



Ordre  
des ingénieurs  
forestiers  
du Québec

# ENQUÊTE 2012

SUR LA RÉMUNÉRATION  
DES INGÉNIEURS FORESTIERS  
DU QUÉBEC



## Introduction

Objectifs et portée de l'enquête	4
Note méthodologique	4
Interprétation des résultats	4
Définitions	4

## Section 1 : Renseignements généraux

Répartition des répondants selon le sexe	5
Profil démographique des répondants	5
Répartition selon la spécialité du baccalauréat et le plus haut diplôme obtenu	5
Nombre d'années d'expérience selon l'année d'obtention du diplôme	6

## Section 2 : Renseignements sur l'emploi actuel

Répartition selon la région de travail (en %)	7
Répartition selon le secteur d'emploi	8
Répartition selon la nature de la fonction	9
Taux de syndicalisation selon le secteur d'emploi	9
Lieu d'exercice de la profession selon le nombre d'années d'expérience, le secteur d'emploi et la nature de la fonction	10
Nombre d'heures travaillées par semaine selon l'expérience	11
Rémunération moyenne des ingénieurs forestiers (en milliers de \$)	11

## Section 3 : Principaux résultats

<b>Graphique 1</b>	Comparaison des augmentations de salaire des ingénieurs forestiers et des indices de prix à la consommation (IPC) pour 2011-2012 (en %)	12
<b>Tableau 1</b>	Pourcentage d'augmentation de salaire selon le secteur d'emploi, la taille de l'entreprise et le nombre d'années d'expérience	13
<b>Tableau 2</b>	Salaire de base au 1 <sup>er</sup> février 2012 en milliers de dollars pour l'ensemble des ingénieurs forestiers	14
<b>Tableau 3</b>	Salaire de base et rémunération directe selon le niveau de responsabilité et l'année d'obtention du diplôme pour l'ensemble des ingénieurs forestiers	15
	Évaluation du niveau de responsabilité	16
	Distribution de la rémunération variable selon le niveau de responsabilité	17
<b>Tableau 4</b>	Salaire de base et rémunération directe selon la nature de la fonction	18
<b>Tableau 5</b>	Salaire de base et rémunération directe selon le secteur d'emploi	19
<b>Tableau 6</b>	Salaire de base et rémunération directe selon le diplôme universitaire	20
<b>Tableau 7</b>	Salaire de base selon la spécialité du baccalauréat et le nombre d'années d'expérience	20

## Section 4: Tableaux détaillés

Tableau 8	Salaire de base et rémunération directe selon le niveau de responsabilité et le nombre d'employés dans l'entreprise	21
Tableau 9	Salaire de base et rémunération directe selon la région de travail	22
Tableau 10	Salaire de base selon l'expérience et la région de travail	23
Tableau 11	Salaire de base et rémunération directe selon le secteur d'emploi et le nombre d'années d'expérience	25

## Section 5: Avantages et conditions de travail

Tableau 12	Nombre moyen de jours de vacances annuelles selon la taille de l'entreprise et le nombre d'années d'expérience	26
Tableau 13	Nombre moyen de jours de congés mobiles selon le secteur d'emploi	26
Tableau 14	Rémunération des heures supplémentaires selon le secteur d'emploi	27
Graphique 2	Politique d'horaire flexible selon le nombre d'années d'expérience	28
Graphique 3	Télétravail selon le nombre d'années d'expérience	29
Tableau 15	Accès aux régimes de retraite selon la taille de l'entreprise, le secteur d'emploi, la nature de la fonction et le niveau de responsabilité	30
Tableau 16	Accès à des programmes d'assurances de l'entreprise selon la taille de l'entreprise, le secteur d'emploi, la nature de la fonction et le niveau de responsabilité	31
Tableau 17	Autres avantages défrayés par l'entreprise selon la taille de l'entreprise, le secteur d'emploi, la nature de la fonction et le niveau de responsabilité	33
Tableau 18	Avantages reliés à l'utilisation d'un véhicule selon la taille de l'entreprise, le secteur d'emploi, la nature de la fonction et le niveau de responsabilité	36
Tableau 19	Changement d'emploi depuis le 1 <sup>er</sup> février 2011	37
Tableau 20	Situation expliquant le changement d'emploi selon le nombre d'années d'expérience, la région de travail, le secteur d'emploi, la nature de la fonction et le niveau de responsabilité	38
Tableau 21	Degré de satisfaction à l'égard de l'emploi actuel selon les années d'expérience, le secteur d'emploi, la nature de la fonction et le niveau de responsabilité	40

## Section 6: Travailleurs autonomes

Profil des travailleurs autonomes	42	
Tableau 22	Salaire selon le nombre d'années d'expérience et le secteur d'emploi	42



## Objectifs et portée de l'enquête

L'Enquête salariale des ingénieurs forestiers 2012 a pour objectifs de décrire les conditions de rémunération des ingénieurs forestiers du Québec, en relation avec le niveau d'expérience, les qualifications particulières, le domaine de pratique et la nature des fonctions. En plus d'être un outil de promotion de la profession, cette enquête se veut un outil de mise en valeur et de comparaison du traitement des professionnels forestiers.

## Note méthodologique

L'Enquête salariale des ingénieurs forestiers 2012 a été réalisée par Internet entre le 1<sup>er</sup> et le 22 février 2012, auprès de tous les membres de l'Ordre des ingénieurs forestiers du Québec.

Au total, parmi les 2 140 invitations envoyées par courriel, 1 103 ingénieurs forestiers ont répondu au questionnaire, ce qui équivaut à un taux de réponse de 52 %.

### De ce nombre :

975 étaient employés salariés à temps plein (32 heures et plus/semaine);  
46 étaient travailleurs autonomes;  
16 étaient employés à temps partiel;  
11 étaient étudiants (maîtrise ou doctorat);  
33 étaient retraités;  
9 étaient sans emploi.

Pour les fins de ce présent rapport, nous n'avons retenu que les deux premiers groupes, soit les employés salariés à temps plein et les travailleurs autonomes :

1. Des 975 employés salariés à temps plein, 60 ont été exclus parce qu'ils ne nous ont pas fourni l'une des informations suivantes, soit le nombre d'heures travaillées, l'année de naissance ou le salaire. Conséquemment, nous disposons de 915 questionnaires valides. Un tel échantillon génère une marge d'erreur de 2,4 %, à un seuil de confiance de 95 %.
2. Des 46 travailleurs autonomes, 2 ont été exclus parce qu'ils ne nous ont pas fourni d'information sur leur salaire. Conséquemment, nous disposons de 44 questionnaires valides. Un tel échantillon génère une marge d'erreur de 10,5 %, à un seuil de confiance de 95 %.

Le questionnaire a été administré à l'aide du logiciel Survey Monkey (surveymonkey.com), principal fournisseur mondial de solutions de sondage en ligne. Les analyses statistiques ont par ailleurs été réalisées à l'aide du logiciel SPSS (Statistical package for social sciences), de la compagnie IBM. La compilation et le traitement des données ont été réalisés par la firme Processus Marketing.

## Interprétation des résultats

Pour faciliter l'interprétation des résultats, le lecteur doit se rappeler que :

- Les moyennes générales du salaire de base et de la rémunération directe doivent être interprétées avec discernement;
- Les résultats sur la rémunération ne tiennent pas compte du nombre d'heures travaillées, facteur qu'il faut considérer lors de la comparaison de différents emplois;
- Le nombre d'observations sur lequel la statistique a été calculée est important. Plus ce nombre est petit (à titre indicatif, inférieur à 20), plus la moyenne est susceptible d'avoir été affectée par des valeurs extrêmes, ce qui en diminue la valeur statistique.

\*Source: Réseau des ingénieurs du Québec

## Définitions\*

### ÉCART TYPE:

Mesure statistique de dispersion autour de la moyenne. Ainsi, un salaire moyen de 59 043 \$ avec un écart type de 22 442 \$ signifie qu'environ 68 % des ingénieurs ont un salaire compris entre 36 601 \$ (la moyenne moins l'écart type) et 81 485 \$ (la moyenne plus l'écart type).

### MÉDIANE:

Valeur numérique qui divise la distribution en deux. Par exemple, dans le cas du salaire médian de 56 000 \$, cela signifie que 50 % des ingénieurs forestiers ont un salaire inférieur et que 50 % ont un salaire supérieur à ce montant.

### DÉCILE:

Cette mesure indique que 10 % des ingénieurs ont un salaire inférieur à ce niveau dans le cas du décile inférieur et que 10 % ont un salaire supérieur à ce niveau dans le cas du décile supérieur.

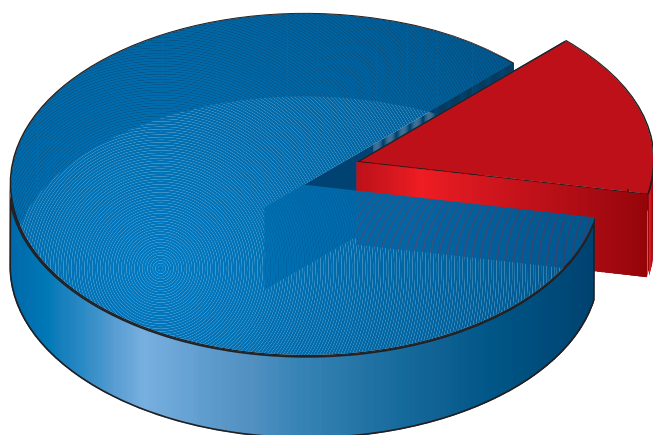
### QUARTILE:

Cette mesure indique que 25 % des ingénieurs ont un salaire inférieur à ce niveau dans le cas du quartile inférieur et que 25 % ont un salaire supérieur à ce niveau dans le cas du quartile supérieur.

### RÉMUNÉRATION DIRECTE:

Ensemble des revenus en espèces tirés de l'occupation d'un emploi salarié, comprenant le salaire de base ainsi que, le cas échéant, les commissions, primes reliées à la performance, primes de disponibilité ou primes d'éloignement, les régimes de participation aux bénéfices, d'options d'achat ou d'achats d'actions, les indemnités pour heures supplémentaires et les autres indemnités (à l'exception des avantages sociaux et des indemnités pour l'usage d'une automobile).

