

ENQUÊTE

SUR LA RÉMUNÉRATION
DIRECTE DES INGÉNIEURS
SALARIÉS DU QUÉBEC

Rapport 2014



**RÉSEAU
DES INGÉNIEURS
DU QUÉBEC**

LE RÉSEAU IQ, C'EST À VOTRE AVANTAGE!



PRIVILÈGES

Économisez plus de 1 000 \$ chaque année grâce aux rabais et ristournes de nos 40 partenaires commerciaux.

DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

Bénéficiez d'un accès illimité à de nombreux services-conseils et ressources pour accélérer votre parcours professionnel : formation continue, babillard d'emploi, Salons Carrières, Enquête sur la rémunération des ingénieurs, etc.

RÉSEAUTAGE

Participez à divers événements de réseautage spécialisés pour le génie.

ADHÉREZ DÈS MAINTENANT ET PROFITEZ
DE VOS AVANTAGES!

reseauIQ.qc.ca



RÉSEAU
DES INGÉNIEURS
DU QUÉBEC

INTRODUCTION

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 pour objectif 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.

INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS

AFIN DE BIEN UTILISER LES RÉSULTATS, LE LECTEUR DOIT SE RAPPELER QUE :

- L'enquête est un outil fiable sur la rémunération des ingénieurs, elle doit être utilisée comme une référence ou un guide.
- L'enquête permet aux utilisateurs d'obtenir une plage salariale dans laquelle sa rémunération devrait se retrouver. Les variations à l'intérieur de la plage peuvent être dues, entre autres, au niveau de responsabilité, au secteur ou à la taille de l'entreprise.
- L'enquête a été menée auprès d'ingénieurs membres de l'Ordre des ingénieurs du Québec (OIQ) actifs sur le marché du travail le 1^{er} février 2014, elle peut ne pas représenter la réalité des diplômés en génie, du Québec ou d'ailleurs, non membre de l'OIQ.
- En 2014, la durée moyenne de la semaine de travail est de 38,3 heures. On doit garder en tête cette information lorsqu'on consulte les principaux tableaux et les tableaux détaillés. En ce qui a trait aux tableaux par secteurs, il faut se reporter au tableau F de chacun pour connaître la durée moyenne de la semaine de travail.
- Certains tableaux indiquent l'expérience moyenne des répondants, cette information est de première importance lorsque l'on souhaite effectuer des comparaisons entre différentes données.
- Plus l'écart-type* est élevé plus il y a de variation dans les salaires; dans ces cas, on doit tenir compte d'autres variables pour obtenir le nombre d'année d'expérience ou le niveau de responsabilité pour situer une personne.
- 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.
- Lorsque l'on compare entre eux les résultats en particulier ceux sur les déciles, quartiles et la médiane doivent être interprétés avec beaucoup de prudence.
- Lorsque l'on compare entre eux les résultats de deux ou plusieurs années, on doit interpréter les moyennes généralisées du salaire de base et de la rémunération directe avec discernement, car les caractéristiques des répondants par exemple le nombre d'années d'expérience, sont susceptibles de différer d'une année à l'autre et d'entraîner des variations dans les résultats.
- En tout temps, le jugement de l'utilisateur est nécessaire pour interpréter les résultats.

NOTE MÉTHODOLOGIQUE

L'enquête a été réalisée par Internet entre le 2 et le 21 février 2014 auprès de tous les ingénieurs salariés à temps plein.

Au total, parmi les 44 000 invitations par courriel, 889 se sont avérées invalides. Nous disposons donc de 43 111 adresses valides. De ce nombre, 8 128 ingénieurs ont débuté le questionnaire, ce qui équivaut à un taux de réponse de 19 %. Toutefois, 732 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 7 396 questionnaires dûment remplis par les ingénieurs salariés à temps plein.

* Voir définition dans section Lexique.

TABLE DES MATIÈRES

PROFIL DES RÉPONDANTS

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

PRINCIPAUX RÉSULTATS

- 8 **Graphique 1** Comparaison des augmentations de salaires des ingénieurs et des indices de prix à la consommation (IPC) pour 2013-2014
- 8 **Tableau 1** Salaire de base au 1^{er} février 2014 en milliers de dollars pour l'ensemble des ingénieurs
- 9 **Tableau 2** Salaire de base et rémunération directe selon le niveau de responsabilité et l'année d'obtention du diplôme
- 11 Distribution de la rémunération variable selon le niveau de responsabilité
- 12 **Tableau 3** Salaire de base et rémunération directe selon le type de fonction
- 13 **Tableau 4** Salaire de base et rémunération directe selon le secteur d'emploi
- 14 **Tableau 5** Salaire de base et rémunération directe selon le diplôme universitaire

TABLEAUX DÉTAILLÉS

- 15 **Tableau 6** Salaire de base selon l'expérience et la spécialité en génie
- 16 **Tableau 7** Salaire de base et rémunération directe selon le niveau de responsabilité et le nombre d'employés dans l'entreprise
- 18 **Tableau 8** Salaire de base selon l'expérience et la région de travail

SALAIRE ET CONDITIONS DE TRAVAIL PAR SECTEUR

SECTEUR PUBLIC

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

ENSEMBLE DES SECTEURS PRIVÉS

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

SECTEUR MANUFACTURIER

- 32 **A** Salaire de base selon le nombre d'années d'expérience
- 32 **B** Salaire de base selon le type de fonction, la taille de l'organisation et la région
- 33 **C** Rémunération des heures supplémentaires
- 33 **D** Nombre moyen de jours de vacances annuelles et de congés mobiles selon le nombre d'années d'expérience

33	E	Taux de syndicalisation
34	F	Organisation de la semaine de travail
35	G	Ingénieurs participant au régime de retraite selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité
35	H	Ingénieurs participant aux programmes d'assurances selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité
36	I	Ingénieurs bénéficiant d'avantages reliés à l'utilisation d'un véhicule selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité
37	J	Ingénieurs bénéficiant d'autres avantages selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité

SECTEUR DE L'INDUSTRIE DES COMMUNICATIONS, TÉLÉCOMMUNICATIONS ET DE L'INFORMATIQUE

38	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
39	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
40	F	Organisation de la semaine de travail
41	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
42	I	Ingénieurs bénéficiant d'avantages reliés à l'utilisation d'un véhicule selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité
43	J	Ingénieurs bénéficiant d'autres avantages selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité

SECTEUR GÉNIE CONSEIL

44	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
45	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
46	F	Organisation de la semaine de travail
47	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
48	I	Ingénieurs bénéficiant d'avantages reliés à l'utilisation d'un véhicule selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité
49	J	Ingénieurs bénéficiant d'autres avantages selon la taille de l'organisation et le niveau de responsabilité

AUTRES SECTEURS PRIVÉS

50	A	Salaire de base selon le nombre d'années d'expérience
50	B	Salaire de base selon le type de fonction, la taille de l'organisation et la région
51	C	Rémunération des heures supplémentaires
51	D	Nombre moyen de jours de vacances annuelles et de congés mobiles selon le nombre d'années d'expérience
51	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
53	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 ÉVALUATION DU NIVEAU DE RESPONSABILITÉ

58 NOTES

58	Lexique
58	Mesure de l'expérience
58	Tableau A Relation entre l'année d'obtention du diplôme et d'expérience réelle

PROFIL DES RÉPONDANTS

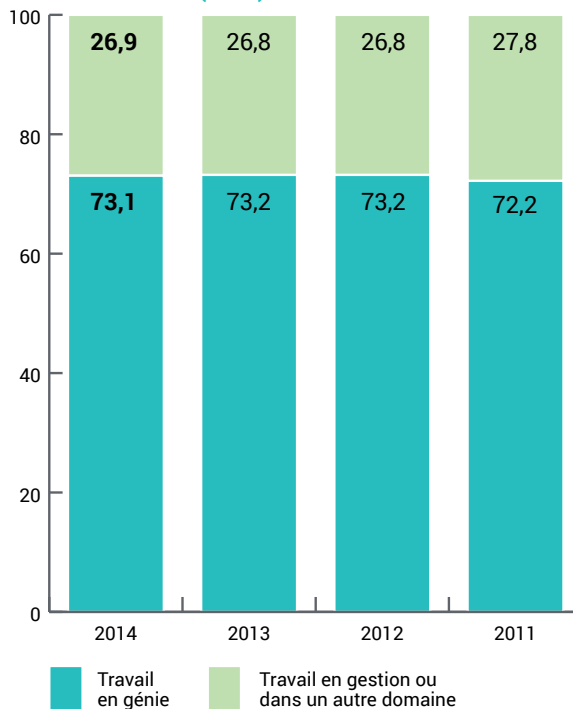
PROFIL DÉMOGRAPHIQUE DES RÉPONDANTS (EN ANNÉES)

	2014	2013	2012	2011
Âge moyen	41,5	41,9	42	41,7
Nbre d'années d'expérience	17,0	17,4	17,4	17,1
Nbre moyen d'années de service chez employeur actuel	10,0	9,6	10	10,1

RÉMUNÉRATION MOYENNE (EN MILLIERS DE \$)

	2014	2013	2012	2011
Salaire de base	95,7	95,0	92,2	91,4
Rémunération directe	106,5	105,9	103,0	101,3

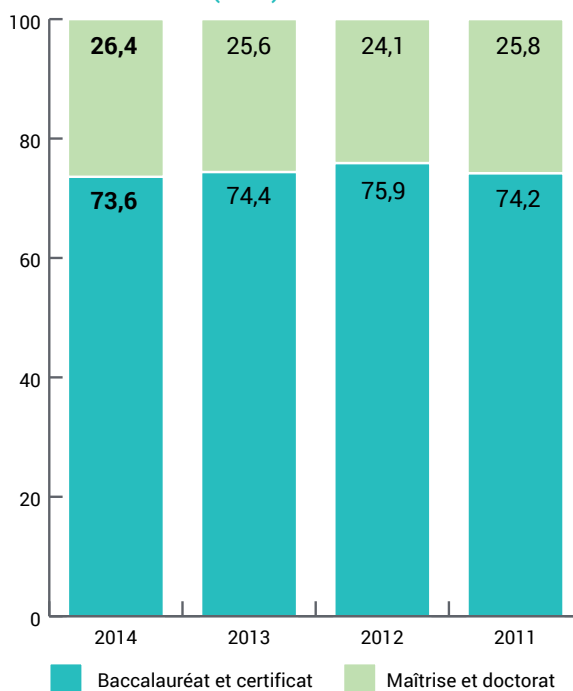
RÉPARTITION SELON LA NATURE DE LA FONCTION (EN %)



RÉPARTITION SELON LE SECTEUR D'EMPLOI (EN %)

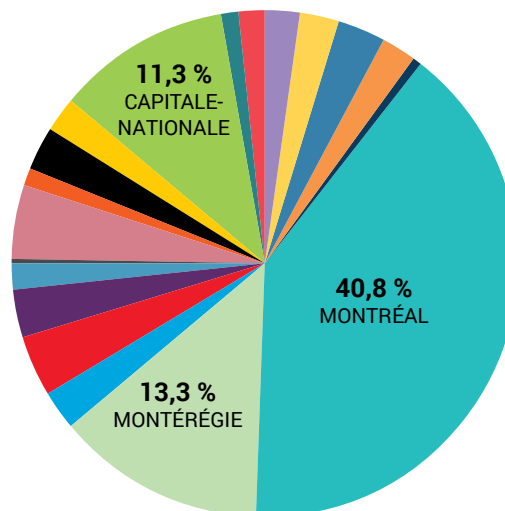


RÉPARTITION SELON LE PLUS HAUT DIPLOME OBTENU (EN %)



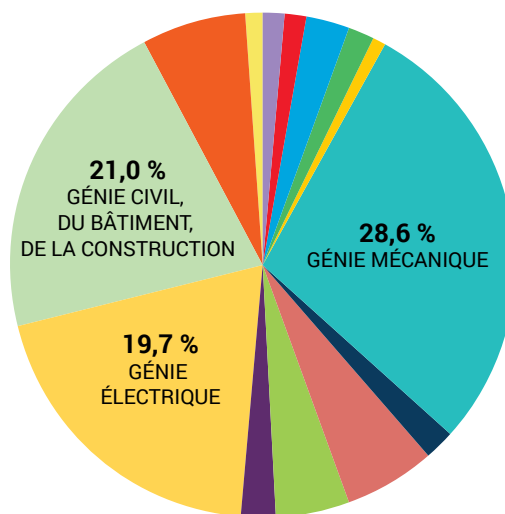
RÉPARTITION SELON LES RÉGIONS (EN %)

Abitibi-Témiscamingue	1,4 %
Bas-Saint-Laurent	1,2 %
Capitale-Nationale	11,2 %
Centre-du-Québec	2,1 %
Chaudière-Appalaches	2,9 %
Côte-Nord	1,2 %
Estrie	4,7 %
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	0,3 %
Lanaudière	1,6 %
Laurentides	3,2 %
Laval	3,8 %
Mauricie	2,6 %
Montréal	40,1 %
Monterégie	13,3 %
Nord-du-Québec	0,6 %
Outaouais	2,2 %
Saguenay-Lac-Saint-Jean	3,0 %
Ailleurs au Canada	2,6 %
Hors du Canada	2,2 %



RÉPARTITION SELON LA SPÉCIALITÉ EN GÉNIE (EN %)

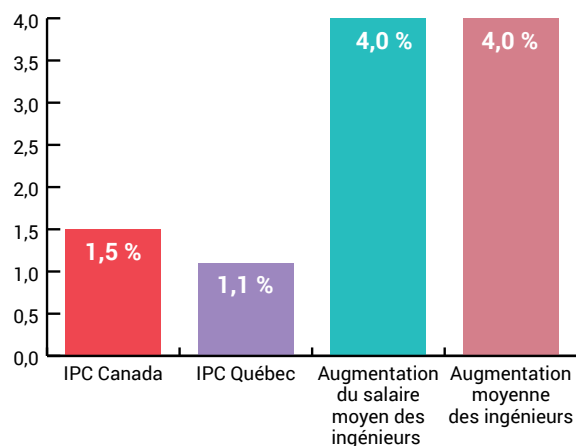
Génie agricole, rural	1,0 %
Génie chimique	6,6 %
Génie civil, du bâtiment, de la construction	21,0 %
Génie électrique	19,7 %
Génie géologique	2,3 %
Génie industriel	4,8 %
Génie informatique et logiciel	5,7 %
Génie matériaux et métallurgie	1,9 %
Génie mécanique	28,6 %
Génie minier	0,9 %
Génie physique	1,7 %
Génie production automatisée	2,7 %
Génie unifié	1,3 %
Pas de diplôme de 1 ^{er} cycle (admis après examen)	0,1 %
Autres	1,5 %



PRINCIPAUX RÉSULTATS

GRAPHIQUE 1

COMPARAISON DES AUGMENTATIONS DE SALAIRES DES INGÉNIEURS ET DES INDICES DE PRIX À LA CONSOMMATION (IPC) POUR 2013-2014



Le salaire moyen des ingénieurs a augmenté de 4,0 % entre 2013 et 2014. L'augmentation moyenne de 4,0 % tient compte non seulement de l'augmentation annuelle octroyée par l'employeur mais aussi des augmentations relatives aux promotions et aux changements d'emploi tant à l'intérieur de l'entreprise qu'à l'extérieur de celle-ci.

