>68,1</b>	<b>1 444</b>	<b>20,7</b>	<b>27,3</b>	<b>45,4</b>	<b>6,6</b>

## H - Ingénieurs participant aux programmes d'assurances selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité

	Vie	Soins médicaux et paramédicaux	Incapacité courte et longue durée	Soins oculaires	Soins dentaires	Nombre d'ingénieurs
	%	%	%	%	%	N
<b>TAILLE DE L'ENTREPRISE</b>						
1 à 100 employés	67,8	74,9	70,2	41,1	50,8	459
101 à 500 employés	88,8	93,3	92,3	59,7	74,2	372
501 à 1 000 employés	93,7	98,1	97,2	78,5	85,8	128
Plus de 1 000 employés	96,5	98,4	96,9	85,3	96,3	480
<b>NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***</b>						
A	75,5	78,3	72,9	56,1	51,4	34
B	72,0	83,4	80,8	62,6	72,6	147
C	87,9	92,0	89,3	62,7	76,5	294
D	85,7	88,1	87,4	60,8	74,5	379
E	88,4	91,5	90,1	65,5	78,9	303
F	91,2	90,6	91,3	68,3	78,5	107
F+	79,3	87,5	78,0	64,5	63,8	63
<b>ENSEMBLE</b>	<b>85,0</b>	<b>89,5</b>	<b>87,1</b>	<b>63,9</b>	<b>75,0</b>	<b>1 446</b>

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

## Secteur autres privé

## I - Ingénieurs bénéficiant d'avantages reliés à l'utilisation d'un véhicule selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité

	Automobile fournie par l'employeur	Allocation mensuelle pour l'utilisation d'un véhicule	Allocation pour le stationnement	Nombre d'ingénieurs
	%	%	%	N
<b>TAILLE DE L'ENTREPRISE</b>				
1 à 100 employés	21,4	17,4	16,7	415
101 à 500 employés	16,2	15,7	11,6	338
501 à 1 000 employés	8,8	13,0	13,0	120
Plus de 1 000 employés	13,5	9,4	12,7	454
<b>NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***</b>				
A	14,8	10,1	16,4	34
B	7,7	4,5	7,4	139
C	8,9	9,1	8,4	280
D	15,8	11,6	9,5	347
E	16,0	17,9	17,0	280
F	26,9	21,8	18,6	95
F+	33,1	24,9	36,2	54
<b>ENSEMBLE</b>	<b>16,2</b>	<b>13,8</b>	<b>13,9</b>	<b>1 334</b>

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

## Secteur autres privé

## J - Ingénieurs bénéficiant d'autres avantages selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité

	Remboursement de la cotisation à l'Ordre des ingénieurs du Québec	Adhésion à un club (sportif, social, professionnel)	Branchement Internet à domicile	Examen médical	Consultation (légal, financière ou fiscale)
	%	%	%	%	%
<b>TAILLE DE L'ENTREPRISE</b>					
1 à 100 employés	58,5	12,6	6,6	11,3	7,2
101 à 500 employés	62,4	27,4	7,3	17,5	9,7
501 à 1 000 employés	66,7	36,6	7,6	25,2	14,8
Plus de 1 000 employés	67,4	36,7	7,0	29,8	16,2
<b>NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***</b>					
A	66,1	25,0	0,0	11,7	11,2
B	51,0	18,8	1,2	11,5	5,5
C	62,7	24,9	4,7	13,0	5,7
D	63,6	25,0	6,4	17,8	8,6
E	64,6	30,0	7,2	22,5	15,6
F	71,0	29,9	5,6	33,9	16,3
F+	73,3	31,0	17,0	39,9	29,7
<b>ENSEMBLE</b>	<b>63,1</b>	<b>26,5</b>	<b>7,0</b>	<b>20,5</b>	<b>11,6</b>

	Téléphone cellulaire	Ordinateur pour le domicile	Programme d'aide aux employés	Programme de formation externe	Nombre d'ingénieurs
	%	%	%	%	N
<b>TAILLE DE L'ENTREPRISE</b>					
1 à 100 employés	70,0	54,6	18,3	77,3	454
101 à 500 employés	65,5	57,5	53,6	83,8	368
501 à 1 000 employés	65,2	53,0	75,5	89,2	127
Plus de 1 000 employés	65,1	55,3	90,4	88,2	477
<b>NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***</b>					
A	67,6	43,0	31,8	82,1	33
B	41,0	36,2	41,2	76,7	147
C	52,1	42,3	52,5	84,0	293
D	63,7	52,7	58,3	81,7	374
E	79,6	65,0	62,8	86,5	301
F	89,4	77,0	67,6	90,7	106
F+	88,6	72,0	54,5	90,2	62
<b>ENSEMBLE</b>	<b>67,0</b>	<b>55,6</b>	<b>56,5</b>	<b>83,7</b>	<b>1 433</b>

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



## DES OUTILS POUR LE DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE DE L'INGÉNIEUR

### FORMATION CONTINUE

- Plus de 100 cours en génie, gestion, gestion de projets et langues
- Axée sur la pratique et accréditée SOFEDUC
- Répondant aux exigences du Règlement sur la formation obligatoire des ingénieurs et de la loi sur les compétences (loi du 1 %)

### INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

- L'offre et la demande en génie
- Prévisions d'embauche
- Conseils personnalisés

### ENQUÊTE SUR LA RÉMUNÉRATION

- Salaires
- Avantages sociaux
- Conditions de travail

### BABILLARD D'EMPLOIS

- Pour les ingénieurs, les étudiants, les finissants et les diplômés en génie
- Offres d'emploi diffusées chaque semaine par courriel

[reseauq.qc.ca/carriere](http://reseauq.qc.ca/carriere)



Téléphone : 514 845-9664 ou 1 866 845-9664, poste 102 - Courriel : [info@reseauq.qc.ca](mailto:info@reseauq.qc.ca)

Créez  
vos alertes  
emploi et  
formation



L'Enquête sur la rémunération directe des ingénieurs salariés du Québec 2012 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, 2012

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives Canada, 2012

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.