## Répartition des répondants selon le sexe



■ Homme: 84,4%     
 ■ Femme: 15,6%

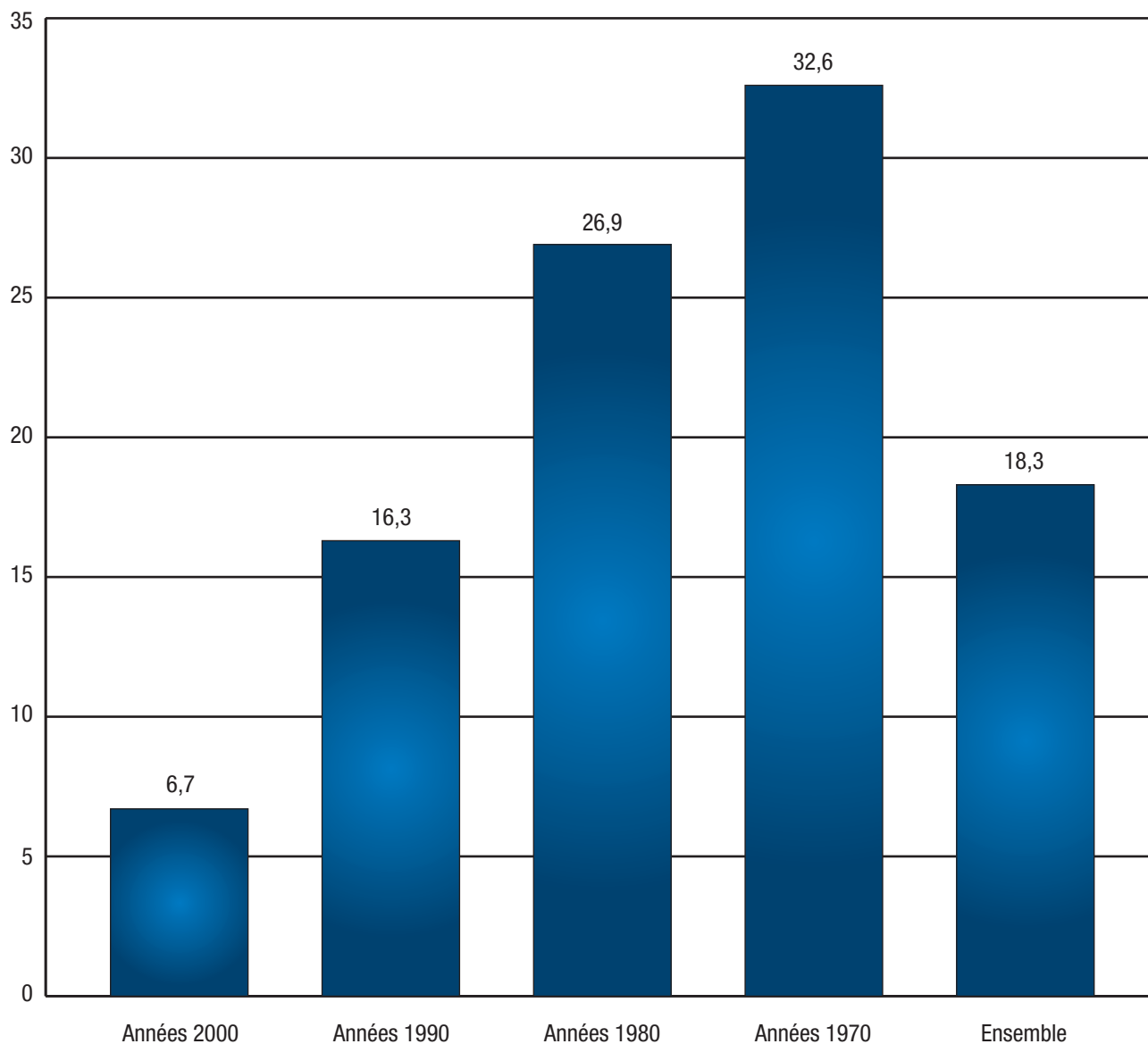
## Profil démographique des répondants

Moyenne en années	
Âge	43,2
Nb d'années d'expérience	18,3
Nb d'années de service chez l'employeur actuel	10,5

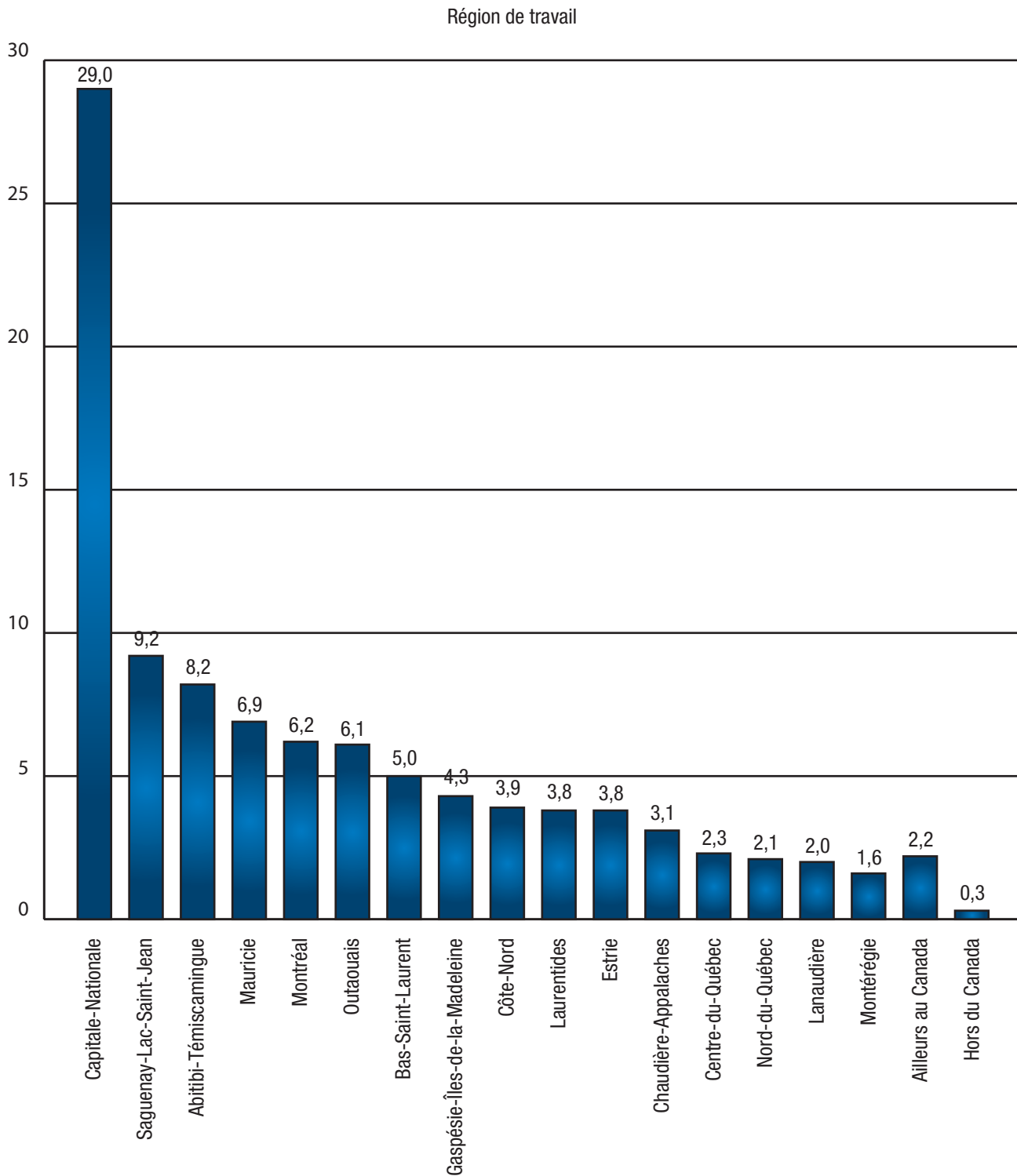
## Répartition selon la spécialité du baccalauréat et le plus haut diplôme obtenu

Spécialité du Baccalauréat	
Aménagement et environnement forestiers	74 %
Opérations forestières	20 %
Génie du bois	6 %
Diplôme obtenu	
Baccalauréat	64 %
Baccalauréat, certificat et autres diplômes	10 %
Maîtrise	22 %
Ph.D.	4 %

### Nombre d'années d'expérience selon l'année d'obtention du diplôme



## Répartition selon la région de travail (en %)



### Répartition selon le secteur d'emploi

Fonction publique et para-publique (46,9%)	Fonction publique provinciale	29,9%
	Fonction publique municipale – CRÉ - CRRNT	5,1%
	Société d'État	4,5%
	Fonction publique fédérale	3,4%
	Association	2,9%
	Conseil de bande	1,1%
Services et environnement (16,3%)	Firme de consultants	10,8%
	Coopérative forestière	2,1%
	Organisme de protection des forêts	1,4%
	Organisme faunique – Récréation - Conservation	0,9%
	Entrepreneur forestier	0,9%
Industrie et commerce (15,5%)	Industrie du sciage	7,6%
	Industrie des pâtes et papiers	4,0%
	Industrie 2 <sup>e</sup> et 3 <sup>e</sup> transformation	3,0%
	Équipementier	0,9%
Forêt privée (9,4%)	Groupement – Syndicat de producteurs – Conseiller – Agence	9,4%
Enseignement et recherche (8,4%)	Organisme de recherche - R&D	4,2%
	Institution d'enseignement	4,2%
Autres		3,7%



## Répartition selon la nature de la fonction

Génie (49,7 %)	Aménagement des ressources forestières	24,7%
	Opérations forestières / Voirie forestière	5,6%
	Environnement / Conservation / Faune / Récréation	4,8%
	Certification environnementale et forestière	3,1%
	Détermination de la possibilité forestière	3,0%
	Inventaire / Cartographie / Géomatique / Télédétection	2,6%
	Protection des forêts	2,0%
	Maîtrise de la végétation	1,6%
	Foresterie urbaine et périurbaine	1,5%
	Évaluation forestière	0,5%
	Agroforesterie	0,4%
Gestion (39,5 %)	Gestion / Administration / RH	16,7%
	Politique / Développement forestier / Représentation / Concertation	9,5%
	Gestion de projets	8,0%
	Gestion de production / Approvisionnements	4,0%
	Santé et sécurité au travail	1,2%
Enseignement et recherche (9,8 %)	Recherche et développement	5,8%
	Enseignement / Formation / Transfert de connaissances	3,9%
Autres		1,0%