TABLEAU 1

SALAIRE DE BASE AU 1^{ER} FÉVRIER 2014 EN MILLIERS DE DOLLARS POUR L'ENSEMBLE DES INGÉNIEURS

ANNÉE DU DIPLOME	MOYENNE EN MILLIERS \$	MÉDIANE EN MILLIERS \$	DÉCILE INFÉRIEUR \$	QUARTILE INFÉRIEUR \$	QUARTILE SU- PÉRIEUR \$	DÉCILE SUPÉRI- EUR \$	NOMBRE D'INGÉNIEURS N
2013	57,4	50,2	45,0	45,8	57,1	62,5	36
2012	55,0	53,8	45,0	50,0	58,0	65,0	138
2011	59,3	56,8	50,0	53,0	62,5	71,0	185
2010	61,0	60,0	51,0	55,0	64,9	75,0	246
2009	65,5	63,3	54,0	57,5	70,5	80,0	313
2008	68,4	67,0	55,2	60,5	74,0	84,0	381
2007	71,8	70,0	57,8	63,0	78,0	89,6	377
2006	75,0	72,5	59,5	65,0	81,1	90,0	396
2005	77,2	75,0	62,3	68,0	83,0	94,0	352
2004	80,0	78,0	61,4	68,5	88,0	101,0	395
2001-2003	86,8	83,5	65,5	74,0	95,0	110,0	860
1998-2000	92,8	90,0	72,0	80,0	102,2	117,5	649
1995-1997	100,5	97,0	74,0	85,0	114,0	133,0	619
1992-1994	103,3	100,0	74,8	85,0	116,0	135,0	613
1989-1991	111,9	108,0	78,9	90,0	126,0	150,0	487
1986-1988	117,0	111,0	80,0	95,0	132,0	156,2	464
1982-1985	122,3	115,0	83,0	98,0	140,0	165,0	503
1978-1981	127,0	118,3	80,7	100,0	145,0	178,0	262
1977 ou avant	132,1	123,0	98,0	105,0	150,0	179,5	120
TOTAL	95,7	90,0	57,7	70,0	113,3	140,0	7 396

TABLEAU 2

SALAIRE DE BASE ET RÉMUNÉRATION DIRECTE SELON LE NIVEAU DE RESPONSABILITÉ ET L'ANNÉE D'OBTENTION DU DIPLÔME (ENSEMBLE DES INGÉNIEURS)

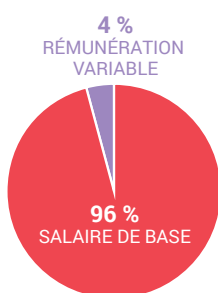
ANNÉE DU DIPLÔME	SALAIRE DE BASE		RÉMUNÉRATION DIRECTE		EXPÉRIENCE MOYENNE	NOMBRE D'INGÉNIEURS
	MOYENNE EN MILLIERS	ÉCART-TYPE EN MILLIERS	MOYENNE EN MILLIERS	ÉCART-TYPE EN MILLIERS		
	\$	\$	\$	\$	ANS	N
NIVEAU A						
2010-2013	52,1	7,1	54,3	10,6	1,6	53
2009 ou avant	68,3	17,8	71,7	25,1	11,3	69
ENSEMBLE NIVEAU A	58,5	14,8	61,1	17,9	5,5	122
NIVEAU B						
2012-2013	53,4	6,5	56,1	9,9	1,3	75
2011	58,5	9,7	62,2	15,9	2,3	81
2010	57,5	7,3	60,2	9,0	3,3	85
2004-2009	64,3	9,7	67,9	13,5	5,6	296
2003 ou avant	76,1	18,5	80,0	21,4	16,2	104
ENSEMBLE NIVEAU B	62,0	12,8	65,3	16,1	5,5	641
NIVEAU C						
2011-2013	58,4	9,2	62,0	12,2	1,9	73
2010	62,8	12,7	67,6	20,4	3,4	79
2009	64,7	10,0	68,7	12,3	4,3	130
2008	67,6	9,8	71,7	14,0	5,2	164
2007	68,2	10,6	72,0	14,1	6,2	154
2006	71,9	12,0	76,9	16,3	7,0	155
2004-2005	74,2	11,8	79,3	23,7	8,4	275
2001-2003	79,6	13,8	83,5	16,4	10,8	224
1995-2000	86,3	16,1	90,9	20,5	15,1	238
1994 ou avant	95,5	22,3	101,4	28,5	26,4	256
ENSEMBLE NIVEAU C	77,4	19,4	82,1	24,1	11,9	1 748
NIVEAU D						
2010-2013	70,5	28,2	81,4	55,2	2,4	60
2009	72,3	16,9	78,8	21,7	4,4	50
2008	71,5	13,9	76,9	18,2	5,4	77
2007	75,3	12,7	81,4	18,9	6,3	90
2006	76,2	13,8	82,2	18,8	7,3	110
2005	80,0	12,9	88,3	20,9	8,3	103
2004	78,6	13,8	83,9	17,2	9,1	129
2001-2003	84,7	15,6	91,2	20,0	10,9	275
1998-2000	90,8	17,2	97,7	25,6	14,1	211
1995-1997	95,7	16,3	102,3	22,2	17,1	186
1989-1994	97,9	17,8	105,0	23,6	21,1	295
1982-1988	104,9	26,7	112,4	33,0	27,8	192
1981 ou avant	113,1	24,4	122,5	32,7	35,9	71
ENSEMBLE NIVEAU D	91,8	23,1	99,0	30,1	17,1	1 849

TABLEAU 2 (SUITE)

SALAIRE DE BASE ET RÉMUNÉRATION DIRECTE SELON LE NIVEAU DE RESPONSABILITÉ ET L'ANNÉE D'OBTENTION DU DIPLÔME (ENSEMBLE DES INGÉNIEURS)

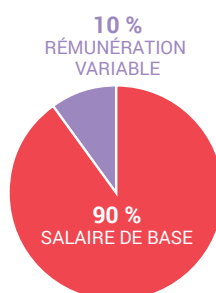
ANNÉE DU DIPLÔME	SALAIRE DE BASE		RÉMUNÉRATION DIRECTE		EXPÉRIENCE MOYENNE	NOMBRE D'INGÉNIEURS
	MOYENNE EN MILLIERS	ÉCART-TYPE EN MILLIERS	MOYENNE EN MILLIERS	ÉCART-TYPE EN MILLIERS		
	\$	\$	\$	\$	ANS	N
NIVEAU E						
2006-2013	77,0	16,4	83,9	20,7	5,2	106
2004-2005	85,8	17,5	91,8	22,8	8,9	101
2001-2003	93,1	17,7	104,0	30,1	11,2	178
1999-2000	99,4	20,4	110,0	29,5	14,1	163
1995-1998	105,7	21,7	118,0	33,4	17,2	160
1992-1994	107,7	22,7	117,8	30,6	20,0	184
1989-1991	114,0	25,5	128,8	43,4	22,9	159
1986-1988	119,3	24,8	131,8	35,6	26,2	174
1982-1985	121,8	25,1	135,6	39,5	29,6	159
1981 ou avant	128,2	30,9	140,5	45,8	35,6	135
ENSEMBLE NIVEAU E	110,9	28,1	122,7	39,9	22,5	1 519
NIVEAU F						
2001-2013	100,6	22,5	121,6	58,9	8,9	83
1995-2000	116,7	25,1	139,1	50,8	16,2	109
1989-1994	128,8	29,2	156,2	68,7	21,8	139
1982-1988	135,5	47,0	162,7	90,3	28,1	144
1981 ou avant	147,5	48,2	180,4	88,4	35,1	66
ENSEMBLE NIVEAU F	130,1	41,0	157,3	78,7	24,5	541
NIVEAU F+						
1996-2013	119,6	34,8	143,4	65,1	12,9	64
1989-1995	142,6	51,5	164,9	66,1	21,5	73
1981-1988	155,4	54,6	202,6	96,3	28,1	101
1981 ou avant	152,6	47,3	203,7	109,0	36,1	46
ENSEMBLE NIVEAU F+	146,8	50,6	186,7	94,0	27,0	284
ENSEMBLE DES INGÉNIEURS	95,7	36,1	106,5	53,8	17,0	7396

DISTRIBUTION DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE SELON LE NIVEAU DE RESPONSABILITÉ



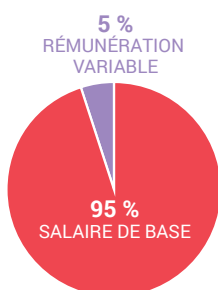
NIVEAU A

Salaire de base	58 500
Temps supplémentaire	1 560
Prime à la performance	245
Participation aux bénéfices	0
Autres	795
TOTAL	61 100
Nombre d'ingénieurs	122



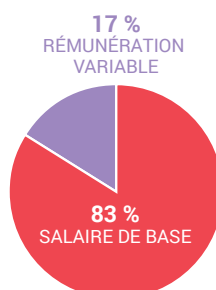
NIVEAU E

Salaire de base	110 900
Temps supplémentaire	1 194
Prime à la performance	4 853
Participation aux bénéfices	2 264
Autres	3 489
TOTAL	122 700
Nombre d'ingénieurs	1 519



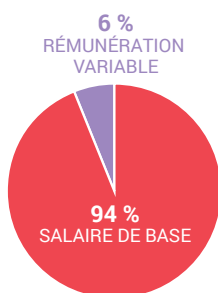
NIVEAU B

Salaire de base	62 000
Temps supplémentaire	1 420
Prime à la performance	525
Participation aux bénéfices	125
Autres	1 230
TOTAL	65 300
Nombre d'ingénieurs	641



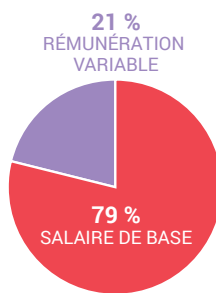
NIVEAU F

Salaire de base	130 100
Temps supplémentaire	654
Prime à la performance	10 929
Participation aux bénéfices	7 131
Autres	8 486
TOTAL	157 300
Nombre d'ingénieurs	541



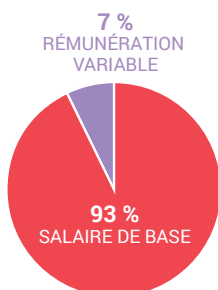
NIVEAU C

Salaire de base	77 400
Temps supplémentaire	1 460
Prime à la performance	1 314
Participation aux bénéfices	488
Autres	1 438
TOTAL	82 100
Nombre d'ingénieurs	1 748



NIVEAU F+

Salaire de base	146 800
Temps supplémentaire	247
Prime à la performance	17 672
Participation aux bénéfices	17 176
Autres	4 805
TOTAL	186 700
Nombre d'ingénieurs	284



NIVEAU D

Salaire de base	91 800
Temps supplémentaire	1 770
Prime à la performance	2 258
Participation aux bénéfices	1 022
Autres	2 150
TOTAL	99 000
Nombre d'ingénieurs	1 849

TABLEAU 3

SALAIRE DE BASE ET RÉMUNÉRATION DIRECTE SELON LE TYPE DE FONCTION

TYPE DE FONCTION	SALAIRE DE BASE		RÉMUNÉRATION DIRECTE		EXPÉRIENCE MOYENNE	NOMBRE D'INGÉNIEURS
	MOYENNE EN MILLIERS	ÉCART-TYPE EN MILLIERS	MOYENNE EN MILLIERS	ÉCART-TYPE EN MILLIERS		
	\$	\$	\$	\$	ANS	N
GÉNIE						
Direction de service	119,5	35,1	136,0	55,9	22,5	679
Design et conception	80,5	25,5	85,6	32,1	12,6	1 357
Gestion de projets	89,2	28,8	96,5	37,1	15,0	1 558
Entretien	89,3	23,3	97,5	32,6	16,6	201
Construction (surveillance)	84,1	29,4	98,4	48,8	13,3	94
Production	90,0	30,3	99,3	41,1	15,5	230
Contrôle de la qualité	85,0	26,5	92,3	38,1	16,0	270
Planification et horaires des travaux	79,1	17,9	86,8	18,9	15,0	31
Estimation	81,0	29,7	86,4	34,5	15,2	50
Représentation technique	93,2	29,1	109,9	38,4	18,1	144
Consultation en génie	84,7	29,4	90,8	38,3	14,7	668
ENSEMBLE GÉNIE	90,4	31,2	98,6	42,4	15,7	5 482
ENSEIGNEMENT ET RECHERCHE						
	98,8	31,8	101,3	33,5	21,7	130
RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT						
	87,6	28,0	93,7	39,7	15,0	341
GESTION						
Gestion générale	125,1	46,5	153,0	85,8	22,9	773
Approvisionnement	102,1	38,6	119,8	71,5	18,2	57
Marketing	125,8	44,2	149,9	71,4	25,0	130
Finance	105,7	41,1	125,9	67,2	21,1	34
Personnel	101,4	24,7	111,5	33,6	17,7	67
Informatique	94,5	47,0	103,7	57,3	15,7	190
Planning	95,3	29,4	104,8	37,6	14,8	44
Autres, gestion	107,5	33,4	114,8	40,5	24,2	56
ENSEMBLE GESTION	117,4	45,8	139,8	78,3	21,7	1 351
AUTRES						
	93,6	29,3	97,2	30,9	18,5	41
ENSEMBLE DES INGÉNIEURS	95,7	36,1	106,5	53,8	17,0	7 396

TABLEAU 4

SALAIRE DE BASE ET RÉMUNÉRATION DIRECTE SELON LE SECTEUR D'EMPLOI

TYPE DE SECTEUR D'EMPLOI	SALAIRE DE BASE		RÉMUNÉRATION DIRECTE		EXPÉRIENCE MOYENNE	NOMBRE D'INGÉNIEURS
	MOYENNE EN MILLIERS	ÉCART-TYPE EN MILLIERS	MOYENNE EN MILLIERS	ÉCART-TYPE EN MILLIERS		
	\$	\$	\$	\$	ANS	N
PUBLIC ET PARAPUBLIC						
FONCTION PUBLIQUE						
Fédérale	107,3	25,0	110,6	29,0	20,7	161
Provinciale	82,9	21,8	85,6	22,5	20,5	291
Municipale	93,5	26,9	94,9	28,1	20,2	259
ENSEMBLE FONCTION PUBLIQUE	92,2	26,2	94,5	27,8	20,5	711
SECTEUR PARAPUBLIC						
Établissements d'enseignement	95,5	29,6	96,8	30,5	20,3	203
Réseau de la santé et des services sociaux	84,3	22,4	85,5	22,5	21,3	64
ENSEMBLE PARAPUBLIC	92,8	28,3	94	29,1	20,6	267
SOCIÉTÉS D'ÉTAT						
Fédérale	107,5	34,8	114,9	43,8	21,2	52
Provinciale	102,1	20,8	108,7	25,4	21,4	388
Municipale	87,6	19,7	90,1	18,3	17,7	29*
ENSEMBLE SOCIÉTÉS D'ÉTAT	101,9	23	108,4	28,1	21,2	440
PRIVÉ						
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	82,9	30,4	87,2	35,8	14,0	48
Extraction minière, de pétrole et de gaz	121,4	44,9	150,3	81,8	18,6	300
Construction	90,6	38,1	111,5	76,4	13,1	526
Fabrication (manufacturier)	96,0	35,9	106,8	50,5	17,1	2 045
Transport et entreposage	93,5	31,4	106,6	57,7	16,3	96
Industrie de l'information, industrie culturelle	96,7	37,6	111,2	57,8	16,0	317
Commerce (gros et détail)	113,4	53,0	144,8	102,7	22,3	68
Finances, assurances	100,4	38,3	118,0	64,2	15,6	75
Consultation en génie	92,3	35,7	100,4	46,0	15,4	1 395
Informatique	92,5	38,4	104,5	59,3	14,2	328
Services immobiliers et service de location	109,3*	28,0*	131,3	52,6	19,4*	11*
Services professionnels, scientifiques et techniques, sauf génie	89,1	42,6	97,4	51,0	14,4	330
Gestion de sociétés et d'organisations	125*	62,6*	128,1	61,8	23,1*	16*
Services administratifs, soutien, déchets, assainissement	118,6*	66,7*	163,5	152,3	15,5*	11*
Arts, spectacles et loisirs	76,2*	19,6*	80,2	20,7	10,5*	14*