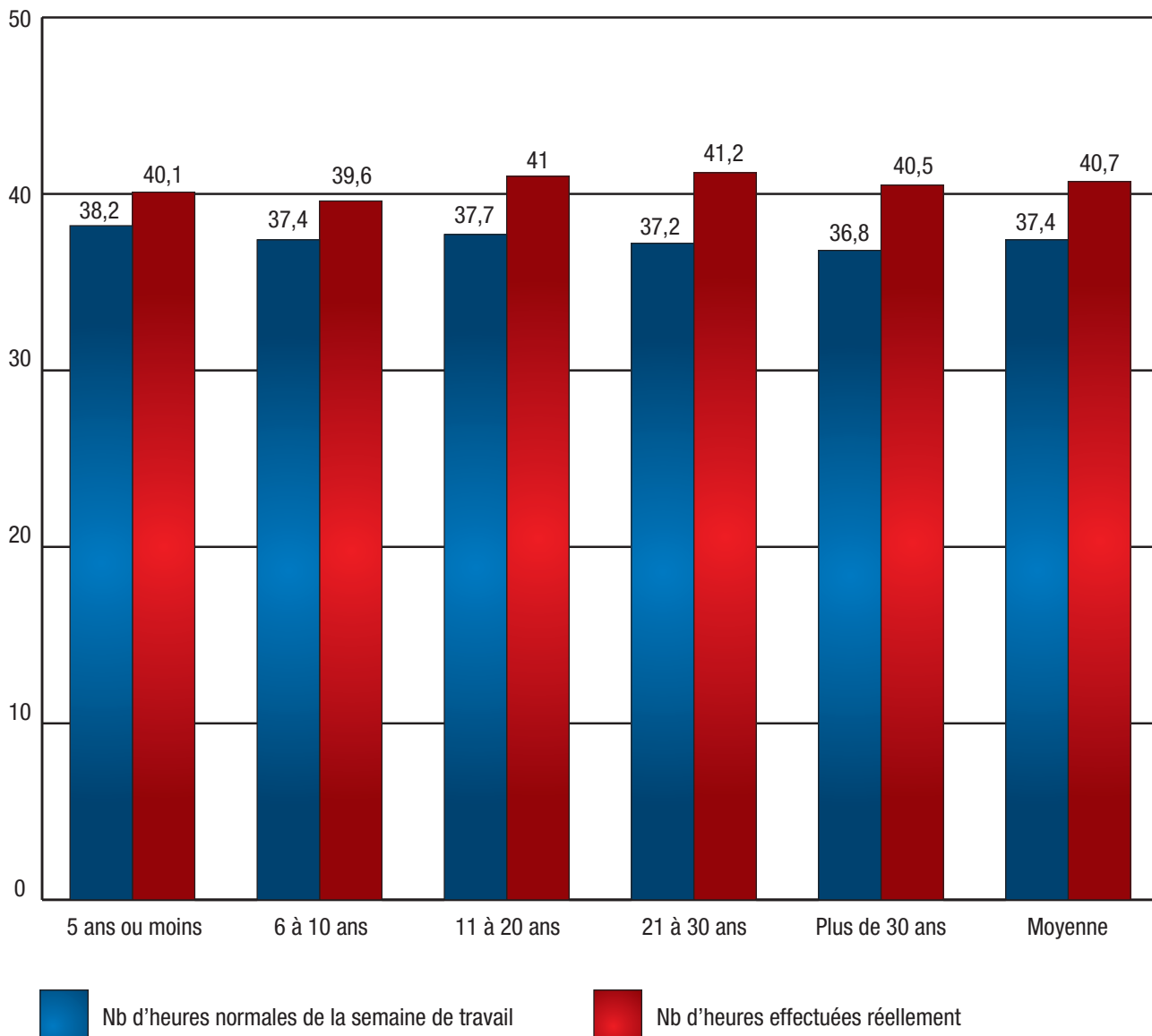
## Taux de syndicalisation selon le secteur d'emploi

Secteur d'emploi	Syndiqué		Nombre d'ingénieurs forestiers
	Oui	Non	
	%	%	N
Industrie et commerce	2%	98%	143
Enseignement et recherche	62%	38%	72
Forêt privée	17%	83%	87
Services et environnement	2%	98%	156
Fonction publique et para-publique	79%	21%	428
Ensemble	46%	54%	886

Lieu d'exercice de la profession selon le nombre d'années d'expérience, le secteur d'emploi et la nature de la fonction

	Temps consacré au bureau	Temps consacré sur le terrain	Temps consacré à l'usine	Temps consacré ailleurs
<b>NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE</b>				
5 ans ou moins	77 %	20 %	0 %	3 %
6 à 10 ans	83 %	13 %	1 %	2 %
11 à 20 ans	83 %	11 %	3 %	3 %
21 à 30 ans	82 %	10 %	4 %	5 %
Plus de 30 ans	84 %	9 %	4 %	3 %
<b>SECTEUR D'EMPLOI</b>				
Industrie et commerce	64 %	16 %	15 %	5 %
Enseignement et recherche	81 %	12 %	1 %	5 %
Forêt privée	81 %	17 %	0 %	2 %
Services et environnement	81 %	15 %	1 %	3 %
Fonction publique et para-publique	89 %	7 %	0 %	4 %
<b>NATURE DE LA FONCTION</b>				
Génie	82 %	15 %	0 %	2 %
Gestion	82 %	8 %	5 %	5 %
Enseignement et recherche	81 %	11 %	4 %	4 %
<b>ENSEMBLE</b>	<b>82 %</b>	<b>12 %</b>	<b>3 %</b>	<b>4 %</b>

### Nombre d'heures travaillées par semaine selon l'expérience

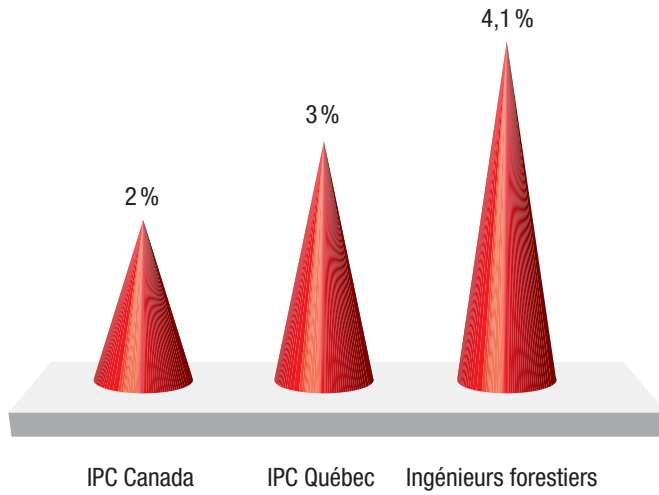


### Rémunération moyenne (en milliers de \$)

Salaire annuel de base au 1 <sup>er</sup> février 2012	75 300 \$
Rémunération directe	78 000 \$

## Graphique 1

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



IPC Canada	IPC Québec	Ingénieurs forestiers
2%	3%	4,1%



**Tableau I**

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

	5 ans ou moins	6 à 10 ans	11 à 20 ans	21 à 30 ans	Plus de 30 ans	Ensemble
	Augmentation de salaire 2011-2012					
	%	%	%	%	%	%
<b>SECTEUR D'EMPLOI</b>						
Industrie et commerce	11,2*	3,4	4,6	2,0	1,9	3,6
Enseignement et recherche	**	6,3*	1,4	1,6	1,7*	2,4
Forêt privée	6,1	6,3	2,7	1,4	2,2*	3,3
Services et environnement	8,6	5,7	5,1	2,4	2,2	4,6
Fonction publique et para-publique	7,1	7,7	6,5	1,7	1,0	4,5
<b>TAILLE DE L'ENTREPRISE</b>						
1-10 employés	7,7	5,8	3,8	2,4	2,5*	4,3
11-50 employés	7,6	4,1	5,5	1,9	1,4*	4,0
51-200 employés	8,4*	6,3	5,6	0,6	0,9	3,6
201-1000 employés	**	8,9	3,3	2,6	2,3	4,0
Plus de 1 000 employés	6,5	6,9	6,5	1,9	1,4	4,3
<b>RÉGION DE TRAVAIL</b>						
Capitale-Nationale	7,4	7,6	6,9	1,0	1,7	4,0
Île de Montréal	**	15,3*	5,7	3,5*	2,4*	5,6
Outaouais	**	3,0*	2,6	2,4	**	2,8
Rive-Sud du St-Laurent	4,2*	4,4	3,3	4,4	1,5	3,3
Rive-Nord du St-Laurent	8,3*	4,9	6,5	0,3	2,0	4,3
Bas-St-Laurent-Gaspésie	6,1*	4,9*	3,4	1,7	0,8*	3,1
Nord-du-Québec	8,9	5,8	4,3	2,4	0,9	4,4
Hors Québec	**	**	**	**	**	**
<b>ENSEMBLE</b>	<b>7,6</b>	<b>6,4</b>	<b>5,2</b>	<b>2,0</b>	<b>1,6</b>	<b>4,1</b>

\* Le lecteur doit interpréter ces résultats avec discernement, compte tenu du faible nombre de répondants dans cette catégorie (moins de 15).

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

Tableau 2

Salaire de base au 1<sup>er</sup> février 2012 en milliers de dollars pour l'ensemble des ingénieurs forestiers

Année du diplôme	Moyenne	Médiane	Décile inférieur	Quartile inférieur	Quartile supérieur	Décile supérieur	Nombre d'ingénieurs forestiers
	\$	\$	\$	\$	\$	\$	N
Années 2000	58,2	55,0	42,3	47,4	65,0	76,1	347
Années 1990	74,7	72,0	56,0	64,0	80,3	96,0	249
Années 1980	87,6	79,5	64,0	71,0	100,0	122,0	235
Années 1970	90,8	82,9	65,5	71,7	105,0	125,0	80
Total	75,2	71,7	47,5	58,5	85,0	105,0	911

**Tableau 3**

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

	Salaire de base		Rémunération directe		Expérience moyenne	Nombre d'ingénieurs forestiers
	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers		
	\$	\$	\$	\$	Ans	N
<b>NIVEAU DE RESPONSABILITÉ</b>						
A	51,8	14,4	52,3	14,2	11,0	19
B	56,4	13,4	57,7	13,6	11,2	92
C	62,1	11,8	63,3	12,3	14,5	171
D	69,6	15,0	71,9	16,6	18,2	207
E	87,0	24,5	91,0	29,7	21,4	186
F	93,5	26,6	97,0	28,3	23,1	81
F+	109,2	45,1	114,5	49,5	23,6	42
<b>NIVEAU A</b>						
Ensemble	51,8	14,4	52,3	14,2	11,0	19
<b>NIVEAU B</b>						
Années 2000	50,5	10,4	52,0	11,1	4,9	64
Avant	66,1	12,2	67,3	12,0	21,5	28
<b>NIVEAU C</b>						
Années 2000	55,1	9,6	56,5	10,5	6,2	90
Années 90	64,7	9,9	65,9	10,7	15,6	43
Avant	71,1	9,6	72,1	10,1	27,1	38
<b>NIVEAU D</b>						
Années 2000	60,4	12,6	62,9	15,4	7,8	84
Années 90	69,9	10,2	71,9	11,9	16,9	58
Années 80	74,5	15,4	77,0	17,3	26,0	41
Années 70	82,1	14,8	84,0	15,1	32,3	24
<b>NIVEAU E</b>						
Années 2000	66,9	14,9	72,8	17,4	8,7	35
Années 90	78,6	13,0	81,2	14,3	16,2	62
Avant	98,0	26,5	102,3	34,5	28,3	89
<b>NIVEAU F</b>						
Années 90 ou 2000	80,8	20,7	84,9	21,8	14,3	37
Années 80 ou 90	102,4	27,4	105,7	30,0	29,3	44
<b>NIVEAU F+</b>						
Années 90 ou 2000	107,6	45,9	110,4	48,8	16,5	19
Années 80 ou 90	110,4	45,3	117,4	50,7	28,9	23
<b>ENSEMBLE</b>	<b>75,3</b>	<b>25,8</b>	<b>78,0</b>	<b>29,1</b>	<b>18,3</b>	<b>915</b>

(Source : Réseau des ingénieurs du Québec)

## Évaluation du niveau de responsabilité

Choisissez pour chacune de ces quatre caractéristiques d'un emploi (1 à 4), la description qui correspond le mieux à votre situation et encerclez le nombre de points correspondant. Reportez le nombre dans les cases « Nombre de points », additionnez et inscrivez le « Total des points » dans la case en bas à droite. Au bas de la page, pour chaque niveau de responsabilité, indiquez les qualifications généralement requises qui sont de nature à décrire la formation et l'expérience généralement requises.

	A	B	C	D	E	F	F+	
<b>Caractéristiques d'un emploi</b>								
<b>1</b>	Reçoit un entraînement théorique ou pratique sur les diverses phases de la formation de l'ingénieur. Le travail consiste à préparer des plans simples, à faire des calculs élémentaires, à déterminer des coûts et des quantités conformément à des méthodes normalisées, des plans et devis établis par d'autres. Peut être appelé à préparer des rapports ou à faire des inspections ou des relevés techniques de routine.	Échelon considéré normalement comme la suite de l'entraîneur. Se voit confier des travaux variés et importants qui exigent une connaissance générale de plusieurs domaines de génie ainsi que des répercussions de son travail sur les autres activités de l'entreprise. La solution des problèmes s'effectue normalement en combinant ou en modifiant des méthodes normalisées ou consacrées par l'expérience. Contribue à l'élaboration ou plan d'actions à mettre en œuvre pour atteindre des objectifs donnés.	A ce échelon, l'ingénieur est considéré comme étant pleinement qualifié. Entreprend des travaux variés et importants qui exigent une connaissance générale de plusieurs domaines de génie ainsi que des répercussions de son travail sur les autres activités de l'entreprise. La solution des problèmes s'effectue normalement en combinant ou en modifiant des méthodes normalisées ou consacrées par l'expérience. Contribue à l'élaboration ou plan d'actions à mettre en œuvre pour atteindre des objectifs donnés.	Première 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, concernant 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 et à en tester les avantages et les inconvénients. Les conclusions en faisant une étude comparative de cas analogues.	Doit posséder normalement des connaissances dans plus d'un domaine du génie ou des connaissances avancées dans un domaine spécialisé du génie. Participe à l'élaboration de projets à court et à long termes, décide lui-même des méthodes de travail et de la ligne de conduite à suivre dans le cadre d'un programme donné. La solution pratique et économique des problèmes demande de l'originalité et de l'ingéniosité. Il peut avoir surveillance d'un personnel de non-professionnels ou autorisé sur un petit groupe de professionnels hautement qualifiés.	Habituellement chargé d'une fonction professionnelle administrative, agissant sous ses ordres plusieurs groupes professionnels et autres avant des responsabilités connexes ; ou, en tant que spécialiste-consultant, 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 visant à trouver les politiques fondamentales d'opération, à établir les méthodes de travail et à payer aux éventuelles susceptibilités d'affecter le marché du travail.	Dans le cadre de la politique générale de l'entreprise, conçoit des projets déterminés ou des questions à être analysées. Élabore ou approuve des projets nécessitant un investissement considérable en temps et en argent. Formule des politiques fondamentales d'opération et envisage les problèmes de base ainsi que les plans d'actions qui permettent d'atteindre les objectifs fixés de la manière la plus économique en deçà des imprévus.	<b>Nombre de points</b>
<b>2</b>	Peu de décisions techniques à prendre. Ces décisions sont prises par d'autres et les décisions sont prises conformément à des méthodes clairement définies.	Les recommandations se limitent à résoudre les problèmes plus qu'à améliorer les méthodes. Les décisions sont prises dans des cadres donnés.	De son propre chef, étudie, analyse, interprète et décide sur des problèmes complexes ou exceptionnels, sont ordinairement laissés à l'autorité supérieure.	Les recommandations sont examinées et approuvées par d'autres. Elles sont effectuées à partir d'un point de vue technique et de la possibilité d'exécution.	Prend des décisions importantes tout en tenant compte des conséquences techniques, financières et sociales. Les sommes importantes de projets à long terme. N'est limité que par la politique générale de l'entreprise et les budgets disponibles.	Prend des décisions importantes tout en tenant compte des conséquences techniques, financières et sociales. Les sommes importantes de projets à long terme. N'est limité que par la politique générale de l'entreprise et les budgets disponibles.	Responsable de l'élaboration des projets à long terme, de la planification, de l'exécution et de la surveillance de ces projets. Prend des décisions importantes tout en tenant compte des conséquences techniques, financières et sociales. Les sommes importantes de projets à long terme. N'est limité que par la politique générale de l'entreprise et les budgets disponibles.	<b>200 points</b>
<b>RECOMMANDATIONS, DECISIONS ET RESPONSABILITÉS</b>								
<b>3</b>	Est l'objet d'une surveillance étroite. Le travail est vérifié afin de s'assurer qu'il soit précis, adéquat et conforme aux méthodes prescrites.	Le travail est confié au moyen d'instructions verbales, parties écrites, dominant en détail les méthodes et la ligne de conduite à suivre. Peut obtenir des conseils de portée technique. Les résultats du travail sont habituellement vérifiés en détail.	Habituellement, la surveillance du travail est plus relâchée et varie suivant l'importance de celui-ci. Normalement, peut compter sur une certaine assistance technique quant à la révision des plans d'actions et à l'étude des aspects exceptionnels des travaux confiés.	Le travail est confié en fonction des objectifs à atteindre, des priorités à maintenir et des conséquences possibles sur le travail d'autres groupes. Le travail se fait suivant une ligne de conduite très flexible mais il est possible d'obtenir des directives.	Le travail est confié en fonction de l'objectif général à atteindre et n'est vérifié que pour s'assurer de l'observance de la politique établie, de la justesse des méthodes de travail et de l'efficacité générale.	Reçoit des directives administratives s'inspirant de la politique de l'entreprise et des objectifs à atteindre. Le travail n'est vérifié que pour s'assurer qu'il est conforme à la politique à suivre et pour permettre une coordination avec les autres activités de l'entreprise.	L'out d'une très grande autorité administrative et n'est pratiquement soumis à aucune direction technique ou contrôle ; n'est limité que par la politique et les buts de l'entreprise.	<b>150 points</b>
<b>SURVEILLANCE RECUE</b>								
<b>4</b>	Peut donner du travail à un groupe composé d'un à cinq techniciens ou assistants et en vérifier les résultats.	Peut être appelé à guider le travail d'un ou de deux ingénieurs de compétence inférieure à la sienne, ou de techniciens collaborant à la solution du même problème.	Peut guider le travail d'ingénieurs de compétence inférieure à la sienne ou de techniciens collaborant à un même projet. La surveillance exercée sur d'autres ingénieurs n'est généralement pas une fonction régulière ni continue.	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.	Élabore les problèmes les plus difficiles et les méthodes de travail. Coordonne l'exécution du travail et décide de l'utilisation de l'outil, du matériel et de ces choses connexes. En général, fait des recommandations quant au choix, à l'entraînement, à la discipline et à la rémunération du personnel.	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.	Donne des directives administratives à ses subordonnés immédiats et ses rapports avec les différents effectifs se font normalement par l'intermédiaire de ces échelons plutôt que directement.	<b>105 points</b>
<b>AUTORITÉ ET/OU SURVEILLANCE EXERCÉES</b>								
Déterminez le niveau de responsabilité selon le nombre total de points obtenu et cochez la case correspondante.								<b>Nombre de points</b>
<input type="checkbox"/> 100 et moins (niveau A)	<input type="checkbox"/> 105 à 145 (niveau B)	<input type="checkbox"/> 150 à 205 (niveau C)	<input type="checkbox"/> 210 à 295 (niveau D)	<input type="checkbox"/> 300 à 405 (niveau E)	<input type="checkbox"/> 410 à 480 (niveau F)	<input type="checkbox"/> 485 et plus (niveau F+)	<b>Total des points</b>	
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.	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.		



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

Niveau A	
Salaire de base	51 800 \$
Temps supplémentaire	253 \$
Prime à la performance	-\$
Participation aux bénéfices	-\$
Prime d'éloignement	228 \$
Autres	18 \$
<b>Total</b>	<b>52 300 \$</b>
N	19
Salaire de base	99 %

Niveau B	
Salaire de base	56 400 \$
Temps supplémentaire	681 \$
Prime à la performance	258 \$
Participation aux bénéfices	-\$
Prime d'éloignement	315 \$
Autres	46 \$
<b>Total</b>	<b>57 700 \$</b>
N	94
Salaire de base	98 %

Niveau C	
Salaire de base	62 100 \$
Temps supplémentaire	489 \$
Prime à la performance	450 \$
Participation aux bénéfices	71 \$
Prime d'éloignement	141 \$
Autres	51 \$
<b>Total</b>	<b>63 300 \$</b>
N	174
Salaire de base	98 %

Niveau D	
Salaire de base	69 600 \$
Temps supplémentaire	663 \$
Prime à la performance	1 116 \$
Participation aux bénéfices	108 \$
Prime d'éloignement	245 \$
Autres	168 \$
<b>Total</b>	<b>71 900 \$</b>
N	209
Salaire de base	97 %

Niveau E	
Salaire de base	87 000 \$
Temps supplémentaire	861 \$
Prime à la performance	2 148 \$
Participation aux bénéfices	320 \$
Prime d'éloignement	195 \$
Autres	476 \$
<b>Total</b>	<b>91 000 \$</b>
N	186
Salaire de base	95,5 %

Niveau F	
Salaire de base	93 500 \$
Temps supplémentaire	206 \$
Prime à la performance	1 329 \$
Participation aux bénéfices	642 \$
Prime d'éloignement	515 \$
Autres	808 \$
<b>Total</b>	<b>97 000 \$</b>
N	83
Salaire de base	96 %

Niveau F+	
Salaire de base	106 500 \$
Temps supplémentaire	659 \$
Prime à la performance	2 847 \$
Participation aux bénéfices	3 541 \$
Prime d'éloignement	162 \$
Autres	791 \$
<b>Total</b>	<b>114 500 \$</b>
N	41
Salaire de base	93 %