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

TABLEAU 4 (SUITE)

SALAIRE DE BASE ET RÉMUNÉRATION DIRECTE SELON LE SECTEUR D'EMPLOI

TYPE DE SECTEUR D'EMPLOI	SALAIRE DE BASE		RÉMUNÉRATION DIRECTE		EXPÉRIENCE MOYENNE ANS	NOMBRE D'INGÉNIEURS N
	MOYENNE EN MILLIERS	ÉCART-TYPE EN MILLIERS	MOYENNE EN MILLIERS	ÉCART-TYPE EN MILLIERS		
	\$	\$	\$	\$		
Aéronautique et aérospatiale	92,7	25,7	98,0	29,2	15,0	98
Autres	99,8	41,9	115,7	64,8	17,1	266
ENSEMBLE PRIVÉ	95,8	38,3	38,3	108,5	16,0	5 944
ENSEMBLE DES INGÉNIEURS	95,7	36,1	36,1	106,5	17,0	7 396

TABLEAU 5

SALAIRE DE BASE ET RÉMUNÉRATION DIRECTE SELON LE DIPLÔME UNIVERSITAIRE

DIPLÔME UNIVERSITAIRE	SALAIRE ANNUEL DE BASE 1 ^{ER} FÉVRIER 2014		RÉMUNÉRATION DIRECTE		NOMBRE D'INGÉNIEURS	POURCENTAGE D'INGÉNIEURS %	EXPÉRIENCE MOYENNE ANS
	MOYENNE EN MILLIERS	ÉCART-TYPE EN MILLIERS	MOYENNE EN MILLIERS	ÉCART-TYPE EN MILLIERS			
	\$	\$	\$	\$			
Baccalauréat	92,2	34,9	102,6	52,1	4 853	65,6	15,5
Baccalauréat, certificat et autres diplômes	94,2	35,5	102,7	45,7	652	8,8	18,7
Maîtrise en sciences appliquées ou en génie	97,7	35,5	107,5	51,0	1 010	13,7	18,0
Autres maîtrises	103,6	36,1	110,8	49,7	252	3,4	21,5
MBA	118,1	39,7	139,6	73,1	458	6,2	22,1
Ph.D/D.Sc.	110,9	34,4	119,9	51,4	171	2,3	22,6
ENSEMBLE	95,7	36,1	106,5	53,8	7 396	100	17,0

TABLEAUX DÉTAILLÉS

TABLEAU 6

SALAIRE DE BASE SELON L'EXPÉRIENCE ET LA SPÉCIALITÉ EN GÉNIE (en date du 1^{er} février 2014)

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	57,9	15,3	116	57,6	10,3	60
3-6 ans	66,2	14,2	250	67,8	13,6	156
6-10 ans	76,8	14,0	223	77,0	15,1	290
10-16 ans	93,2	22,1	240	88,3	20,7	263
16-22 ans	101,0	25,8	276	100,8	25,4	207
22-28 ans	111,7	27,4	146	113,5	30,1	219
Plus de 28 ans	125,4	39,9	176	122,1	29,0	189
ENSEMBLE DES INGÉNIEURS	93,2	35,1	1 468	97,4	31,8	1 417

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	57,4	13,6	128	56,1*	5,9*	20*
3-6 ans	65,5	12,2	270	64,3	11,2	41
6-10 ans	76,3	15,6	463	77,0	16,5	82
10-16 ans	87,9	20,9	437	92,6	23,8	100
16-22 ans	105,4	24,8	351	105,4	29,2	96
22-28 ans	120,4	39,4	275	115,9	29,6	64
Plus de 28 ans	129,5	43,6	195	141,0	48,6	59
ENSEMBLE DES INGÉNIEURS	95,8	37,3	2 178	103,4	40,4	472

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	58,3*	11,9*	28*	56,8*	10,0*	18*
3-6 ans	67,5	12,9	88	66,0	15,6	34
6-10 ans	78,4	16,7	172	74,4	18,7	69
10-16 ans	97,2	50,4	133	89,6	17,8	71
16-22 ans	106,8	25,3	37	100,4	29,2	51
22-28 ans	114,3*	23,4*	21*	114,2	30,4	45
Plus de 28 ans	**	**	**	139,1	55,6	42
ENSEMBLE DES INGÉNIEURS	83,8	34,4	504	98,2	42,2	342

* 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 (SUITE)

SALAIRE DE BASE SELON L'EXPÉRIENCE ET LA SPÉCIALITÉ EN GÉNIE (en date du 1^{er} février 2014)

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	**	**	**	63,8	29,5	44
3-6 ans	61,8	12,0	17	64,5	11,7	108
6-10 ans	74,4	17,9	28	78,8	20,9	174
10-16 ans	87,9	17,6	39	88,9	20,8	185
16-22 ans	110,8	27,5	14	106,2	24,5	110
22-28 ans	108,2	19,4	16	113,5	33,5	112
Plus de 28 ans	125,1	41,5	40	126,2	38,8	102
ENSEMBLE DES INGÉNIEURS	103,3	37,6	158	96,3	35,5	857

TABLEAU 7

SALAIRE DE BASE ET RÉMUNÉRATION DIRECTE SELON LE NIVEAU DE RESPONSABILITÉ ET LE NOMBRE D'EMPLOYÉS DANS L'ENTREPRISE

TAILLE DE L'ENTREPRISE	SALAIRE DE BASE		RÉMUNÉRATION DIRECTE		EXPÉRIENCE MOYENNE	NOMBRE D'INGÉNIEURS
	MOYENNE EN MILLIERS	ÉCART-TYPE EN MILLIERS	MOYENNE EN MILLIERS	ÉCART-TYPE EN MILLIERS		
	\$	\$	\$	\$	ANS	N

NIVEAU A

1 à 100 employés	54,4	16,0	55,9	17,4	5,3	30
101 à 500 employés	60,3*	16,2*	63,6*	30,3*	4,1*	26*
501 à 1 000 employés	61,3*	11,4*	64,2*	12,8*	8,3*	13*
Plus de 1 000 employés	59,8	13,7	62,8	16,0	5,5	53
ENSEMBLE NIVEAU A	58,9	14,3	61,6	19,1	5,8	122

NIVEAU B

1 à 100 employés	59,4	12,9	61,3	14,4	5,6	155
101 à 500 employés	61,2	13,0	63,9	17,1	5,9	142
501 à 1 000 employés	66,1	13,3	72,3	20,3	6,5	68
Plus de 1 000 employés	62,9	12,3	66,7	14,6	5,0	276
ENSEMBLE NIVEAU B	62,4	12,9	66,0	16,6	5,8	641

NIVEAU C

1 à 100 employés	70,5	17,1	74,6	25,2	9,3	361
101 à 500 employés	73,9	17,8	77,5	22,3	10,9	359
501 à 1 000 employés	80,8	23,0	86,1	29,3	13,6	183
Plus de 1 000 employés	80,6	18,3	86,0	21,5	13,0	833
ENSEMBLE NIVEAU C	76,5	19,1	81,0	24,6	11,7	1736

* 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 ET RÉMUNÉRATION DIRECTE SELON LE NIVEAU DE RESPONSABILITÉ ET LE NOMBRE D'EMPLOYÉS DANS L'ENTREPRISE

TAILLE DE 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		
	\$	\$	\$	\$		
NIVEAU D						
1 à 100 employés	85,9	24,3	91,2	28,6	15,3	357
101 à 500 employés	87,4	23,0	93,8	27,4	16,0	391
501 à 1 000 employés	91,1	22,5	101,7	41,3	17,6	157
Plus de 1 000 employés	95,9	22,0	103,6	28,4	18,1	938
ENSEMBLE NIVEAU D	90,1	23,0	97,6	31,5	16,8	1 843
NIVEAU E						
1 à 100 employés	104,3	30,9	115,3	43,9	20,8	292
101 à 500 employés	107,4	25,9	117,6	33,0	21,2	333
501 à 1 000 employés	116,3	28,7	132,1	44,4	22,5	159
Plus de 1 000 employés	113,7	27,1	125,7	39,2	23,6	731
ENSEMBLE NIVEAU E	110,4	28,2	122,7	40,1	22,0	1 515
NIVEAU F						
1 à 100 employés	117,4	35,1	140,3	68,0	23,5	119
101 à 500 employés	119,9	29,6	146,2	64,7	22,6	112
501 à 1 000 employés	137,5	42,2	159,5	63,8	22,7	53
Plus de 1 000 employés	137,7	44,6	167,6	87,6	26,0	255
ENSEMBLE NIVEAU F	128,1	37,9	153,4	71,0	23,7	539
NIVEAU F+						
1 à 100 employés	130,2	49,3	181,8	102,2	26,0	112
101 à 500 employés	153,3	50,1	175,3	64,3	28,1	62
501 à 1 000 employés	171,2*	52,2*	209,2*	100,3*	29,4*	20*
Plus de 1 000 employés	156,3	46,7	195,6	99,3	26,8	90
ENSEMBLE NIVEAU F+	152,7	49,6	190,5	91,5	27,6	284
ENSEMBLE DES INGÉNIEURS						
1 à 100 employés	89,4	38,1	101,2	60,1	15,3	1 614
101 à 500 employés	92,3	34,0	100,9	45,2	16,0	1 559
501 à 1 000 employés	99,1	37,4	111,4	55,0	17,7	717
Plus de 1 000 employés	99,5	35,3	110,4	53,4	18,1	3 480
ENSEMBLE DES INGÉNIEURS	95,7	36,1	106,5	53,6	17,0	7 370

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

TABLEAU 8

SALAIRE DE BASE SELON L'EXPÉRIENCE ET LA RÉGION DE TRAVAIL (en date du 1^{er} février 2014)

	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	54,4	9,4	50	53,6*	9,5*	14*
3-6 ans	61,1	8,0	117	58,6	10,6	31
6-10 ans	69,5	11,1	183	69,9	12,8	36
10-16 ans	84,9	20,0	158	79,7	17,0	46
16-22 ans	97,6	22,2	113	93,7	22,9	37
22-28 ans	105,3	25,4	88	111,7*	33,6*	19*
Plus de 28 ans	113,2	27,5	104	114,1*	28,3*	19*
ENSEMBLE DES INGÉNIEURS	69,2	14,2	813	71	16	202

	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	54,6*	10,8*	18*	53,1*	6,5*	17*
3-6 ans	58,4	8,6	42	63,4	9,5	41
6-10 ans	70,7	11,2	67	73,7	11,3	78
10-16 ans	81,4	13,1	79	86,8	18,7	92
16-22 ans	101,1	22,7	53	97,7	22,4	62
22-28 ans	110,3	29,2	45	109,9	27,1	49
Plus de 28 ans	112,5	38,9	35	108,2	31,2	30
ENSEMBLE DES INGÉNIEURS	73,5	14,4	339	77,7	14,5	369

	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	56,5*	9,8*	28*	52,1*	9,7*	20*
3-6 ans	65,6	11,6	38	64,3	10,3	51
6-10 ans	75,1	20,1	56	72,9	13,4	90
10-16 ans	89,7	24,0	51	82,4	15,6	74
16-22 ans	99,8	30,0	49	97,9	22,8	50
22-28 ans	113,2*	27,0*	28*	104,7	23,8	36
Plus de 28 ans	118,8*	31,7*	18*	115,3	30,7	41
ENSEMBLE DES INGÉNIEURS	78,1	17,8	268	70,8	13,8	362

* 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 SELON L'EXPÉRIENCE ET LA RÉGION DE TRAVAIL (en date du 1^{er} février 2014)

	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	56,8	7,2	51	61,2	21,2	159
3-6 ans	65,8	13,2	117	67,8	12,8	397
6-10 ans	76,0	12,5	194	78,8	15,4	592
10-16 ans	89,8	22,7	202	92,7	29,4	575
16-22 ans	102,5	22,5	168	106,0	26,3	436
22-28 ans	112,5	39,7	124	118,5	33,2	368
Plus de 28 ans	128,1	40,4	102	131,6	41,4	325
ENSEMBLE DES INGÉNIEURS	78	17,5	958	79,4	19,5	2 852

	SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN			RESTE DE LA PROVINCE		
	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	55,7*	8,7*	18*	61,1	10,8	30
3-6 ans	65,8	17,8	31	68,0	13,2	70
6-10 ans	75,0	13,2	48	83,1	21,0	103
10-16 ans	89,9	20,7	44	93,1	23,9	88
16-22 ans	104,0	18,2	32	102,3	25,5	94
22-28 ans	115,8*	28,8*	27*	113,4	25,5	50
Plus de 28 ans	125,0*	28,8*	19*	123,0	32,8	58
ENSEMBLE DES INGÉNIEURS	77,9	15,4	219	78,4	17,1	493

	HORS QUÉBEC			ENSEMBLE DES INGÉNIEURS		
	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	**	**	**	58,3	11,3	401
3-6 ans	85,3*	20,1*	29*	66,5	12,3	933
6-10 ans	101,0	27,4	54	77,6	15,4	1 465
10-16 ans	114,1	26,5	58	90,5	21,1	1 421
16-22 ans	128,1	36,6	45	103,7	24,7	1 102
22-28 ans	135,7	38,6	62	113,9	30,2	877
Plus de 28 ans	163,0	51,8	54	123,9	34,9	786
ENSEMBLE DES INGÉNIEURS	94,5	23,6	312	80,43	20,43	7 187

* 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.

SALAIRE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

SECTEUR PUBLIC

A

SALAIRE DE BASE SELON LE NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE (en date du 1^{er} février 2014)

NBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE	MOYENNE EN MILLIERS	ÉCART-TYPE EN MILLIERS	NOMBRE D'INGÉNIEURS
	\$	\$	N
3 ans ou moins	54,9	7,9	36
3-6 ans	66,9	13,0	135
6-10 ans	77,9	12,7	216
10-16 ans	88,0	15,3	264
16-22 ans	97,5	20,1	251
22-28 ans	102,7	22,7	241
Plus de 28 ans	111,8	25,6	264
ENSEMBLE	95,4	26,0	1 447

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

NATURE DE LA FONCTION

Direction de service	110,4	25,4	24,3	128
Design et conception	85,9	17,6	16,1	170
Gestion de projets	88,8	22,0	18,7	340
Consultation en génie	83,3	20,3	20,0	49
Autres génie	88,7	17,9	20,5	280
Gestion générale	114,0	27,7	25,6	170
Autres non génie	97,3	30,3	20,7	301

TAILLE DE L'ENTREPRISE

1 à 100 employés	86,3	25,2	20,0	70
101 à 500 employés	92,4	26,9	19,5	192
501 à 1 000 employés	98,6	27,6	20,9	146
Plus de 1 000 employés	96,1	25,4	20,9	1 031

B (SUITE)

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
RÉGION DE TRAVAIL				
Capitale-Nationale	90,7	25,4	20,9	238
Chaudière-Appalaches	80,4*	19,9*	19,4*	26*
Estrie	91,8	27,1	21,5	53
Laurentides-Lanaudière	85,4	18,9	20,8	53
Laval	85,9*	23,7*	17,0*	28*
Mauricie-Centre-du-Québec	92,5	16,3	20,4	60
Montréal	96,2	20,6	19,7	148
Montréal	97,6	26,8	20,8	600
Saguenay-Lac-Saint-Jean	95,3	25,1	20,8	35
Reste de la province	99,0	27,4	21,4	162
Hors Québec	114,3	35,6	21,2	42
ENSEMBLE	95,4	26,0	20,7	1 447

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
8,7	12,1	7,6	31,6	39,9	1 438

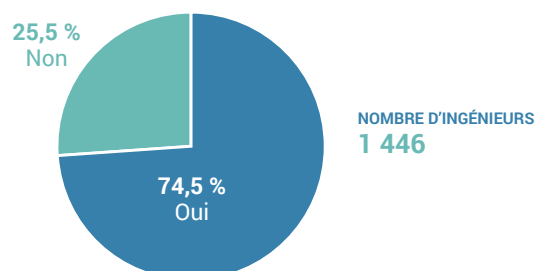
D

NOMBRE MOYEN DE JOURS DE VACANCES
ANNUELLES ET DE CONGÉS MOBILES SELON
LE NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE

	NOMBRE DE JOURS DE VACANCES	NOMBRE DE JOURS DE CONGÉ MOBILE
	JOURS	JOURS
3 ans ou moins	17,1	0,9
3-6 ans	19,3	2,2
6-10 ans	19,6	1,9
10-16 ans	21,0	1,6
16-22 ans	22,4	1,6
22-28 ans	23,8	1,4
plus de 28 ans	25,7	1,6

E

TAUX DE SYNDICALISATION



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

F
ORGANISATION DE LA SEMAINE DE TRAVAIL

NBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE	SEMAINE DE TRAVAIL		TÉLÉTRAVAIL				
	DURÉE NORMALE DE LA SEMAINE DE TRAVAIL	NBRE D'HEURES EFFECTUÉES RÉELLEMENT	NON	BUREAU À LA MAISON	SUR DÉCISION PERSONNELLE	EXCEPTIONNEL SUJET À L'APPROBATION DU SUPÉRIEUR	AUTRES
	MOYENNE EN HEURES	MOYENNE EN HEURES	%	%	%	%	%
3 ans ou moins	36,4	38,8	48,8	0,0	34,7	16,5	0,0
3-6 ans	35,8	38,0	43,9	0,0	16,8	39,3	0,0
6-10 ans	35,9	37,9	37,6	0,0	20,1	41,5	0,9
10-16 ans	35,9	38,4	34,5	0,4	26,0	38,0	1,1
16-22 ans	35,8	39,3	31,0	0,0	31,2	36,2	1,5
22-28 ans	36,1	39,6	40,6	0,0	27,8	30,0	1,6
Plus de 28 ans	36,0	41,0	39,4	0,0	35,3	23,0	2,3
ENSEMBLE	36,0	39,5	38,1	0,0	28,9	31,6	1,4

NBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE	HORAIRE FLEXIBLE			SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE			
	NON	PLAGE QUOTIDIENNE OBLIGATOIRE	SANS PLAGE OBLIGATOIRE	NON	SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE	HORAIRE D'ÉTÉ	SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE ET HORAIRE D'ÉTÉ
	%	%	%	%	%	%	%
3 ans ou moins	26,9	63,6	9,5	71,1	2,0	25,0	2,0
3-6 ans	12,7	72,6	14,7	75,8	7,5	13,6	3,1
6-10 ans	13,8	70,7	15,5	77,9	7,8	11,9	2,4
10-16 ans	16,1	63,5	20,3	75,2	8,3	13,5	3,1
16-22 ans	16,3	66,5	17,2	76,3	7,5	11,8	4,4
22-28 ans	14,5	63,5	22,0	85,9	4,2	7,1	2,8
Plus de 28 ans	16,1	58,4	25,5	83,8	6,5	7,9	1,9
ENSEMBLE	15,6	63,8	20,6	80,1	6,7	10,4	2,7

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 COTISA- TIONS DÉTERMI- NÉES	REER	COMBINAISON DE RÉGIMES ET AUTRES		
	%	%	%	%	%	N
TAILLE DE L'ENTREPRISE						
1 à 100 employés	48,6	22,0	28,3	1,1	88,6	70
101 à 500 employés	75,4	10,6	13,3	0,7	93,8	192
501 à 1 000 employés	91,0	6,7	1,4	0,9	95,4	146
Plus de 1 000 employés	91,5	3,8	2,9	1,8	97,9	1 028
NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***						
A	70,6*	0,0*	29,4*	0,0*	100,0*	20*
B	81,6	10,5	7,9	0,0	91,4	83
C	86,6	6,7	5,7	1,0	97,1	333
D	89,9	5,8	3,4	0,9	97,5	366
E	88,7	4,0	5,2	2,1	97,0	315
F	90,1	2,4	2,2	5,3	98,1	111
F+	88,9	7,7	2,3	1,1	97,9	69
ENSEMBLE	87,4	5,8	5,2	1,6	96,6	1 444

H

INGÉNIEURS PARTICIPANT AUX PROGRAMMES D'ASSURANCES SELON LA TAILLE DE L'ORGANISATION ET LE NIVEAU DE RESPONSABILITÉ

	VIE	SOINS MÉDICAUX ET PARAMÉDICAUX	INVALIDITÉ COURTE ET LONGUE DURÉE	SOINS OCULAIRES	SOINS DENTAIRES	NOMBRE D'INGÉNIEURS
	%	%	%	%	%	N
TAILLE DE L'ENTREPRISE						
1 à 100 employés	76,2	82,2	77,5	47,0	65,8	70
101 à 500 employés	89,3	98,4	97,1	71,6	87,3	190
501 à 1 000 employés	87,5	100,0	97,9	88,0	100,0	146
Plus de 1 000 employés	96,2	98,6	96,3	92,5	95,9	1 029
NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***						
A	0,0*	100,0*	100,0*	100,0*	100,0*	20*
B	84,9	15,1	91,8	84,3	89,6	83
C	89,5	10,5	91,9	77,9	87,4	334
D	91,4	8,6	94,8	71,9	88,9	368
E	90,1	9,9	92,0	75,5	86,6	315
F	85,7	14,3	89,6	55,1	86,5	111
F+	82,5	17,5	82,2	51,2	66,8	69
ENSEMBLE	87,7	12,3	90,5	73,1	84,7	1 443

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

*** Voir page 56 l'évaluation du niveau de responsabilité.

I

INGÉNIEURS BÉNÉFICIAIRE 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
TAILLE DE L'ENTREPRISE				
1 à 100 employés	6,3	24,1	10,0	68
101 à 500 employés	7,3	13,5	7,9	183
501 à 1 000 employés	3,3	7,2	8,4	144
Plus de 1 000 employés	5,4	7,9	11,1	1 008
NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***				
A	2,9*	13,2*	0,0*	20*
B	9,2	6,9	8,8	79
C	4,0	6,6	7,5	324
D	6,3	6,7	7,4	363
E	5,5	10,1	10,5	306
F	2,0	12,0	23,3	111
F+	3,4	25,4	20,5	68
ENSEMBLE	5,4	9,3	10,3	1 411

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

*** Voir page 56 l'évaluation du niveau de responsabilité.

J

INGÉNIEURS BÉNÉFICIAIRE D'AUTRES AVANTAGES SELON LA TAILLE DE L'ORGANISATION ET LE NIVEAU DE RESPONSABILITÉ

	REMBOURSEMENT DE LA COTISATION À L'ORDRE DES INGÉ- NIEURS DU QUÉBEC	ADHÉSION À UN CLUB	BRANCHEMENT INTERNET À DOMICILE	EXAMEN MÉDICAL	CONSULTATION (LÉGALE, FINANCIÈRE OU FISCALE)
	%	%	%	%	%

TAILLE DE L'ENTREPRISE

1 à 100 employés	63,2	22,3	2,9	8,9	5,4
101 à 500 employés	60,3	21,1	4,4	7,4	10,7
501 à 1 000 employés	59,6	29,5	8,7	13,0	10,5
Plus de 1 000 employés	28,2	12,2	2,3	8,1	8,3

NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***

A	21,2*	18,7*	3,6*	11,8*	20,6*
B	33,3	11,6	0,0	10,8	5,4
C	32,8	12,2	0,6	5,2	5,5
D	37,7	16,4	0,9	5,4	8,7
E	41,4	17,3	4,8	10,2	6,8
F	39,8	17,4	11,7	14,2	11,7
F+	58,9	14,5	6,7	19,9	21,7
ENSEMBLE	37,2	15,6	3,3	8,5	8,6

	TÉLÉPHONE CELLULAIRE	ORDINATEUR POUR LE DOMICILE	PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS	PROGRAMME DE FORMATION EXTERNE	NOMBRE D'INGÉNIEURS
	%	%	%	%	N

TAILLE DE L'ENTREPRISE

1 à 100 employés	70,5	44,2	59,0	93,8	67
101 à 500 employés	52,2	35,1	85,8	87,1	189
501 à 1 000 employés	51,7	45,3	85,3	86,0	144
Plus de 1 000 employés	42,8	29,8	94,3	89,4	1 026

NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***

A	36,3*	10,3*	77,8*	74,1*	19*
B	30,3	18,6	83,7	85,7	83
C	31,1	23,1	90,1	86,5	334
D	43,6	25,7	92,2	92,1	365
E	52,9	34,2	90,7	90,0	314
F	68,3	54,8	95,2	91,6	110
F+	85,4	69,9	93,4	91,9	69
ENSEMBLE	46,5	33,0	90,4	89,0	1 434

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

*** Voir page 56 l'évaluation du niveau de responsabilité.

ENSEMBLE DES SECTEURS PRIVÉS

A

SALAIRE DE BASE SELON LE NOMBRE
D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE (en date du 1^{er} février 2014)

NBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE	MOYENNE EN MILLIERS	ÉCART-TYPE EN MILLIERS	NOMBRE D'INGÉNIEURS
	\$	\$	N
3 ans ou moins	58,4	16,3	374
3-6 ans	65,9	13,2	815
6-10 ans	76,8	17,0	1 260
10-16 ans	90,6	27,0	1 184
16-22 ans	105,2	27,1	878
22-28 ans	120,3	35,1	642
Plus de 28 ans	134,8	44,0	538
ENSEMBLE	95,9	38,5	5 846

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

NATURE DE LA FONCTION

Direction de service	122,1	37,0	22,2	538
Design et conception	79,6	26,4	12,1	1 153
Gestion de projets	89,2	30,6	13,8	1 199
Consultation en génie	84,9	30,1	14,2	619
Autres génie	87,5	30,1	15,0	919
Gestion générale	128,6	50,5	22,1	600
Autres non génie	100,5	40,8	17,8	778

TAILLE DE L'ENTREPRISE

1 à 100 employés	89,6	38,6	15,0	1 537
101 à 500 employés	92,4	35,0	15,5	1 357
501 à 1 000 employés	99,1	39,9	16,8	558
Plus de 1 000 employés	101,1	39,2	16,8	2 378

B (SUITE)

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
RÉGION DE TRAVAIL				
Capitale-Nationale	85,0	30,2	14,7	588
Chaudière-Appalaches	84,9	30,9	15,4	187
Estrie	87,5	31,9	15,5	298
Laurentides-Lanaudière	91,2	31,4	15,8	306
Laval	88,0	32,6	14,4	247
Mauricie-Centre-du-Québec	85,4	30,5	14,8	304
Montérégie	95,2	37,7	16,5	819
Montréal	99,2	40,3	16,4	2 280
Saguenay-Lac-Saint-Jean	90,3	32,9	13,9	188
Reste de la province	94,1	33,5	14,4	343
Hors Québec	133,2	48,3	21,8	278
ENSEMBLE	95,9	38,5	16,1	5 846

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
9,5	10,5	8,3	11,5	60,1	5 811

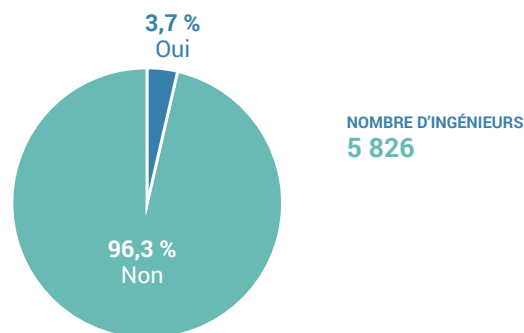
D

NOMBRE MOYEN DE JOURS DE VACANCES
ANNUELLES ET DE CONGÉS MOBILES SELON
LE NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE

	NOMBRE DE JOURS DE VACANCES	NOMBRE DE JOURS DE CONGÉ MOBILE
	JOURS	JOURS
3 ans ou moins	14,0	1,6
3-6 ans	15,0	1,8
6-10 ans	16,8	1,8
10-16 ans	19,0	1,7
16-22 ans	20,5	1,8
22-28 ans	22,0	1,8
plus de 28 ans	23,5	1,4

E

TAUX DE SYNDICALISATION



F
ORGANISATION DE LA SEMAINE DE TRAVAIL

NBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE	SEMAINE DE TRAVAIL		TÉLÉTRAVAIL				
	DURÉE NORMALE DE LA SEMAINE DE TRAVAIL	NBRE D'HEURES EFFECTUÉES RÉELLEMENT	NON	BUREAU À LA MAISON	SUR DÉCISION PERSONNELLE	EXCEPTIONNEL SUJET À L'APPROBATION DU SUPÉRIEUR	AUTRES
	MOYENNE EN HEURES	MOYENNE EN HEURES	%	%	%	%	%
3 ans ou moins	39,2	41,9	43,7	1,1	30,0	24,4	0,8
3-6 ans	39,0	41,6	33,1	0,8	36,9	27,8	1,3
6-10 ans	39,0	41,9	27,7	1,4	40,9	28,9	1,1
10-16 ans	38,9	42,5	25,0	1,3	49,9	22,2	1,7
16-22 ans	38,9	43,0	27,9	1,7	50,9	18,5	1,0
22-28 ans	38,9	44,2	30,9	2,5	51,7	14,4	0,6
Plus de 28 ans	38,7	44,0	32,7	1,4	52,9	11,0	2,0
ENSEMBLE	38,9	42,8	31,0	1,5	45,5	20,6	1,3

NBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE	HORAIRE FLEXIBLE			SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE			
	NON	PLAGE QUOTIDIENNE OBLIGATOIRE	SANS PLAGE OBLIGATOIRE	NON	SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE	HORAIRE D'ÉTÉ	SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE ET HORAIRE D'ÉTÉ
	%	%	%	%	%	%	%
3 ans ou moins	22,2	51,4	26,4	74,7	5,8	16,8	2,7
3-6 ans	19,3	55,8	24,9	69,8	9,1	18,8	2,4
6-10 ans	19,7	55,3	25,0	72,1	6,9	19,1	1,9
10-16 ans	20,8	54,3	24,9	73,7	7,3	16,6	2,4
16-22 ans	25,3	49,4	25,3	72,1	5,9	19,6	2,4
22-28 ans	30,2	45,1	24,7	75,8	8,1	14,3	1,7
Plus de 28 ans	31,0	38,6	30,4	72,6	9,4	15,5	2,6
ENSEMBLE	24,2	49,8	26,0	72,9	7,7	17,1	2,3

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 COTISA- TIONS DÉTERMI- NÉES	REER	COMBINAISON DE RÉGIMES ET AUTRES		
	%	%	%	%	%	N
TAILLE DE L'ENTREPRISE						
1 à 100 employés	5,6	17,7	72,9	3,8	40,3	627
101 à 500 employés	7,5	23,4	64,3	4,8	76,9	1 051
501 à 1 000 employés	9,4	28,9	53,0	8,7	92,1	510
Plus de 1 000 employés	20,4	31,7	41,7	6,2	95,8	2 259
NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***						
A	3,1	20,3	76,7	0,0	68,8	73
B	6,7	26,4	63,6	3,2	73,2	411
C	10,7	28,4	55,6	5,4	77,4	1 073
D	13,0	31,2	49,0	6,7	79,6	1 161
E	17,3	25,2	49,7	7,8	80,5	943
F	21,9	23,4	48,7	6,0	74,4	311
F+	21,9	21,9	55,7	0,4	60,0	127
ENSEMBLE	14,1	27,5	52,5	5,9	76,5	4 461

H
INGÉNIEURS PARTICIPANT AUX PROGRAMMES D'ASSURANCES
SELON LA TAILLE DE L'ORGANISATION ET LE NIVEAU DE RESPONSABILITÉ

	VIE	SOINS MÉDICAUX ET PARAMÉDICAUX	INVALIDITÉ COURTE ET LONGUE DURÉE	SOINS OCULAIRES	SOINS DENTAIRES	NOMBRE D'INGÉNIEURS
	%	%	%	%	%	N
TAILLE DE L'ENTREPRISE						
1 à 100 employés	73,7	79,5	74,8	43,6	54,0	1 528
101 à 500 employés	90,9	96,2	92,8	59,4	73,4	1 356
501 à 1 000 employés	92,6	97,0	96,3	81,4	88,7	558
Plus de 1 000 employés	95,9	98,8	98,0	88,3	96,2	2 368
NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***						
A	80,6	86,5	81,9	65,3	73,9	101
B	82,5	92,0	88,0	66,0	74,5	555
C	87,8	92,6	90,0	71,2	78,7	1 385
D	90,1	94,7	93,1	70,8	81,1	1 459
E	92,3	94,5	92,7	70,7	82,7	1 186
F	92,2	94,8	92,5	67,0	79,7	426
F+	84,2	85,9	83,4	55,6	66,1	214
ENSEMBLE	88,6%	92,9	90,5	69,2	79,1	5 826

*** Voir page 56 l'évaluation du niveau de responsabilité.

I

INGÉNIEURS BÉNÉFICIAIRE 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
TAILLE DE L'ENTREPRISE				
1 à 100 employés	12,4	10,6	13,5	1 454
101 à 500 employés	9,1	8,7	11,3	1 302
501 à 1 000 employés	4,8	10,0	12,0	539
Plus de 1 000 employés	5,6	7,5	12,8	2 288
NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***				
A	8,0	3,5	10,6	101
B	4,9	5,7	11,7	544
C	5,2	5,5	8,0	1 341
D	5,7	6,4	10,4	1 413
E	9,6	9,2	13,5	1 141
F	14,8	17,4	18,0	395
F+	26,8	24,1	30,1	188
ENSEMBLE	8,1	8,8	12,5	5 599

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 INGÉ- NIEURS DU QUÉBEC	ADHÉSION À UN CLUB	BRANCHEMENT INTERNET À DOMICILE	EXAMEN MÉDICAL	CONSULTATION (LÉGALE, FINANCIÈRE OU FISCALE)
	%	%	%	%	%

TAILLE DE L'ENTREPRISE

1 à 100 employés	59,6	16,9	8,5	7,5	4,8
101 à 500 employés	63,0	26,0	5,1	13,3	9,1
501 à 1 000 employés	64,2	29,0	6,4	21,1	15,6
Plus de 1 000 employés	56,6	32,2	4,2	20,5	13,5

NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***

A	45,1	23,8	1,1	13,4	5,3
B	58,0	21,2	1,6	8,4	4,1
C	61,6	25,7	3,9	9,9	6,7
D	59,4	25,5	5,1	12,5	11,7
E	62,6	29,1	6,7	18,9	13,4
F	65,8	32,4	8,5	26,3	11,6
F+	74,2	28,4	17,2	31,5	18,7
ENSEMBLE	59,6	26,4	5,7	15,6	10,4

	TÉLÉPHONE CELLULAIRE	ORDINATEUR POUR LE DOMICILE	PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS	PROGRAMME DE FORMATION EXTERNE	NOMBRE D'INGÉNIEURS
	%	%	%	%	N

TAILLE DE L'ENTREPRISE

1 à 100 employés	65,0	51,2%	21,6%	77,8%	1 495
101 à 500 employés	59,6	53,3%	61,7%	82,6%	1 327
501 à 1 000 employés	54,3	50,7%	81,6%	84,2%	547
Plus de 1 000 employés	61,0	55,4%	89,2%	85,0%	2 331

NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***

A	35,2	27,9	43,4	77,7	99
B	37,0	33,8	49,8	79,4	544
C	44,6	39,8	63,0	80,7	1 361
D	58,4	50,8	68,5	85,8	1 438
E	76,5	64,4	72,1	83,9	1 166
F	91,5	80,3	68,5	88,2	414
F+	97,4	85,0	59,2	89,1	207
ENSEMBLE	61,1	53,3	64,4	82,4	5 715

*** Voir page 56 l'évaluation du niveau de responsabilité.

SECTEUR MANUFACTURIER

A

SALAIRE DE BASE SELON LE NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE (en date du 1^{er} février 2014)

NBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE	MOYENNE EN MILLIERS	ÉCART-TYPE EN MILLIERS	NOMBRE D'INGÉNIEURS
	\$	\$	N
3 ans ou moins	59,9	22,0	102
3-6 ans	63,9	10,5	204
6-10 ans	74,6	15,3	444
10-16 ans	86,5	17,5	424
16-22 ans	103,3	25,2	366
22-28 ans	116,5	32,5	263
Plus de 28 ans	128,6	43,2	211
ENSEMBLE	96,0	35,9	2 045

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

NATURE DE LA FONCTION

Direction de service	115,7	31,2	22,0	250
Design et conception	79,5	24,6	13,5	392
Gestion de projets	83,3	24,0	13,9	382
Consultation en génie	**	**	**	**
Autres génie	87,0	29,3	15,8	441
Gestion générale	125,4	48,0	22,3	275
Autres non génie	98,3	32,2	17,9	286

TAILLE DE L'ENTREPRISE

1 à 100 employés	88,7	36,2	15,7	454
101 à 500 employés	91,1	36,8	15,8	616
501 à 1 000 employés	102,8	36,6	19,0	237
Plus de 1 000 employés	102,2	33,1	18,3	728

B (SUITE)

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
RÉGION DE TRAVAIL				
Capitale-Nationale	84,9	31,2	16,3	154
Chaudière-Appalaches	89,4	33,8	17,0	104
Estrie	90,1	32,6	17,0	187
Laurentides-Lanaudière	94,7	31,3	16,7	171
Laval	90,3	31,4	14,0	70
Mauricie-Centre-du-Québec	86,9	31,0	15,1	163
Montérégie	97,9	38,9	17,5	423
Montréal	100,7	37,1	17,5	575
Saguenay-Lac-Saint-Jean	92,0	29,2	15,8	59
Reste de la province	92,0	26,8	15,8	65
Hors Québec	125,1	38,2	22,6	72
ENSEMBLE	96,0	35,9	17,1	2 045

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
6,6	6,6	10,3	7,0	69,5	642

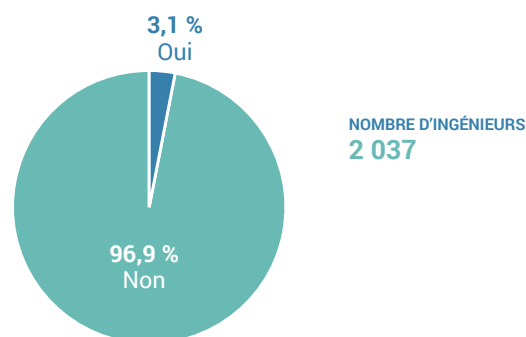
D

NOMBRE MOYEN DE JOURS DE VACANCES
ANNUELLES ET DE CONGÉS MOBILES SELON
LE NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE

	NOMBRE DE JOURS DE VACANCES	NOMBRE DE JOURS DE CONGÉ MOBILE
	JOURS	JOURS
3 ans ou moins	14,0	1,5
3-6 ans	14,4	1,7
6-10 ans	16,6	1,7
10-16 ans	18,8	1,6
16-22 ans	20,6	1,5
22-28 ans	22,4	1,7
plus de 28 ans	25,0	1,5

E

TAUX DE SYNDICALISATION



F
ORGANISATION DE LA SEMAINE DE TRAVAIL

NBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE	SEMAINE DE TRAVAIL		TÉLÉTRAVAIL				
	DURÉE NORMALE DE LA SEMAINE DE TRAVAIL	NBRE D'HEURES EFFECTUÉES RÉELLEMENT	NON	BUREAU À LA MAISON	SUR DÉCISION PERSONNELLE	EXCEPTIONNEL SUJET À L'APPROBATION DU SUPÉRIEUR	AUTRES
	MOYENNE EN HEURES	MOYENNE EN HEURES	%	%	%	%	%
3 ans ou moins	39,3	43,2	46,1	0,4	23,3	29,2	1,0
3-6 ans	39,2	42,1	42,2	0,4	24,1	32,3	1,0
6-10 ans	39,1	42,3	35,2	1,6	30,4	31,8	1,1
10-16 ans	39,1	42,9	31,8	0,9	39,8	26,8	0,7
16-22 ans	39,0	43,4	36,1	1,1	43,3	18,8	0,8
22-28 ans	39,1	44,8	33,9	0,7	47,2	17,0	1,1
Plus de 28 ans	38,8	44,9	38,3	0,4	47,4	11,9	2,1
ENSEMBLE	39,1	43,5	36,4	1,0	38,8	22,6	1,2

NBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE	HORAIRE FLEXIBLE			SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE			
	NON	PLAGE QUOTIDIENNE OBLIGATOIRE	SANS PLAGE OBLIGATOIRE	NON	SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE	HORAIRE D'ÉTÉ	SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE ET HORAIRE D'ÉTÉ
	%	%	%	%	%	%	%
3 ans ou moins	22,1	52,9	24,9	70,6	2,2	24,0	3,2
3-6 ans	29,4	56,1	14,4	77,5	4,4	15,7	2,4
6-10 ans	25,6	57,6	16,8	71,7	3,0	23,2	2,0
10-16 ans	25,9	59,7	14,4	70,8	5,1	21,8	2,3
16-22 ans	27,2	55,0	17,9	72,1	2,8	23,5	1,6
22-28 ans	33,9	47,8	18,3	79,3	5,5	14,5	0,8
Plus de 28 ans	32,4	40,1	27,5	77,8	3,5	15,7	3,0
ENSEMBLE	28,7	52,3	19,1	74,0	4,0	19,9	2,1

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 COTISA- TIONS DÉTERMI- NÉES	REER	COMBINAISON DE RÉGIMES ET AUTRES		
	%	%	%	%		
TAILLE DE L'ENTREPRISE						
1 à 100 employés	9,0	15,0	72,8	3,2	49,2	451
101 à 500 employés	8,2	27,1	60,1	4,7	79,9	615
501 à 1 000 employés	11,0	32,8	46,3	9,8	95,3	237
Plus de 1 000 employés	26,1	40,2	22,1	11,6	97,5	727
NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***						
A	4,2*	31,3*	64,5*	0,0*	47,2*	28*
B	9,5	31,7	56,6	2,2	74,3	147
C	13,0	32,9	46,6	7,5	81,9	468
D	15,0	35,5	39,6	9,9	84,8	540
E	19,2	29,1	40,6	11,1	84,5	447
F	26,8	28,5	38,2	6,4	77,5	172
F+	15,0	24,7	60,3	0,0	68,8	83
ENSEMBLE	16,5	32,0	43,2	8,2	81,4	2 040

H

INGÉNIEURS PARTICIPANT AUX PROGRAMMES D'ASSURANCES SELON LA TAILLE DE L'ORGANISATION ET LE NIVEAU DE RESPONSABILITÉ

	VIE	SOINS MÉDICAUX ET PARAMÉDICAUX	INVALIDITÉ COURTE ET LONGUE DURÉE	SOINS OCULAIRES	SOINS DENTAIRES	NOMBRE D'INGÉNIEURS N
	%	%	%	%	%	
TAILLE DE L'ENTREPRISE						
1 à 100 employés	80,5	89,3	82,1	48,4	59,5	452
101 à 500 employés	91,6	97,3	94,0	61,0	70,6	615
501 à 1 000 employés	94,4	96,7	96,1	80,0	88,5	237
Plus de 1 000 employés	97,2	99,5	98,4	91,4	97,6	725
NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***						
A	88,5*	90,5*	80,7*	61,7*	73,9*	28*
B	83,5	95,2	91,0	61,0	71,4	147
C	88,8	94,2	91,8	73,5	79,6	468
D	92,8	97,5	95,3	75,0	81,4	540
E	95,1	97,2	94,6	72,3	84,4	446
F	95,7	99,2	96,8	73,0	84,1	172
F+	91,0	94,4	89,1	59,6	64,7	84
ENSEMBLE	91,6	96,3	93,2	71,5	80,1	2 039

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

*** Voir page 56 l'évaluation du niveau de responsabilité.

I

INGÉNIEURS BÉNÉFICIAIRES 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
TAILLE DE L'ENTREPRISE				
1 à 100 employés	10,3	11,2	6,5	427
101 à 500 employés	4,8	7,6	4,1	594
501 à 1 000 employés	5,3	8,3	7,8	228
Plus de 1 000 employés	5,5	6,5	5,8	703
NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***				
A	2,9*	2,0*	10,5*	28*
B	5,8	3,2	3,3	144
C	2,2	3,9	3,4	457
D	4,5	5,0	6,3	528
E	7,7	9,3	6,9	429
F	10,9	16,6	5,4	160
F+	21,2	17,8	7,5	72
ENSEMBLE	6,3	8,0	5,7	1 962