**Tableau 4**
**Salaires de base et rémunération directe selon la nature de la fonction**

Type de fonction	Salaires de base		Rémunération directe		Expérience moyenne	Nombre d'ingénieurs forestiers
	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers		
	\$	\$	\$	\$	Ans	N
<b>GÉNIE</b>	66,3	19,7	68,4	21,3	16,2	476
Aménagement des ressources forestières	60,2	13,1	62,0	14,1	15,1	242
Opérations forestières / Voirie forestière	74,7	29,7	76,8	30,8	14,5	57
Certification environnementale et forestière	64,4	13,7	66,0	15,6	15,6	30
Évaluation forestière	67,9*	5,9*	69,7*	5,5*	15,7*	5
Environnement / Conservation / Faune / Récréation	72,4	18,8	75,0	21,6	18,6	43
Protection des forêts	76,7	18,9	78,2	19,4	18,7	17
Détermination de la possibilité forestière	69,8	16,1	72,2	18,1	17,2	27
Foresterie urbaine et périurbaine	73,9	20,4	75,0	20,9	19,3	14
Inventaire / Cartographie / Géomatique / Télédétection	65,9	17,0	67,3	18,3	22,2	22
Maîtrise de la végétation	79,4	20,4	88,1	24,3	16,1	15
Agroforesterie	110,7*	77,9*	116,3*	86,2*	21,1*	4
<b>GESTION</b>	84,7	28,4	88,3	32,9	20,5	342
Gestion / Administration / RH	92,2	29,7	97,9	38,4	22,0	142
Gestion de production / Approvisionnement	99,5	35,2	99,4	31,0	23,7	33
Gestion de projets	77,1	21,6	80,9	24,2	17,7	72
Politique / Dvpt forestier / Représentation / Concertation	74,2	22,2	75,9	23,5	19,0	85
Santé et sécurité au travail	67,9*	15,9*	69,5*	17,0*	20,3*	10
<b>ENSEIGNEMENT ET RECHERCHE</b>	81,8	27,2	83,3	29,4	20,1	86
Recherche et développement	84,1	29,7	86,3	32,9	20,2	51
Enseignement / Formation / Transfert de connaissances	78,4	23,0	78,7	23,1	19,9	35
<b>AUTRES</b>	85,5*	23,7*	98,5*	40,2*	16,5*	9*
<b>ENSEMBLE</b>	75,3	25,8	78,0	29,1	18,3	914

\* Le lecteur doit interpréter ces résultats avec discernement étant donné le faible nombre de répondants dans cette catégorie (moins de 15)

**Tableau 5**
**Salaire de base et rémunération directe selon le secteur d'emploi**

Secteur d'emploi	Salaire de base		Rémunération directe		Expérience moyenne	Nombre d'ingénieurs forestiers
	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers		
	\$	\$	\$	\$	Ans	N
<b>FONCTION PUBLIQUE ET PARAPUBLIQUE</b>	72,4	18,3	74,1	19,2	18,6	422
Fonction publique provinciale	70,5	16,4	72,1	16,6	19,0	267
Fonction publique fédérale	88,6	17,2	90,1	18,1	23,3	27
Fonction publique municipale – CRÉ - CRRNT	63,4	16,0	64,5	16,8	14,3	51
Société d'État	80,9	21,9	85,2	25,9	17,9	41
Conseil de bande	65,3*	18,9*	66,1*	19,4*	16,3*	10
Association	79,1	19,7	79,6	20,2	18,8	26
<b>SERVICES ET ENVIRONNEMENT</b>	71,8	26,5	75,9	29,5	16,6	157
Firme de consultants	73,1	27,0	77,8	30,5	18,0	100
Coopérative forestière	69,7	30,3	72,7	31,6	12,7	23
Organisme faunique – Récréation - Conservation	50,9*	12,5*	52,2*	12,3*	10,5*	10
Organisme de protection des forêts	81,0*	20,3*	82,8*	21,2*	18,6*	14
Entrepreneur forestier	67,7*	21,6*	73,9*	28,1*	12,2*	10
<b>INDUSTRIE ET COMMERCE</b>	90,6	36,6	94,6	41,1	18,8	141
Industrie du sciage	79,4	31,2	82,3	34,4	16,2	73
Industrie des pâtes et papiers	104,5	39,5	108,1	43,4	24,5	34
Industrie 2 <sup>e</sup> et 3 <sup>e</sup> transformation	97,4	36,2	103,5	40,8	18,1	26
Équipementier	100,9*	43,7*	112,8*	58,0*	17,6*	8
<b>FORÊT PRIVÉE</b>	59,8	15,2	60,9	15,7	17,0	87
<b>ENSEIGNEMENT ET RECHERCHE</b>	82,5	26,8	83,0	27,6	20,6	72
Organisme de recherche - R&D	83,0	32,5	83,8	33,9	19,3	37
Institution d'enseignement	82,1	20,0	82,2	20,0	21,7	35
<b>AUTRES</b>	85,5	31,4	99,4	49,6	18,7	34
<b>ENSEMBLE</b>	75,3	25,8	78,0	29,1	18,3	914

\* Le lecteur doit interpréter ces résultats avec discernement étant donné le faible nombre de répondants dans cette catégorie (moins de 15)

**Tableau 6**
**Salaire de base et rémunération directe selon le diplôme universitaire**

Diplôme universitaire	Salaire annuel de base		Rémunération directe		Pourcentage d'ingénieurs forestiers	Expérience moyenne
	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers		
	\$	\$	\$	\$	%	Ans
Baccalauréat	72,9	26,4	75,6	29,1	64,4	17,9
Baccalauréat, certificat et autres diplômes	71,9	18,6	73,7	19,8	9,4	18,6
Maîtrise	80,4	25,8	84,1	32,0	22,2	19,0
PHD	91,6	21,5	92,3	21,1	3,9	20,3
Ensemble	75,3	25,8	78,0	29,1	100,0	18,3

**Tableau 7**
**Salaire de base selon la spécialité du baccalauréat et le nombre d'années d'expérience**

Nombre d'années d'expérience	Spécialité du baccalauréat								
	Aménagement et environnement forestiers			Opérations forestières			Génie du bois		
	Salaire annuel de base			Salaire annuel de base			Salaire annuel de base		
	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs forestiers	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs forestiers	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs forestiers
\$	\$	N	\$	\$	N	\$	\$	N	
5 ans ou moins	47,7	8,4	106	50,3	7,9	24			0
6 à 10 ans	60,7	14,0	138	61,5	12,2	35	83,2	34,0	3
11 à 20 ans	72,2	14,5	183	71,5	19,2	55	83,0	18,3	20
21 à 30 ans	83,8	27,8	161	94,0	33,2	46	93,8	23,3	23
Plus de 30 ans	89,2	25,3	83	102,7	36,7	21	88,3	27,6	3
Ensemble	73,0	24,1	678	79,2	30,7	184	88,8	22,3	49



**Tableau 8**

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

Niveau de responsabilité	Salaires de base		Rémunération directe		Expérience moyenne	Nombre d'ingénieurs forestiers
	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers		
	\$	\$	\$	\$	Ans	N
<b>NIVEAU A ou B</b>						
1-10 employés	48,5	11,2	48,8	11,3	9,0	21
11-50 employés	53,4	15,5	54,4	15,9	8,7	17
51-200 employés	58,7	16,3	59,0	16,4	12,0	18
201-1000 employés	63,3	14,6	65,0	14,6	18,3	9
Plus de 1 000 employés	56,4	11,6	58,2	11,6	11,0	48
<b>NIVEAU C</b>						
1-10 employés	53,6	8,9	54,0	9,0	13,9	22
11-50 employés	57,8	13,6	58,8	13,6	11,6	31
51-200 employés	66,3	12,6	68,0	14,3	15,6	21
201-1000 employés	66,9	11,9	68,1	12,4	14,9	21
Plus de 1 000 employés	63,3	10,1	64,7	10,2	15,5	77
<b>NIVEAU D</b>						
1-10 employés	58,1	11,0	59,1	11,7	15,5	35
11-50 employés	65,9	17,7	68,6	20,1	19,1	30
51-200 employés	70,7	12,5	72,0	12,3	15,5	24
201-1000 employés	70,1	16,2	71,9	17,1	17,1	21
Plus de 1 000 employés	74,0	13,4	76,8	15,3	19,7	99
<b>NIVEAU E</b>						
1-10 employés	75,3	20,0	77,4	26,0	18,4	22
11-50 employés	75,9	17,1	80,5	18,7	19,5	32
51-200 employés	86,8	24,3	90,0	28,6	21,7	32
201-1000 employés	96,1	26,0	98,5	25,1	21,3	34
Plus de 1 000 employés	88,4	21,1	93,5	31,1	23,4	62
<b>NIVEAU F ou F+</b>						
1-10 employés	75,1	22,8	78,8	25,8	21,9	14
11-50 employés	82,6	23,4	88,5	26,9	22,2	30
51-200 employés	102,6	35,3	108,4	40,5	24,6	25
201-1000 employés	119,4	39,6	125,4	43,3	23,2	20
Plus de 1 000 employés	108,8	33,4	109,3	35,2	24,0	35
<b>ENSEMBLE</b>	<b>75,3</b>	<b>25,8</b>	<b>78,0</b>	<b>29,1</b>	<b>18,3</b>	<b>914</b>

**Tableau 9**
**Salaire de base et rémunération directe selon la région de travail**

Région	Salaire annuel de base		Rémunération directe		Expérience moyenne	Nombre d'ingénieurs forestiers
	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers		
	\$	\$	\$	\$	Ans	N
Abitibi-Témiscamingue	69,2	21,3	71,6	23,2	14,1	82
Bas-Saint-Laurent	70,2	19,0	71,5	19,8	18,5	46
Capitale-Nationale	76,1	21,7	77,9	22,5	19,8	250
Centre-du-Québec	81,2	46,6	85,5	55,6	19,0	20
Chaudière-Appalaches	69,9	17,1	73,1	18,9	16,3	29
Côte-Nord	67,9	22,8	72,0	29,3	15,3	39
Estrie	69,6	22,2	73,6	27,2	21,6	34
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	64,9	13,2	66,0	13,8	16,3	42
Lanaudière	55,4	17,0	57,0	18,4	12,7	20
Laurentides	72,7	18,6	77,0	24,1	19,6	35
Mauricie	73,2	23,3	76,2	29,7	18,8	63
Montérégie	69,7	20,5	72,1	23,4	16,7	15
Montréal	97,9	39,4	103,7	47,8	20,7	54
Nord-du-Québec	75,2	36,6	80,6	36,2	13,4	21
Outaouais	73,1	24,7	74,9	26,3	17,0	55
Saguenay-Lac-Saint-Jean	77,3	20,5	79,8	21,7	19,8	82
Ailleurs au Canada	98,1	34,7	103,6	39,4	15,6	21
Hors du Canada	*	*	*	*	*	*
<b>Ensemble</b>	<b>75,3</b>	<b>25,8</b>	<b>78,0</b>	<b>29,1</b>	<b>18,3</b>	<b>914</b>

\*Les résultats pour ce segment ne sont pas présentés compte tenu du faible nombre de répondants

Tableau 10

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

Nombre d'années d'expérience	Capitale-Nationale			Montréal		
	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs forestiers	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs forestiers
	\$	\$	N	\$	\$	N
5 ans ou moins	46,2	7,4	28	55,5	5,9	4
6 à 10 ans	59,8	11,5	45	67,7	13,5	9
11 à 20 ans	71,7	12,4	62	81,6	21,3	17
21 à 30 ans	85,3	21,8	77	111,8	43,5	15
Plus de 30 ans	91,8	17,8	35	130,3	36,2	9
Ensemble	76,1	21,7	250	97,9	39,4	54