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

*** Voir page 56 l'évaluation du niveau de responsabilité.

J
INGÉNIEURS BÉNÉFICIAIRE D'AUTRES AVANTAGES SELON LA TAILLE
DE L'ORGANISATION ET LE NIVEAU DE RESPONSABILITÉ

	REMBOURSEMENT DE LA COTISATION À L'ORDRE DES INGÉ- NIEURS DU QUÉBEC	ADHÉSION À UN CLUB	BRANCHEMENT INTERNET À DOMICILE	EXAMEN MÉDICAL	CONSULTATION (LÉGALE, FINANCIÈRE OU FISCALE)
	%	%	%	%	%

TAILLE DE L'ENTREPRISE

1 à 100 employés	61,8	15,6	8,6	7,6	4,4
101 à 500 employés	75,5	24,3	4,9	14,5	9,6
501 à 1 000 employés	81,9	25,6	6,0	25,8	13,5
Plus de 1 000 employés	64,2	33,1	2,4	23,3	13,0

NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***

A	41,1*	14,0*	0,0*	7,7*	6,1*
B	72,8	18,3	1,2	7,5	4,2
C	69,2	24,1	1,3	12,5	6,4
D	70,2	25,6	5,2	13,2	12,6
E	70,4	28,8	5,1	23,5	12,6
F	75,4	34,4	10,9	25,9	12,7
F+	83,2	25,0	12,9	27,7	11,4
ENSEMBLE	69,0	25,8	5,0	17,7	10,2

	TÉLÉPHONE CELLULAIRE	ORDINATEUR POUR LE DOMICILE	PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS	PROGRAMME DE FORMATION EXTERNE	NOMBRE D'INGÉNIEURS
	%	%	%	%	N

TAILLE DE L'ENTREPRISE

1 à 100 employés	61,2	49,7	31,5	78,0	450
101 à 500 employés	59,5	52,6	66,6	86,6	610
501 à 1 000 employés	56,6	56,7	84,0	87,7	235
Plus de 1 000 employés	52,7	54,6	90,5	81,7	719

NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***

A	19,0*	24,5*	30,6*	68,5*	19*
B	24,3	31,2	49,8	80,6	83
C	33,5	33,4	67,0	81,0	334
D	50,4	48,6	73,9	85,8	365
E	75,0	65,6	76,8	83,8	314
F	91,1	81,1	78,9	90,9	110
F+	97,9	85,7	63,7	89,1	69
ENSEMBLE	56,9	53,1	69,8	83,0	1 434

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

*** Voir page 56 l'évaluation du niveau de responsabilité.

SECTEUR DE L'INDUSTRIE DES COMMUNICATIONS, TÉLÉCOMMUNICATIONS ET DE L'INFORMATIQUE

A

SALAIRE DE BASE SELON LE NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE (en date du 1^{er} février 2014)

NBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE	MOYENNE EN MILLIERS	ÉCART-TYPE EN MILLIERS	NOMBRE D'INGÉNIEURS
	\$	\$	N
3 ans ou moins	56,0	9,3	37
3-6 ans	68,1	11,1	76
6-10 ans	78,2	18,4	142
10-16 ans	91,7	21,7	152
16-22 ans	110,1	30,0	107
22-28 ans	119,3	42,8	70
Plus de 28 ans	131,8	55,4	40
ENSEMBLE	94,6	38,0	645

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

NATURE DE LA FONCTION

Direction de service	134,2	59,0	19,4	42
Design et conception	85,1	25,3	12,7	180
Gestion de projets	91,5	27,6	15,1	72
Consultation en génie	93,0*	29,3*	16,8*	18*
Autres génie	77,7	20,4	13,5	67
Gestion générale	131,0	63,6	19,3	45
Autres non génie	92,3	31,9	15,2	216

TAILLE DE L'ENTREPRISE

1 à 100 employés	93,1	35,1	14,6	208
101 à 500 employés	92,9	28,7	14,4	141
501 à 1 000 employés	83,4	27,1	13,0	52
Plus de 1 000 employés	98,7	45,4	16,3	243

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

B (SUITE)

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
RÉGION DE TRAVAIL				
Capitale-Nationale	84,3	28,8	14,5	69
Chaudière-Appalaches	**	**	**	**
Estrie	**	**	**	**
Laurentides-Lanaudière	79,3*	22,5*	13,3*	13*
Laval	74,3*	19,7*	8,7*	11*
Mauricie-Centre-du-Québec	**	**	**	**
Montréal	94,8	27,8	16,2	37
Montréal	97,1	40,9	15,1	450
Saguenay-Lac-Saint-Jean	**	**	**	**
Reste de la province	109,6*	42,6*	15,8*	12*
Hors Québec	111,0*	29,2*	21,2*	19*
ENSEMBLE	94,6	38,0	15,1	645

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
6,6	6,6	10,3	7,0	69,5	642

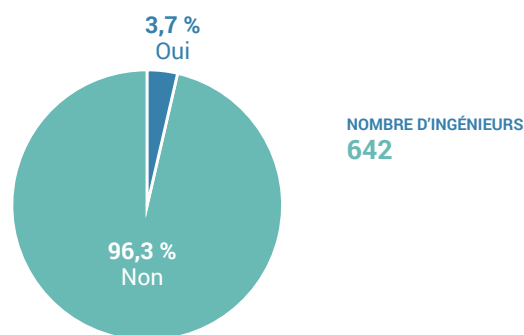
D

NOMBRE MOYEN DE JOURS DE VACANCES
ANNUELLES ET DE CONGÉS MOBILES SELON
LE NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE

	NOMBRE DE JOURS DE VACANCES	NOMBRE DE JOURS DE CONGÉ MOBILE
	JOURS	JOURS
3 ans ou moins	13,8	1,2
3-6 ans	14,9	1,7
6-10 ans	17,2	1,7
10-16 ans	19,7	1,7
16-22 ans	20,6	1,8
22-28 ans	21,8	1,4
plus de 28 ans	22,9	1,2

E

TAUX DE SYNDICALISATION



* 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.

F

ORGANISATION DE LA SEMAINE DE TRAVAIL

NBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE	SEMAINE DE TRAVAIL		TÉLÉTRAVAIL				
	DURÉE NORMALE DE LA SEMAINE DE TRAVAIL	NBRE D'HEURES EFFECTUÉES RÉELLEMENT	NON	BUREAU À LA MAISON	SUR DÉCISION PERSONNELLE	EXCEPTIONNEL SUJET À L'APPROBATION DU SUPÉRIEUR	AUTRES
	MOYENNE EN HEURES	MOYENNE EN HEURES	%	%	%	%	%
3 ans ou moins	38,7	39,6	5,2	6,0	62,1	26,7	0,0
3-6 ans	38,8	40,8	12,5	1,1	61,6	22,0	2,7
6-10 ans	38,7	41,4	10,8	3,5	53,4	31,5	0,7
10-16 ans	38,7	41,2	7,6	2,6	72,5	15,9	1,5
16-22 ans	38,8	43,2	5,3	1,9	71,8	21,0	0,0
22-28 ans	38,6	44,3	9,2	9,8	68,2	12,8	0,0
Plus de 28 ans	38,5	43,0	4,1	2,0	80,8	11,0	2,0
ENSEMBLE	38,7	42,1	7,8	3,7	67,6	20,0	0,9

NBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE	HORAIRE FLEXIBLE			SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE			
	NON	PLAGE QUOTIDIENNE OBLIGATOIRE	SANS PLAGE OBLIGATOIRE	NON	SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE	HORAIRE D'ÉTÉ	SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE ET HORAIRE D'ÉTÉ
	%	%	%	%	%	%	%
3 ans ou moins	6,4	57,9	35,7	79,2	2,7	15,1	3,0
3-6 ans	5,1	66,2	28,7	77,4	2,7	16,2	3,6
6-10 ans	6,2	55,8	38,0	90,4	2,0	6,8	0,7
10-16 ans	5,3	56,2	38,4	88,6	3,3	7,4	0,8
16-22 ans	15,4	48,0	36,5	89,1	2,0	7,2	1,8
22-28 ans	12,8	45,9	41,3	85,9	5,6	7,2	1,4
Plus de 28 ans	13,2	44,9	41,9	98,0	0,0	2,0	0,0
ENSEMBLE	9,5	53,1	37,5	87,5	2,7	8,2	1,6

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 COTISA- TIONS DÉTERMI- NÉES	REER	COMBINAISON DE RÉGIMES ET AUTRES		
	%	%	%	%		
TAILLE DE L'ENTREPRISE						
1 à 100 employés	0,0	16,3	77,0	6,7%	35,7	71
101 à 500 employés	3,0	14,3	80,5	2,2%	74,0	107
501 à 1 000 employés	4,0	13,3	80,9	1,8%	78,7	42
Plus de 1 000 employés	37,1	32,9	29,2	,8%	92,6	224
NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***						
A	**	**	**	**	**	**
B	16,5	15,3	68,2	0,0	75,8	37
C	17,2	30,2	50,9	1,7	73,6	121
D	19,9	24,6	52,6	2,9	74,7	111
E	27,6	25,8	45,4	1,3	74,9	75
F	16,7*	10,6*	72,7*	0,0*	59,4*	15*
F+	**	**	**	**	**	**
ENSEMBLE	20,6	24,6	52,7	2,2	69,5	445

H
**INGÉNIEURS PARTICIPANT AUX PROGRAMMES D'ASSURANCES
SELON LA TAILLE DE L'ORGANISATION ET LE NIVEAU DE RESPONSABILITÉ**

	VIE	SOINS MÉDICAUX ET PARAMÉDICAUX	INVALIDITÉ COURTE ET LONGUE DURÉE	SOINS OCULAIRES	SOINS DENTAIRES	NOMBRE D'INGÉNIEURS
	%	%	%	%	%	N
TAILLE DE L'ENTREPRISE						
1 à 100 employés	76,2	82,2	77,5	47,0	65,8	207
101 à 500 employés	89,3	98,4	97,1	71,6	87,3	141
501 à 1 000 employés	87,5	100,0	97,9	88,0	100,0	52
Plus de 1 000 employés	96,2	98,6	96,3	92,5	95,9	242
NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***						
A	**	**	**	**	**	**
B	84,9	97,7	91,8	84,3	89,6	49
C	89,5	95,0	91,9	77,9	87,4	165
D	91,4	96,1	94,8	71,9	88,9	146
E	90,1	94,3	92,0	75,5	86,6	104
F	85,7*	93,4*	89,6*	55,1*	86,5*	26*
F+	82,5*	84,9*	82,2*	51,2*	66,8*	25*
ENSEMBLE	87,7	93,4	90,5	73,1	84,7	643

* 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 56 l'évaluation du niveau de responsabilité.

I

INGÉNIEURS BÉNÉFICIAIRE 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
TAILLE DE L'ENTREPRISE				
1 à 100 employés	1,3	7,6	13,0	204
101 à 500 employés	0,0	6,1	17,5	138
501 à 1 000 employés	0,0	4,2	6,4	52
Plus de 1 000 employés	3,9	4,4	16,6	239
NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***				
A	**	**	**	**
B	2,0	0,0	10,4	49
C	1,5	1,0	11,5	163
D	0,0	1,0	10,0	144
E	2,1	8,5	18,0	103
F	6,3*	28,0*	32,4*	26*
F+	14,7*	22,8*	45,8*	25*
ENSEMBLE	2,0	5,8	14,9	634

* 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 56 l'évaluation du niveau de responsabilité.

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 INGÉ- NIEURS DU QUÉBEC	ADHÉSION À UN CLUB	BRANCHEMENT INTERNET À DOMICILE	EXAMEN MÉDICAL	CONSULTATION (LÉGALE, FINANCIÈRE OU FISCALE)
	%	%	%	%	%

TAILLE DE L'ENTREPRISE

1 à 100 employés	34,2	19,7	16,4	5,5	6,0
101 à 500 employés	39,3	27,0	7,5	9,6	10,6
501 à 1 000 employés	21,8	33,9	8,0	5,4	12,3
Plus de 1 000 employés	53,7	30,0	19,4	21,0	20,1

NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***

A	**	**	**	**	**
B	34,4	18,6	4,9	6,2	10,3
C	47,5	28,6	15,0	10,2	15,3
D	44,8	27,6	14,2	14,8	12,4
E	49,2	24,8	17,6	12,4	9,2
F	43,9 *	37,3*	20,2*	18,6*	9,9*
F+	57,4*	23,8 *	46,5*	30,8*	22,9*
ENSEMBLE	42,0	26,2	15,0	12,5	12,9

	TÉLÉPHONE CELLULAIRE	ORDINATEUR POUR LE DOMICILE	PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS	PROGRAMME DE FORMATION EXTERNE	NOMBRE D'INGÉNIEURS
	%	%	%	%	N

TAILLE DE L'ENTREPRISE

1 à 100 employés	44,2	46,7	25,4	65,5	205
101 à 500 employés	39,2	38,6	63,2	72,1	139
501 à 1 000 employés	18,4	24,5	73,9	80,5	52
Plus de 1 000 employés	68,2	59,5	90,5	83,2	239

NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***

A	**	**	**	**	**
B	27,2	36,0	56,7	74,8	49
C	37,0	36,0	65,5	69,3	164
D	43,3	46,0	70,5	79,3	145
E	76,2	62,3	67,2	82,5	102
F	83,3 *	83,3*	58,7*	91,6*	26*
F+	95,5*	81,1*	51,2*	89,2*	25*
ENSEMBLE	50,9	48,3	62,5	75,0	635

* 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 56 l'évaluation du niveau de responsabilité.

SECTEUR GÉNIE CONSEIL

A

SALAIRE DE BASE SELON LE NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE (en date du 1^{er} février 2014)

NBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE	MOYENNE EN MILLIERS	ÉCART-TYPE EN MILLIERS	NOMBRE D'INGÉNIEURS
	\$	\$	N
3 ans ou moins	56,0	10,3	104
3-6 ans	62,7	10,0	265
6-10 ans	73,6	14,5	319
10-16 ans	88,9	21,9	240
16-22 ans	104,7	24,6	179
22-28 ans	124,7	27,5	125
Plus de 28 ans	134,0	31,6	125
ENSEMBLE	92,3	35,7	1 395

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

NATURE DE LA FONCTION

Direction de service	132,0	32,1	25,7	114
Design et conception	77,7	26,4	10,7	338
Gestion de projets	97,0	35,2	16,7	274
Consultation en génie	84,4	29,0	14,4	517
Autres génie	84,7	33,6	12,8	64
Gestion générale	129,7	45,0	21,0	43
Autres non génie	112,8	41,9	21,1	38

TAILLE DE L'ENTREPRISE

1 à 100 employés	84,0	31,6	14,2	320
101 à 500 employés	91,6	30,9	16,0	206
501 à 1 000 employés	89,8	34,2	14,4	103
Plus de 1 000 employés	96,2	38,0	16,0	764

B (SUITE)

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
RÉGION DE TRAVAIL				
Capitale-Nationale	84,8	28,7	14,2	181
Chaudière-Appalaches	67,9*	22,1*	9,7*	23*
Estrie	82,9	31,8	12,9	59
Laurentides-Lanaudière	73,8	34,7	10,3	36
Laval	82,5	27,5	11,5	77
Mauricie-Centre-du-Québec	83,3	31,8	14,0	63
Montérégie	88,4	26,8	16,0	153
Montréal	98,9	37,9	17,0	581
Saguenay-Lac-Saint-Jean	75,9	22,7	11,5	54
Reste de la province	82,3	26,9	12,2	108
Hors Québec	128,8	45,4	22,1	60
ENSEMBLE	92,3	35,7	15,4	1 395

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
17,1	19,6	6,7	24,3	32,3	1 386

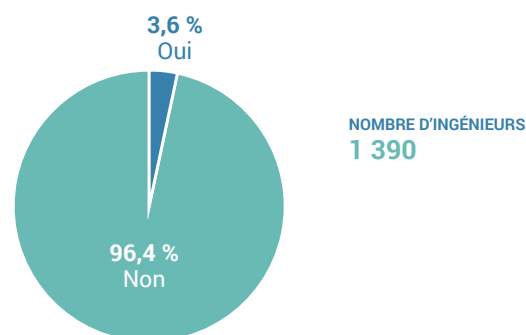
D

NOMBRE MOYEN DE JOURS DE VACANCES
ANNUELLES ET DE CONGÉS MOBILES SELON
LE NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE

	NOMBRE DE JOURS DE VACANCES	NOMBRE DE JOURS DE CONGÉ MOBILE
	JOURS	JOURS
3 ans ou moins	13,2	2,0
3-6 ans	14,2	1,9
6-10 ans	16,3	1,8
10-16 ans	18,1	1,7
16-22 ans	19,6	1,9
22-28 ans	20,0	1,8
plus de 28 ans	20,5	1,3

E

TAUX DE SYNDICALISATION



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

F
ORGANISATION DE LA SEMAINE DE TRAVAIL

NBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE	SEMAINE DE TRAVAIL		TÉLÉTRAVAIL				
	DURÉE NORMALE DE LA SEMAINE DE TRAVAIL	NBRE D'HEURES EFFECTUÉES RÉELLEMENT	NON	BUREAU À LA MAISON	SUR DÉCISION PERSONNELLE	EXCEPTIONNEL SUJET À L'APPROBATION DU SUPÉRIEUR	AUTRES
	MOYENNE EN HEURES	MOYENNE EN HEURES	%	%	%	%	%
3 ans ou moins	38,2	40,1	38,2	0,9	38,9	22,0	0,0
3-6 ans	38,2	40,3	28,3	0,3	39,6	30,6	1,2
6-10 ans	38,2	40,2	17,5	0,6	51,6	28,7	1,6
10-16 ans	38,0	40,7	17,7	1,2	55,9	22,3	2,9
16-22 ans	38,4	41,4	22,0	1,6	57,3	18,1	1,1
22-28 ans	38,1	42,1	28,7	1,0	60,1	10,3	0,0
Plus de 28 ans	37,7	41,2	29,2	0,8	56,8	11,6	1,6
ENSEMBLE	38,1	40,9	26,0	0,9	50,7	21,0	1,3

NBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE	HORAIRE FLEXIBLE			SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE			
	NON	PLAGE QUOTIDIENNE OBLIGATOIRE	SANS PLAGE OBLIGATOIRE	NON	SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE	HORAIRE D'ÉTÉ	SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE ET HORAIRE D'ÉTÉ
	%	%	%	%	%	%	%
3 ans ou moins	10,1	67,2	22,8	68,9	12,8	17,4	0,9
3-6 ans	8,8	61,7	29,5	55,3	17,2	24,9	2,6
6-10 ans	10,7	61,7	27,6	55,2	17,4	25,5	1,9
10-16 ans	11,2	60,0	28,9	60,0	16,8	19,1	4,0
16-22 ans	15,1	54,6	30,3	57,0	16,0	24,2	2,8
22-28 ans	17,5	52,5	30,0	54,7	18,2	23,1	4,0
Plus de 28 ans	18,4	45,7	35,9	53,9	20,0	22,9	3,2
ENSEMBLE	12,8	57,7	29,5	57,3	17,7	22,2	2,7

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 COTISA- TIONS DÉTERMI- NÉES	REER	COMBINAISON DE RÉGIMES ET AUTRES		
	%	%	%	%		
TAILLE DE L'ENTREPRISE						
1 à 100 employés	1,0	19,5	76,5	3,0	39,7	319
101 à 500 employés	1,9	18,1	73,4	6,6	92,2	205
501 à 1 000 employés	2,0	29,0	62,5	6,5	97,0	103
Plus de 1 000 employés	1,1	22,4	75,3	1,3	95,5	762
NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***						
A	2,5	14,6	82,9	0,0	76,7	42
B	0,0	27,2	71,0	1,8	81,8	183
C	1,2	20,7	73,3	4,9	80,8	369
D	1,3	27,0	69,3	2,4	83,0	372
E	1,8	18,2	77,3	2,7	88,5	261
F	0,0	15,1	82,0	2,8	82,2	77
F+	4,4	16,4	76,8	2,5	66,7	31
ENSEMBLE	1,3	21,9	73,9	2,9	82,4	1 391

H
INGÉNIEURS PARTICIPANT AUX PROGRAMMES D'ASSURANCES
SELON LA TAILLE DE L'ORGANISATION ET LE NIVEAU DE RESPONSABILITÉ

	VIE	SOINS MÉDICAUX ET PARAMÉDICAUX	INVALIDITÉ COURTE ET LONGUE DURÉE	SOINS OCULAIRES	SOINS DENTAIRES	NOMBRE D'INGÉNIEURS N
	%	%	%	%	%	
TAILLE DE L'ENTREPRISE						
1 à 100 employés	70,8	74,1	71,2	36,8	46,1	320
101 à 500 employés	91,4	96,2	92,8	48,7	79,0	206
501 à 1 000 employés	89,6	98,0	95,8	78,0	87,1	103
Plus de 1 000 employés	94,7	98,5	98,4	85,0	95,0	762
NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***						
A	78,1	84,2	81,7	63,2	70,1	42
B	86,5	92,7	89,5	69,4	77,5	185
C	86,7	91,7	90,1	68,0	78,6	368
D	88,4	93,6	91,5	66,9	82,3	372
E	93,7	95,7	95,8	70,4	86,9	262
F	94,7	96,1	95,5	70,5	84,2	77
F+	73,7	72,9	75,8	50,6	62,9	31
ENSEMBLE	88,4	92,5	91,1	68,1	80,9	1 393

*** Voir page 56 l'évaluation du niveau de responsabilité.

I

INGÉNIEURS BÉNÉFICIAIRE 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
TAILLE DE L'ENTREPRISE				
1 à 100 employés	5,1	10,5	17,6	310
101 à 500 employés	7,3	4,6	16,0	198
501 à 1 000 employés	2,1	3,9	6,9	102
Plus de 1 000 employés	1,7	6,2	15,7	745
NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***				
A	2,1	7,2	13,0	42
B	1,7	6,0	13,1	182
C	2,6	5,1	10,5	359
D	1,6	7,2	13,1	363
E	4,2	3,7	15,7	257
F	6,0	8,1	25,4	72
F+	18,4*	30,7*	51,6*	29*
ENSEMBLE	3,3	6,7	15,5	1 357

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

*** Voir page 56 l'évaluation du niveau de responsabilité.

J INGÉNIEURS BÉNÉFICIAIRE D'AUTRES AVANTAGES SELON LA TAILLE DE L'ORGANISATION ET LE NIVEAU DE RESPONSABILITÉ

	REMBOURSEMENT DE LA COTISATION À L'ORDRE DES INGÉ- NIEURS DU QUÉBEC	ADHÉSION À UN CLUB	BRANCHEMENT INTERNET À DOMICILE	EXAMEN MÉDICAL	CONSULTATION (LÉGALE, FINANCIÈRE OU FISCALE)
	%	%	%	%	%

TAILLE DE L'ENTREPRISE

1 à 100 employés	69,2	17,8	7,2	5,5	3,1
101 à 500 employés	52,6	32,2	4,7	8,9	7,7
501 à 1 000 employés	39,1	24,3	0,0	8,9	10,9
Plus de 1 000 employés	41,5	27,5	1,1	9,1	9,4

NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***

A	32,5	34,0	0,0	9,7	4,3
B	56,4	25,2	1,8	6,3	2,7
C	51,7	25,9	2,5	4,2	3,6
D	45,5	22,9	2,8	5,1	9,5
E	47,6	26,4	2,9	10,0	14,5
F	55,1	33,0	3,8	20,2	7,7
F+	66,7	16,9	14,8	13,9	9,6
ENSEMBLE	49,2	25,8	2,9	8,2	7,9

	TÉLÉPHONE CELLULAIRE	ORDINATEUR POUR LE DOMICILE	PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS	PROGRAMME DE FORMATION EXTERNE	NOMBRE D'INGÉNIEURS
	%	%	%	%	N

TAILLE DE L'ENTREPRISE

1 à 100 employés	67,2	48,7	13,7	84,4	312
101 à 500 employés	57,6	52,6	61,1	73,2	201
501 à 1 000 employés	42,7	34,3	87,8	80,0	101
Plus de 1 000 employés	62,7	54,3	87,2	87,7	755

NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***

A	31,3	25,0	56,0	84,4	40
B	41,1	35,0	57,3	87,4	183
C	46,4	42,1	65,4	81,7	365
D	66,9	49,1	68,6	88,4	367
E	76,9	65,2	76,0	82,6	259
F	87,2	78,4	67,9	81,4	74
F+	96,8	82,3	53,7	89,7	30
ENSEMBLE	61,5	51,3	66,6	84,2	1 371

*** Voir page 56 l'évaluation du niveau de responsabilité.

AUTRES SECTEURS PRIVÉS

A

SALAIRE DE BASE SELON LE NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE (en date du 1^{er} février 2014)

NBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE	MOYENNE EN MILLIERS	ÉCART-TYPE EN MILLIERS	NOMBRE D'INGÉNIEURS
	\$	\$	N
3 ans ou moins	59,9	15,9	137
3-6 ans	69,8	16,4	284
6-10 ans	81,5	18,8	380
10-16 ans	96,1	37,4	388
16-22 ans	106,4	29,8	239
22-28 ans	122,2	38,8	199
Plus de 28 ans	142,8	49,0	168
ENSEMBLE	98,6	42,5	1 864

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

NATURE DE LA FONCTION

Direction de service	119,6	39,8	19,4	145
Design et conception	79,3	29,0	11,5	277
Gestion de projets	89,4	31,6	12,2	490
Consultation en génie	84,4	36,5	12,4	75
Autres génie	89,9	31,2	14,7	368
Gestion générale	131,3	51,7	22,5	240
Autres non génie	107,5	52,3	19,4	249

TAILLE DE L'ENTREPRISE

1 à 100 employés	92,0	44,3	15,1	562
101 à 500 employés	94,0	35,7	15,2	404
501 à 1 000 employés	103,8	47,0	16,2	179
Plus de 1 000 employés	105,7	42,2	16,2	714

B (SUITE)

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
RÉGION DE TRAVAIL				
Capitale-Nationale	85,6	31,3	13,9	184
Chaudière-Appalaches	82,9	27,5	14,7	51
Estrie	84,8	29,7	12,3	42
Laurentides-Lanaudière	90,5	28,3	15,6	100
Laval	91,5	36,9	17,2	90
Mauricie-Centre-du-Québec	84,4	29,3	15,2	70
Montérégie	94,5	41,8	15,1	224
Montréal	99,2	43,5	15,4	740
Saguenay-Lac-Saint-Jean	99,9	37,5	14,3	71
Reste de la province	101,1	36,7	15,1	158
Hors Québec	142,7	54,7	21,1	129
ENSEMBLE	98,6	42,5	15,7	1 864

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
8,8	9,5	6,9	9,7	65,0	1 845

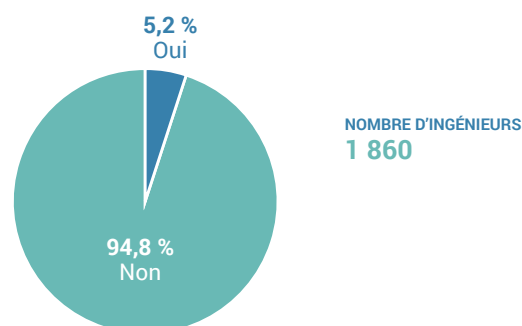
D

NOMBRE MOYEN DE JOURS DE VACANCES
ANNUELLES ET DE CONGÉS MOBILES SELON
LE NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE

	NOMBRE DE JOURS DE VACANCES	NOMBRE DE JOURS DE CONGÉ MOBILE
	JOURS	JOURS
3 ans ou moins	14,5	1,6
3-6 ans	16,1	1,8
6-10 ans	17,4	1,7
10-16 ans	19,2	2,0
16-22 ans	21,1	2,0
22-28 ans	22,8	1,9
plus de 28 ans	24,5	1,4

E

TAUX DE SYNDICALISATION



F
ORGANISATION DE LA SEMAINE DE TRAVAIL

NBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE	SEMAINE DE TRAVAIL		TÉLÉTRAVAIL				
	DURÉE NORMALE DE LA SEMAINE DE TRAVAIL	NBRE D'HEURES EFFECTUÉES RÉELLEMENT	NON	BUREAU À LA MAISON	SUR DÉCISION PERSONNELLE	EXCEPTIONNEL SUJET À L'APPROBATION DU SUPÉRIEUR	AUTRES
	MOYENNE EN HEURES	MOYENNE EN HEURES	%	%	%	%	%
3 ans ou moins	39,9	42,9	55,1	0,3	20,6	22,6	1,4
3-6 ans	39,7	42,9	36,4	1,4	37,5	23,4	1,3
6-10 ans	39,6	43,1	33,4	1,1	39,0	25,4	1,1
10-16 ans	39,3	43,7	29,2	1,1	47,7	19,8	2,1
16-22 ans	39,2	43,7	29,5	2,6	49,3	17,0	1,6
22-28 ans	39,1	44,6	36,0	3,0	46,6	13,9	0,5
Plus de 28 ans	39,4	45,4	34,6	3,0	49,5	10,9	2,0
ENSEMBLE	39,5	43,8	36,2	1,8	41,6	18,8	1,5

NBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE	HORAIRE FLEXIBLE			SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE			
	NON	PLAGE QUOTIDIENNE OBLIGATOIRE	SANS PLAGE OBLIGATOIRE	NON	SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE	HORAIRE D'ÉTÉ	SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE ET HORAIRE D'ÉTÉ
	%	%	%	%	%	%	%
3 ans ou moins	35,8	37,6	26,6	80,9	4,1	11,7	3,3
3-6 ans	25,5	47,9	26,6	76,2	5,8	16,3	1,7
6-10 ans	24,0	48,6	27,4	80,0	4,6	13,5	1,9
10-16 ans	26,9	44,5	28,5	79,3	5,5	13,0	2,2
16-22 ans	33,3	38,7	28,0	75,5	5,4	15,6	3,6
22-28 ans	38,1	38,2	23,7	82,0	5,5	10,9	1,6
Plus de 28 ans	42,6	30,9	26,6	77,0	9,2	11,7	2,1
ENSEMBLE	32,1	41,2	26,7	78,9	5,7	13,2	2,3