Nombre d'années d'expérience	Outaouais			Nord du Québec***		
	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs forestiers	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs forestiers
	\$	\$	N	\$	\$	N
5 ans ou moins	48,2	3,4	4	46,8	6,0	40
6 à 10 ans	52,8	10,0	11	61,7	14,1	48
11 à 20 ans	70,3	16,5	22	77,6	19,0	66
21 à 30 ans	91,1	28,3	17	82,3	21,4	51
Plus de 30 ans	68,0	0,0	1	90,6	32,1	16
Ensemble	73,1	24,7	55	72,7	23,2	224

Nombre d'années d'expérience	Rive-Sud du St-Laurent*			Rive-Nord du St-Laurent**		
	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs forestiers	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs forestiers
	\$	\$	N	\$	\$	N
5 ans ou moins	51,1	12,7	12	48,0	9,0	19
6 à 10 ans	60,6	16,7	21	54,8	10,7	19
11 à 20 ans	66,4	12,7	24	68,5	13,2	40
21 à 30 ans	86,0	43,1	18	83,9	27,0	24
Plus de 30 ans	80,8	23,2	20	83,2	21,1	15
Ensemble	72,1	27,7	98	70,3	21,9	118

\* Rive-Sud du St-Laurent : Estrie, Montérégie, Centre-du-Québec, Chaudière-Appalaches

\*\* Rive-Nord du St-Laurent : Mauricie, Lanaudière, Laurentides

\*\*\* Nord-du-Québec : Côte-Nord, Saguenay - Lac-St-Jean, Abitibi-Témiscamingue, Nord-du-Québec

Tableau 10 (suite)

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

Nombre d'années d'expérience	Bas-St-Laurent - Gaspésie			Extérieur du Québec		
	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs forestiers	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Nombre d'ingénieurs forestiers
	\$	\$	N	\$	\$	N
5 ans ou moins	49,2	9,3	20	58,9	13,8	3
6 à 10 ans	61,3	11,2	14	85,3	16,7	9
11 à 20 ans	69,2	9,7	23	96,5	19,7	4
21 à 30 ans	71,9	12,6	20	133,9	40,2	6
Plus de 30 ans	86,1	21,7	10	200,0	0,0	1
Ensemble	67,8	16,7	88	103,8	40,7	24

Tableau II

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

	Salaire annuel de base		Rémunération directe	
	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers
	\$	\$	\$	\$
<b>INDUSTRIE ET COMMERCE</b>				
5 ans ou moins	52,0	8,1	52,7	9,9
6 à 10 ans	70,2	19,2	72,7	19,9
11 à 20 ans	76,9	16,0	81,3	17,2
21 à 30 ans	116,4	41,2	122,3	49,1
Plus de 30 ans	111,1	35,4	116,1	41,3
<b>ENSEIGNEMENT ET RECHERCHE</b>				
5 ans ou moins	49,4	14,4	49,4	14,4
6 à 10 ans	61,7	11,3	62,0	11,4
11 à 20 ans	78,6	12,8	78,8	13,0
21 à 30 ans	91,6	22,5	91,8	22,7
Plus de 30 ans	103,0	37,3	104,8	40,2
<b>FORÊT PRIVÉE</b>				
5 ans ou moins	45,4	11,2	46,7	13,1
6 à 10 ans	54,1	15,3	55,4	16,0
11 à 20 ans	62,8	13,6	63,5	12,9
21 à 30 ans	65,4	13,7	67,1	15,4
Plus de 30 ans	68,0	12,7	68,3	12,6
<b>SERVICES ET ENVIRONNEMENT</b>				
5 ans ou moins	47,5	6,0	48,8	6,7
6 à 10 ans	62,5	17,2	67,8	22,0
11 à 20 ans	71,0	19,1	76,5	24,4
21 à 30 ans	77,7	20,7	81,9	23,5
Plus de 30 ans	105,0	35,3	108,8	37,0
<b>FONCTION PUBLIQUE ET PARA-PUBLIQUE</b>				
5 ans ou moins	47,7	7,1	49,5	7,8
6 à 10 ans	59,7	11,5	61,4	12,9
11 à 20 ans	72,7	12,8	74,5	13,7
21 à 30 ans	80,1	17,2	81,8	18,4
Plus de 30 ans	85,1	18,4	87,0	19,7
<b>ENSEMBLE</b>	<b>75,3</b>	<b>25,8</b>	<b>78,0</b>	<b>29,1</b>



Tableau 12

**Nombre moyen de jours de vacances annuelles selon la taille de l'entreprise et le nombre d'années d'expérience**

Taille de l'entreprise	5 ans ou moins	6 à 10 ans	11 à 20 ans	21 à 30 ans	Plus de 30 ans
	Jours	Jours	Jours	Jours	Jours
1-10 employés	11,8	17,2	18,1	20,2	23,6
11-50 employés	15,2	16,6	19,5	21,2	22,2
51-200 employés	9,7	18,3	19,7	25,3	23,6
201-1000 employés	15,8	17,4	22,0	24,2	25,0
Plus de 1 000 employés	16,5	17,9	19,3	22,6	23,4
Ensemble	14,2	17,6	19,5	22,9	23,5

Tableau 13

**Nombre moyen de jours de congé mobiles selon le secteur d'emploi**

	Congés mobiles?		Nb de jours de congés mobiles
	Oui	Non	Jours
TOTAL	43 %	57 %	1,5
Secteur d'emploi			
Industrie et commerce	52 %	48 %	1,3
Enseignement et recherche	26 %	74 %	0,9
Forêt privée	44 %	56 %	1,9
Services et environnement	48 %	52 %	1,8
Fonction publique et para-publique	40 %	60 %	1,4

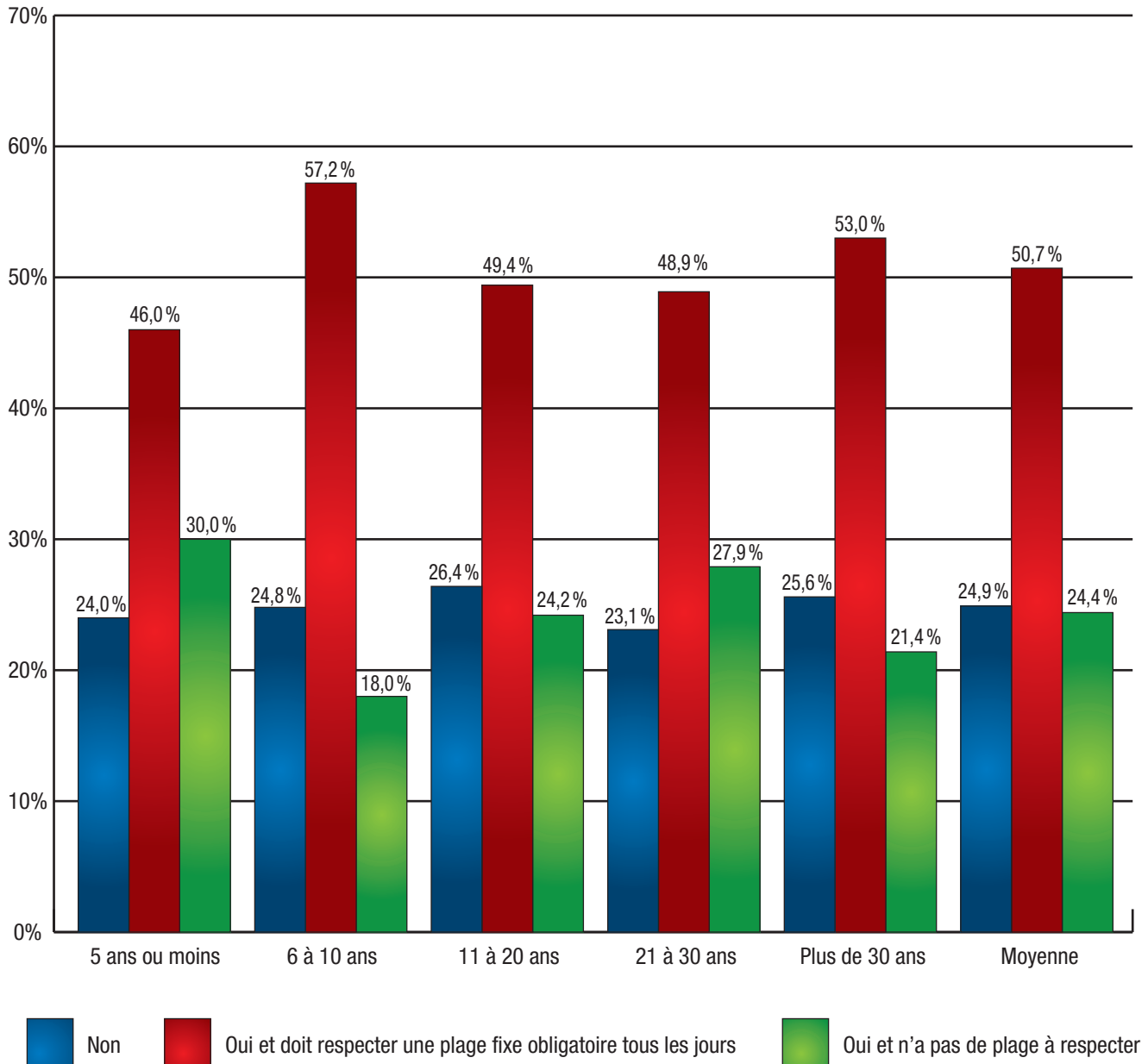
Tableau 14

## Rémunération des heures supplémentaires selon le secteur d'emploi

Secteur d'emploi	Taux du paiement ou reprise de temps supplémentaire		Crédit d'heures	Combinaison de ces formules	Pas admissible	Nombre d'ingénieurs forestiers
	Taux régulier	Taux plus élevé que régulier				
	%	%	%	%	%	N
Industrie et commerce	1	1	10	0	88	140
Enseignement et recherche	8	2	20	8	62	71
Forêt privée	19	1	27	10	43	87
Services et environnement	21	3	14	9	53	157
Fonction publique et para-publique	15	8	17	40	20	415
Ensemble	14	5	16	23	42	870