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 COTISA- TIONS DÉTERMI- NÉES	REER	COMBINAISON DE RÉGIMES ET AUTRES		
	%	%	%	%		
TAILLE DE L'ENTREPRISE						
1 à 100 employés	6,6	19,8	69,7	3,8	35,3	213
101 à 500 employés	11,6	23,8	60,1	4,5	66,0	269
501 à 1 000 employés	13,2	24,6	52,4	9,8	87,9	156
Plus de 1 000 employés	32,2	31,0	27,6	9,2	95,7	671
NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***						
A	3,2*	21,7*	75,1*	0,0*	76,7*	23*
B	11,3	23,7	58,2	6,8	63,7	118
C	15,6	28,7	49,1	6,5	72,0	299
D	21,0	29,3	41,8	7,9	72,6	309
E	26,7	25,4	37,3	10,6	71,7	284
F	31,4	24,6	35,9	8,1	69,9	105
F+	33,9	21,1	44,9	0,0	54,6	42
ENSEMBLE	21,5	27,1	44,0	7,4	69,6	1 311

H

INGÉNIEURS PARTICIPANT AUX PROGRAMMES D'ASSURANCES SELON LA TAILLE DE L'ORGANISATION ET LE NIVEAU DE RESPONSABILITÉ

	VIE	SOINS MÉDICAUX ET PARAMÉDICAUX	INVALIDITÉ COURTE ET LONGUE DURÉE	SOINS OCULAIRES	SOINS DENTAIRES	NOMBRE D'INGÉNIEURS N
	%	%	%	%	%	
TAILLE DE L'ENTREPRISE						
1 à 100 employés	69,2	74,2	70,2	42,1	50,1	555
101 à 500 employés	89,8	93,8	89,6	59,3	70,8	404
501 à 1 000 employés	93,3	95,7	95,6	83,6	87,4	179
Plus de 1 000 employés	95,4	98,5	97,8	88,0	96,0	710
NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***						
A	79,5*	86,1*	83,1*	71,1*	78,9*	31*
B	77,0	87,1	82,8	61,7	70,2	177
C	87,6	91,1	87,7	69,6	74,9	412
D	87,8	91,6	91,5	69,5	78,2	423
E	88,3	90,3	88,2	68,2	76,7	390
F	88,3	89,7	86,8	60,1	71,5	155
F+	82,6	83,5	81,6	55,4	68,9	75
ENSEMBLE	85,9	89,7	87,3	67,0	75,4	1 853

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

*** Voir page 56 l'évaluation du niveau de responsabilité.

I
INGÉNIEURS BÉNÉFICIAIRE 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
TAILLE DE L'ENTREPRISE				
1 à 100 employés	21,6	11,0	16,7	519
101 à 500 employés	19,4	13,2	17,1	382
501 à 1 000 employés	6,6	16,8	21,2	170
Plus de 1 000 employés	10,1	10,5	14,9	672
NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***				
A	19,7	0,0	7,7	31
B	8,2	8,8	16,5	172
C	11,8	9,3	9,8	390
D	12,3	9,2	13,0	400
E	17,7	13,3	18,2	368
F	26,3	21,5	24,9	141
F+	38,2	28,0	36,8	63
ENSEMBLE	15,4	11,8	16,5	1 748

J

INGÉNIEURS BÉNÉFICIAIRE D'AUTRES AVANTAGES SELON LA TAILLE DE L'ORGANISATION ET LE NIVEAU DE RESPONSABILITÉ

	REMBOURSEMENT DE LA COTISATION À L'ORDRE DES INGÉ- NIEURS DU QUÉBEC	ADHÉSION À UN CLUB	BRANCHEMENT INTERNET À DOMICILE	EXAMEN MÉDICAL	CONSULTATION (LÉGALE, FINANCIÈRE OU FISCALE)
	%	%	%	%	%

TAILLE DE L'ENTREPRISE

1 à 100 employés	61,2	16,6	6,4	9,3	5,5
101 à 500 employés	58,1	25,0	5,2	15,5	8,9
501 à 1 000 employés	67,5	35,5	9,7	25,8	21,4
Plus de 1 000 employés	63,6	37,7	4,0	31,1	16,0

NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***

A	64,0	21,6	3,3	25,0	8,5
B	54,6	20,4	0,9	12,6	4,2
C	66,5	27,6	3,2	11,6	6,6
D	61,9	27,7	3,8	18,7	11,8
E	67,2	32,4	8,8	21,5	15,0
F	65,8	29,7	6,8	32,1	13,4
F+	73,1	37,6	14,4	42,7	28,8
ENSEMBLE	62,0	28,3	5,5	20,5	11,8

	TÉLÉPHONE CELLULAIRE	ORDINATEUR POUR LE DOMICILE	PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS	PROGRAMME DE FORMATION EXTERNE	NOMBRE D'INGÉNIEURS
	%	%	%	%	N

TAILLE DE L'ENTREPRISE

1 à 100 employés	73,5	54,9	16,7	77,5	541
101 à 500 employés	67,3	58,8	53,7	84,9	396
501 à 1 000 employés	65,8	57,9	76,7	83,6	174
Plus de 1 000 employés	61,5	53,3	89,1	84,8	693

NIVEAU DE RESPONSABILITÉ***

A	56,0	34,2	40,9	76,5	31
B	44,3	34,5	40,0	72,0	172
C	56,6	44,6	56,1	83,6	400
D	64,6	55,4	61,8	85,7	416
E	76,6	62,0	65,6	85,1	383
F	95,9	79,7	59,7	88,6	150
F+	97,5	85,6	59,6	88,9	72
ENSEMBLE	66,9	55,3	57,9	82,4	1 810

*** Voir page 56 l'évaluation du niveau de responsabilité.

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 REPORTEZ LE NOMBRE DE POINTS CORRESPONDANTS DANS LES CASES « NOMBRE DE POINTS », ADDITIONNEZ ET INSCRIVEZ LE « TOTAL DES POINTS » DANS LA CASE AU BAS DU TABLEAU.

À LA FIN DU TABLEAU, POUR CHAQUE NIVEAU DE RESPONSABILITÉ, IL Y A UNE BRÈVE DESCRIPTION QUI SERT DE POINT DE REPÈRE EN DÉCRIVANT LA FORMATION ET L'EXPÉRIENCE GÉNÉRALEMENT REQUISES.

CARACTÉRISTIQUES D'UN EMPLOI

1. ATTRIBUTIONS

A Reçoit un entraînement théorique ou pratique sur les diverses phases du travail de l'ingénieur au bureau, à l'usine, sur le chantier ou au laboratoire. Le travail consiste à préparer des plans simples , à faire des calculs élémentaires, à déterminer des coûts et des quantités conformément à des méthodes normalisées , des plans et devis établis par d'autres. Peut être appelé à préparer des rapports ou à faire des inspections ou des relevés techniques de routine .	B Échelon considéré normalement comme la suite de l'entraînement et de la formation de l'ingénieur. Se voit confier des travaux de portée et de complexité limitées , habituellement des étapes secondaires des travaux de plus d'envergure. Résout les problèmes en utilisant une variété de méthodes et de techniques reconnues. Assiste des ingénieurs de compétence supérieure à la sienne en exécutant des tâches qui demandent de la précision dans les calculs et de l'exactitude dans l'obtention des données requises; s'en tient aux méthodes de travail prescrites.	C À cet échelon, l'ingénieur est considéré comme étant pleinement qualifié . Entrepren des travaux variés et importants qui exigent une connaissance générale de plusieurs domaines du génie ainsi que des répercussions de son travail sur les autres activités de l'entreprise. La solution des problèmes s'effectue normalement en combinant ou en modifiant des méthodes normalisées ou consacrées par l'expérience. Contribue à l'élaboration du plan d'actions à mettre en oeuvre pour atteindre des objectifs donnés.	D Premier échelon où l'on exerce une surveillance directe et soutenue sur d'autres ingénieurs professionnels ou une spécialisation intégrale . Le travail exige une solide formation professionnelle pour élaborer ou exécuter des projets nécessitant une coordination des tâches difficiles, comportant des responsabilités et ouvrant le champ à l'initiative personnelle. La nature des problèmes à résoudre oblige à modifier des méthodes établies , à 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.
10 points	20 points	40 points	70 points
E Doit posséder normalement des connaissances dans plus d'un domaine du génie ou des connaissances avancées dans un domaine spécialisé du génie . Participe à l'élaboration de projets à court et à long termes, décide lui-même des méthodes de travail et de la ligne de conduite à suivre dans le cadre d'un programme donné. La solution pratique et économique des problèmes demande de l'originalité et de l'ingéniosité. Il peut y avoir surveillance d'un personnel important composé de professionnels et de non-professionnels, ou autorité sur un petit groupe de professionnels hautement qualifiés chargés de réalisations techniques de nature complexe.	F 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 , jouit d'une autorité dans un domaine du génie d'importance majeure pour l'entreprise. Détermine lui-même les problèmes à être analysés et les programmes de travail. Prend part aux discussions servant à fixer les politiques fondamentales d'opération, à élaborer les moyens d'atteindre des objectifs de la manière la plus économique et à parer aux éventualités susceptibles d'affecter le marché du travail.	F+ Dans le cadre de la politique générale de l'entreprise, conçoit des projets déterminés ou des questions à être analysées. Élabore ou approuve des projets nécessitant un investissement considérable en temps et en argent. Formule des politiques fondamentales d'opération et envisage les problèmes de base ainsi que les plans d'actions qui permettront d'atteindre les objectifs fixés de la manière la plus économique en dépit des imprévus.	NOMBRE DE POINTS : _____ POINTS
110 points	150 points	200 points	

2. RECOMMANDATIONS, DÉCISIONS ET RESPONSABILITÉ

A Peu de décisions techniques à prendre. Celles-ci sont de caractère routinier et s'appuient sur des précédents bien établis ou sur des méthodes clairement définies.	B 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 .	C De son propre chef, étudie, analyse, interprète et tire des conclusions. Les questions ou décisions difficiles, complexes ou exceptionnelles sont ordinairement laissées à l'autorité supérieure.	D Les recommandations sont examinées pour en vérifier la sûreté de jugement. Elles sont généralement acceptées du point de vue technique et de la possibilité d'exécution.
35 points	45 points	55 points	70 points
E 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 à accomplir.	F Prend des décisions importantes sur toutes les questions , y compris l'établissement des lignes de conduite, les sommes importantes à déboursier et/ou l'exécution de projets d'importance majeure. N'est limité que par la politique générale de l'entreprise et les budgets disponibles.	F+ Responsable de l'élaboration des projets à long terme , de leur coordination et de décisions administratives de conséquence . Met les autres responsables de l'administration au courant des questions d'importance.	NOMBRE DE POINTS : _____ POINTS
90 points	120 points	150 points	

3. SURVEILLANCE REÇUE

A Est l'objet d'une surveillance étroite . Le travail est vérifié afin de s'assurer qu'il soit précis, adéquat et conforme aux méthodes prescrites.	B Le travail est confié au moyen d'instructions verbales, parfois écrites, donnant 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.	C Habituellement, la surveillance du travail est plus relâchée et varie suivant l'importance de celui-ci. Normalement, peut compter sur une certaine assistance technique quant à la révision des plans d'actions et à l'étude des aspects exceptionnels des travaux confiés .	D 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.
20 points	30 points	40 points	50 points
E 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.	F 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.	F+ 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.	NOMBRE DE POINTS : _____ POINTS
60 points	80 points	105 points	

4. AUTORITÉ ET/OU SURVEILLANCE EXERCÉES

A Peut donner du travail à un groupe composé d'un à cinq techniciens ou assistants et en vérifier les résultats .	B 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.	C 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.	D Confie 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 .
5 points	10 points	15 points	20 points
E 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 .	F Revoit 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 .	F+ 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.	NOMBRE DE POINTS : _____ POINTS
40 points	60 points	80 points	
TOTAL DES POINTS			_____ POINTS

DÉTERMINEZ LE NIVEAU DE VOS RESPONSABILITÉS
SELON LE NOMBRE TOTAL DE POINTS OBTENU.

100 ET MOINS NIVEAU A	105 À 145 NIVEAU B	150 À 205 NIVEAU C	210 À 295 NIVEAU D
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, et 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 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 cinq à huit années d'expérience depuis l'obtention du diplôme.
300 À 405 NIVEAU E	410 À 480 NIVEAU F	485 ET + NIVEAU F+	
Diplôme de bachelier en génie ou en sciences appliquées ou l'équivalent, avec normalement de neuf 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.	



NOTES

LEXIQUE

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 liées à la performance, primes de disponibilité ou primes d'éloignement, les régimes de participation aux bénéfices, d'options d'achat ou d'achats d'actions, les indemnités pour heures supplémentaires et les autres indemnités (à l'exception des avantages sociaux et des indemnités pour l'usage d'une automobile).

MESURE DE L'EXPÉRIENCE

Dans l'enquête, nous utilisons l'année du diplôme pour mesurer l'expérience. Des items du questionnaire mesurent l'expérience réelle des ingénieurs. On constate, en consultant le tableau A, que l'année d'obtention du diplôme donne une excellente mesure de l'expérience. Certains tableaux présentent des résultats en fonction du nombre d'années d'expérience, il s'agit de l'expérience réelle c'est-à-dire que les périodes d'inactivité sur le marché du travail en raison des études, du chômage, de congé de maternité, de maladie ou autre ont été soustraites.

TABLEAU A

RELATION ENTRE L'ANNÉE D'OBTENTION DU DIPLÔME ET EXPÉRIENCE RÉELLE

ANNÉE D'OBTENTION DU DIPLÔME	EXPÉRIENCE MOYENNE EN ANNÉE
2013	0,6
2012	1,5
2011	2,4
2010	3,4
2009	4,3
2008	5,3
2007	6,2
2006	7,0
2005	8,2
2004	8,9
2001-2003	10,9
1998-2000	14,0
1995-1997	17,0
1992-1994	19,7
1989-1991	22,8
1986-1988	26,0
1982-1985	29,5
1978-1981	33,6
1977 ou avant	38,1
MOYENNE	17,0

Tarifs de groupe exclusifs
+
Économies additionnelles
pour vos assurances auto, habitation et entreprise



ÉCONOMIES ET
TARIFS DE GROUPE

Des économies sur vos assurances auto, habitation et entreprise qui s'additionnent à votre tarif de groupe exclusif, c'est aussi ça la bonne combinaison !



RÉSEAU
DES INGÉNIEURS
DU QUÉBEC



laPersonnelle

Assureur de groupe auto, habitation
et entreprise

Commencez à économiser
lapersonnelle.com/reseauIQ

L'Enquête sur la rémunération directe des ingénieurs salariés du Québec 2014 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, 2014

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives Canada, 2014
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.



**RÉSEAU
DES INGÉNIEURS**
DU QUÉBEC

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

reseauIQ.qc.ca

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