Graphique 2

## Politique d'horaire flexible selon le nombre d'années d'expérience



Graphique 3

## Télétravail selon le nombre d'années d'expérience

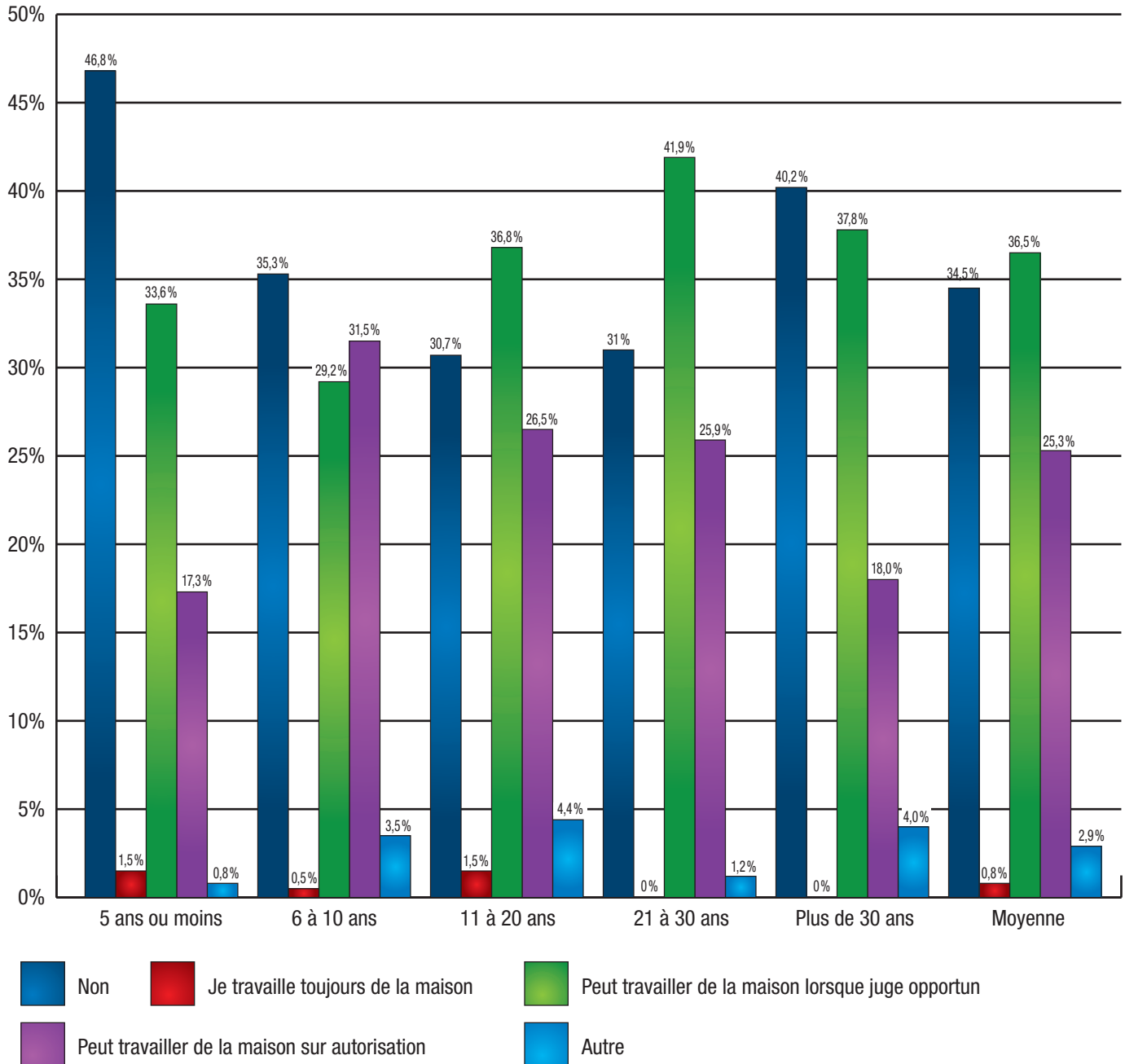


Tableau 15

Accès aux régimes de retraite selon la taille de l'entreprise, le secteur d'emploi, la nature de la fonction et le niveau de responsabilité

	Dans le cadre de votre emploi avez-vous accès à un régime de retraite ?		Est-ce un... ?			
	Oui	Non	Régime à prestations déterminées	Régime à cotisations déterminées	REER	Combinaison de formules et autres
	%	%	%	%	%	%
<b>TAILLE DE L'ENTREPRISE</b>						
1-10 employés	48	52	4	16	71	9
11-50 employés	57	43	16	19	55	10
51-200 employés	84	16	58	14	26	2
201-1000 employés	96	4	47	22	12	19
Plus de 1 000 employés	98	2	75	14	7	4
<b>SECTEUR D'EMPLOI</b>						
Industrie et commerce	84	16	10	58	22	10
Enseignement et recherche	99	1	49	10	14	27
Forêt privée	57	43	0	21	69	10
Services et environnement	51	49	19	12	63	6
Fonction publique et para-publique	95	5	83	5	9	3
<b>NATURE DE LA FONCTION</b>						
Génie	75	25	60	16	18	6
Gestion	86	14	48	18	29	5
Enseignement et recherche	95	5	61	7	11	21
<b>NIVEAU DE RESPONSABILITÉ</b>						
A	79	21	48	20	32	0
B	81	19	61	11	25	3
C	79	21	57	17	18	8
D	83	17	60	13	21	6
E	87	13	51	17	23	9
F	86	14	42	21	28	9
F+	64	37	32	28	29	11
<b>ENSEMBLE</b>	<b>82</b>	<b>18</b>	<b>55</b>	<b>16</b>	<b>22</b>	<b>7</b>



Tableau 16

Accès à des programmes d'assurances de l'entreprise selon la taille de l'entreprise, le secteur d'emploi, la nature de la fonction et le niveau de responsabilité

	Vie		Maladie		Invalidité courte et longue durée	
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
<b>TAILLE DE L'ENTREPRISE</b>						
1-10 employés	53 %	47 %	57 %	43 %	55 %	45 %
11-50 employés	72 %	28 %	78 %	22 %	75 %	25 %
51-200 employés	82 %	18 %	86 %	14 %	82 %	18 %
201-1000 employés	91 %	9 %	93 %	7 %	94 %	6 %
Plus de 1 000 employés	83 %	17 %	88 %	12 %	90 %	10 %
<b>SECTEUR D'EMPLOI</b>						
Industrie et commerce	95 %	5 %	93 %	7 %	94 %	6 %
Enseignement et recherche	88 %	12 %	92 %	8 %	95 %	5 %
Forêt privée	66 %	34 %	70 %	30 %	65 %	35 %
Services et environnement	64 %	36 %	65 %	35 %	65 %	35 %
Fonction publique et para-publique	79 %	21 %	86 %	14 %	86 %	14 %
<b>NATURE DE LA FONCTION</b>						
Génie	74 %	26 %	78 %	22 %	78 %	22 %
Gestion	81 %	19 %	86 %	14 %	85 %	15 %
Enseignement et recherche	81 %	19 %	89 %	11 %	89 %	11 %
<b>NIVEAU DE RESPONSABILITÉ</b>						
A	71 %	29 %	83 %	17 %	83 %	17 %
B	72 %	28 %	82 %	18 %	81 %	19 %
C	75 %	25 %	83 %	17 %	81 %	19 %
D	78 %	22 %	82 %	18 %	80 %	20 %
E	84 %	16 %	86 %	14 %	85 %	15 %
F	77 %	23 %	79 %	21 %	83 %	17 %
F+	82 %	18 %	76 %	24 %	80 %	20 %
<b>ENSEMBLE</b>	<b>78 %</b>	<b>22 %</b>	<b>82 %</b>	<b>18 %</b>	<b>82 %</b>	<b>18 %</b>

Tableau 16 (suite)

Accès à des programmes d'assurances de l'entreprise selon la taille de l'entreprise, le secteur d'emploi, la nature de la fonction et le niveau de responsabilité

	Soins oculaires		Soins dentaires	
	Oui	Non	Oui	Non
<b>TAILLE DE L'ENTREPRISE</b>				
1-10 employés	19%	81%	15%	85%
11-50 employés	23%	77%	30%	70%
51-200 employés	40%	60%	45%	55%
201-1000 employés	54%	46%	55%	45%
Plus de 1 000 employés	42%	58%	40%	60%
<b>SECTEUR D'EMPLOI</b>				
Industrie et commerce	71%	29%	71%	29%
Enseignement et recherche	53%	47%	54%	46%
Forêt privée	15%	85%	5%	95%
Services et environnement	28%	72%	39%	61%
Fonction publique et para-publique	30%	70%	28%	72%
<b>NATURE DE LA FONCTION</b>				
Génie	33%	67%	31%	69%
Gestion	39%	61%	41%	59%
Enseignement et recherche	48%	52%	54%	46%
<b>NIVEAU DE RESPONSABILITÉ</b>				
A	35%	65%	35%	65%
B	36%	64%	31%	69%
C	39%	61%	30%	70%
D	31%	69%	35%	65%
E	47%	53%	48%	52%
F	29%	71%	36%	64%
F+	35%	65%	45%	55%
<b>ENSEMBLE</b>	<b>37%</b>	<b>63%</b>	<b>38%</b>	<b>62%</b>

Tableau 17

Autres avantages défrayés par l'entreprise selon la taille de l'entreprise, le secteur d'emploi, la nature de la fonction et le niveau de responsabilité

	Cotisation à l'OIFQ		Adhésion à un club ou une association		Branchement Internet à domicile	
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
<b>TAILLE DE L'ENTREPRISE</b>						
1-10 employés	83 %	17 %	6 %	94 %	2 %	98 %
11-50 employés	83 %	17 %	14 %	86 %	7 %	93 %
51-200 employés	46 %	54 %	16 %	84 %	3 %	97 %
201-1000 employés	61 %	39 %	23 %	77 %	5 %	95 %
Plus de 1 000 employés	23 %	77 %	17 %	83 %	0 %	100 %
<b>SECTEUR D'EMPLOI</b>						
Industrie et commerce	90 %	10 %	22 %	78 %	5 %	95 %
Enseignement et recherche	50 %	50 %	11 %	89 %	1 %	99 %
Forêt privée	86 %	14 %	6 %	94 %	0 %	100 %
Services et environnement	73 %	27 %	21 %	79 %	7 %	93 %
Fonction publique et para-publique	21 %	79 %	12 %	88 %	1 %	99 %
<b>NATURE DE LA FONCTION</b>						
Génie	48 %	52 %	14 %	86 %	2 %	98 %
Gestion	55 %	45 %	18 %	82 %	3 %	97 %
Enseignement et recherche	41 %	59 %	12 %	88 %	2 %	98 %
<b>NIVEAU DE RESPONSABILITÉ</b>						
A	45 %	55 %	14 %	86 %	0 %	100 %
B	40 %	60 %	8 %	92 %	0 %	100 %
C	40 %	60 %	14 %	86 %	1 %	99 %
D	47 %	53 %	13 %	87 %	3 %	97 %
E	58 %	42 %	19 %	81 %	4 %	96 %
F	62 %	38 %	17 %	83 %	2 %	98 %
F+	72 %	28 %	17 %	83 %	2 %	98 %
<b>ENSEMBLE</b>	<b>50 %</b>	<b>50 %</b>	<b>16 %</b>	<b>84 %</b>	<b>3 %</b>	<b>97 %</b>

Tableau 17 (suite)

Autres avantages défrayés par l'entreprise selon la taille de l'entreprise, le secteur d'emploi, la nature de la fonction et le niveau de responsabilité

	Examen médical		Consultation (légale, financière ou fiscale)		Téléphone cellulaire	
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
<b>TAILLE DE L'ENTREPRISE</b>						
1-10 employés	2 %	98 %	2 %	98 %	62 %	38 %
11-50 employés	3 %	97 %	3 %	97 %	72 %	28 %
51-200 employés	8 %	92 %	1 %	99 %	58 %	42 %
201-1000 employés	13 %	87 %	4 %	96 %	60 %	40 %
Plus de 1 000 employés	8 %	92 %	5 %	95 %	32 %	68 %
<b>SECTEUR D'EMPLOI</b>						
Industrie et commerce	19 %	81 %	4 %	96 %	70 %	30 %
Enseignement et recherche	10 %	90 %	5 %	95 %	53 %	47 %
Forêt privée	0 %	100 %	0 %	100 %	62 %	38 %
Services et environnement	8 %	92 %	7 %	93 %	78 %	22 %
Fonction publique et para-publique	3 %	97 %	2 %	98 %	30 %	70 %
<b>NATURE DE LA FONCTION</b>						
Génie	6 %	94 %	2 %	98 %	43 %	57 %
Gestion	7 %	93 %	5 %	95 %	62 %	38 %
Enseignement et recherche	12 %	88 %	3 %	97 %	43 %	57 %
<b>NIVEAU DE RESPONSABILITÉ</b>						
A	8 %	92 %	0 %	100 %	21 %	79 %
B	4 %	96 %	3 %	97 %	31 %	69 %
C	5 %	95 %	1 %	99 %	32 %	68 %
D	5 %	95 %	3 %	97 %	40 %	60 %
E	6 %	94 %	3 %	97 %	65 %	35 %
F	8 %	92 %	2 %	98 %	79 %	21 %
F+	19 %	81 %	10 %	90 %	98 %	2 %
<b>ENSEMBLE</b>	<b>7 %</b>	<b>93 %</b>	<b>3 %</b>	<b>97 %</b>	<b>51 %</b>	<b>49 %</b>

Tableau 17 (suite)

Autres avantages défrayés par l'entreprise selon la taille de l'entreprise, le secteur d'emploi, la nature de la fonction et le niveau de responsabilité

	Ordinateur pour le domicile		Programme d'aide aux employés		Programme de formation externe	
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
<b>TAILLE DE L'ENTREPRISE</b>						
1-10 employés	50 %	50 %	8 %	92 %	77 %	23 %
11-50 employés	53 %	47 %	18 %	82 %	81 %	19 %
51-200 employés	42 %	58 %	63 %	37 %	87 %	13 %
201-1000 employés	58 %	42 %	76 %	24 %	89 %	11 %
Plus de 1 000 employés	34 %	66 %	84 %	16 %	90 %	10 %
<b>SECTEUR D'EMPLOI</b>						
Industrie et commerce	61 %	39 %	72 %	28 %	83 %	17 %
Enseignement et recherche	64 %	36 %	71 %	29 %	96 %	4 %
Forêt privée	35 %	65 %	8 %	92 %	74 %	26 %
Services et environnement	66 %	34 %	34 %	66 %	84 %	16 %
Fonction publique et para-publique	27 %	73 %	71 %	29 %	88 %	12 %
<b>NATURE DE LA FONCTION</b>						
Génie	36 %	64 %	54 %	46 %	84 %	16 %
Gestion	51 %	49 %	61 %	39 %	86 %	14 %
Enseignement et recherche	55 %	45 %	70 %	30 %	93 %	7 %
<b>NIVEAU DE RESPONSABILITÉ</b>						
A	12 %	88 %	49 %	51 %	91 %	9 %
B	26 %	74 %	50 %	50 %	80 %	20 %
C	26 %	74 %	48 %	52 %	84 %	16 %
D	39 %	61 %	61 %	39 %	84 %	16 %
E	59 %	41 %	63 %	37 %	89 %	11 %
F	57 %	43 %	54 %	46 %	88 %	12 %
F+	81 %	19 %	57 %	43 %	90 %	10 %
<b>ENSEMBLE</b>	<b>44 %</b>	<b>56 %</b>	<b>58 %</b>	<b>42 %</b>	<b>86 %</b>	<b>14 %</b>



Tableau 18

Avantages reliés à l'utilisation d'un véhicule selon la taille de l'entreprise, le secteur d'emploi, la nature de la fonction et le niveau de responsabilité

	Automobile fournie par l'employeur		Allocation mensuelle pour l'utilisation d'un véhicule		Allocation pour le stationnement	
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
<b>TAILLE DE L'ENTREPRISE</b>						
1-10 employés	16 %	84 %	15 %	85 %	11 %	89 %
11-50 employés	18 %	82 %	18 %	82 %	15 %	85 %
51-200 employés	28 %	72 %	18 %	82 %	8 %	92 %
201-1000 employés	31 %	69 %	22 %	78 %	6 %	94 %
Plus de 1 000 employés	34 %	66 %	11 %	89 %	8 %	92 %
<b>SECTEUR D'EMPLOI</b>						
Industrie et commerce	31 %	69 %	32 %	68 %	9 %	91 %
Enseignement et recherche	8 %	92 %	6 %	94 %	9 %	91 %
Forêt privée	11 %	89 %	18 %	82 %	7 %	93 %
Services et environnement	23 %	77 %	15 %	85 %	11 %	89 %
Fonction publique et para-publique	36 %	64 %	11 %	89 %	9 %	91 %
<b>NATURE DE LA FONCTION</b>						
Génie	36 %	64 %	19 %	81 %	9 %	91 %
Gestion	20 %	80 %	13 %	87 %	10 %	90 %
Enseignement et recherche	19 %	81 %	8 %	92 %	5 %	95 %
<b>NIVEAU DE RESPONSABILITÉ</b>						
A	12 %	88 %	18 %	82 %	15 %	85 %
B	34 %	66 %	21 %	79 %	15 %	85 %
C	32 %	68 %	15 %	85 %	9 %	91 %
D	32 %	68 %	15 %	85 %	7 %	93 %
E	21 %	79 %	16 %	84 %	8 %	92 %
F	18 %	82 %	20 %	80 %	12 %	88 %
F+	39 %	61 %	8 %	92 %	11 %	89 %
<b>ENSEMBLE</b>	<b>28 %</b>	<b>72 %</b>	<b>15 %</b>	<b>85 %</b>	<b>9 %</b>	<b>91 %</b>

Tableau 19

## Changement d'emploi depuis le 1<sup>er</sup> février 2011

	Occupiez-vous le même poste le 1 <sup>er</sup> février 2011 ?	
	Oui	Non
<b>ANNÉES D'EXPÉRIENCE</b>		
5 ans ou moins	64 %	36 %
6 à 10 ans	83 %	17 %
11 à 20 ans	84 %	16 %
21 à 30 ans	86 %	14 %
Plus de 30 ans	95 %	5 %
<b>RÉGION DE TRAVAIL</b>		
Capitale-Nationale	81 %	19 %
Île de Montréal	81 %	19 %
Outaouais	94 %	6 %
Rive-Sud du St-Laurent	91 %	9 %
Rive-Nord du St-Laurent	83 %	17 %
Bas-St-Laurent-Gaspésie	87 %	13 %
Nord-du-Québec	83 %	17 %
Hors Québec	67 %	33 %
<b>SECTEUR D'EMPLOI</b>		
Industrie et commerce	80 %	20 %
Enseignement et recherche	89 %	11 %
Forêt privée	84 %	16 %
Services et environnement	84 %	16 %
Fonction publique et para-publique	84 %	16 %
<b>NATURE DE LA FONCTION</b>		
Génie	83 %	17 %
Gestion	84 %	16 %
Enseignement et recherche	88 %	12 %
<b>NIVEAU DE RESPONSABILITÉ</b>		
A	73 %	27 %
B	70 %	30 %
C	83 %	17 %
D	89 %	11 %
E	81 %	19 %
F	94 %	6 %
F+	88 %	12 %
<b>ENSEMBLE</b>	<b>84 %</b>	<b>16 %</b>

Tableau 20

Situation expliquant le changement d'emploi selon le nombre d'années d'expérience, la région de travail, le secteur d'emploi, la nature de la fonction et le niveau de responsabilité

	Situation expliquant le mieux le fait que l'occupe un emploi différent:				
	Était aux études à temps plein le 1 <sup>er</sup> février 2011	N'avait pas d'emploi le 1 <sup>er</sup> février 2011	Occupe un autre emploi dans la même entreprise	A quitté son emploi pour une autre entreprise	Réorganisation, fermeture, licenciement, etc.
<b>ANNÉES D'EXPÉRIENCE</b>					
5 ans ou moins	42 %	4 %	15 %	28 %	10 %
6 à 10 ans	3 %	3 %	29 %	54 %	11 %
11 à 20 ans	0 %	5 %	31 %	45 %	20 %
21 à 30 ans	0 %	7 %	38 %	46 %	9 %
Plus de 30 ans	0 %	0 %	71 %	29 %	0 %
<b>RÉGION DE TRAVAIL</b>					
Capitale-Nationale	8 %	9 %	24 %	46 %	13 %
Île de Montréal	5 %	10 %	30 %	45 %	9 %
Outaouais	23 %	0 %	0 %	19 %	59 %
Rive-Sud du St-Laurent	0 %	0 %	31 %	46 %	23 %
Rive-Nord du St-Laurent	13 %	6 %	47 %	27 %	6 %
Bas-St-Laurent-Gaspésie	22 %	0 %	18 %	48 %	12 %
Nord-du-Québec	14 %	2 %	40 %	37 %	8 %
Hors Québec	0 %	9 %	30 %	48 %	13 %
<b>SECTEUR D'EMPLOI</b>					
Industrie et commerce	13 %	7 %	35 %	37 %	8 %
Enseignement et recherche	31 %	0 %	40 %	12 %	17 %
Forêt privée	19 %	5 %	13 %	37 %	26 %
Services et environnement	18 %	3 %	18 %	47 %	14 %
Fonction publique et para-publique	3 %	7 %	36 %	48 %	6 %
<b>NATURE DE LA FONCTION</b>					
Génie	14 %	7 %	32 %	37 %	10 %
Gestion, enseignement et recherche	7 %	4 %	29 %	45 %	15 %
<b>NIVEAU DE RESPONSABILITÉ</b>					
A ou B	23 %	7 %	24 %	37 %	9 %
C	9 %	6 %	29 %	41 %	15 %
D	7 %	9 %	21 %	47 %	16 %
E	3 %	3 %	49 %	34 %	11 %
F ou F+	0 %	0 %	39 %	44 %	17 %
<b>ENSEMBLE</b>	<b>10 %</b>	<b>6 %</b>	<b>31 %</b>	<b>41 %</b>	<b>12 %</b>

Tableau 20 (suite)

Situation expliquant le changement d'emploi selon le nombre d'années d'expérience, la région de travail, le secteur d'emploi, la nature de la fonction et le niveau de responsabilité

	Nouveau poste est...			
	De responsabilité équivalente	De responsabilité supérieure	De responsabilité inférieure	Je ne sais pas/Ne s'applique pas
<b>ANNÉES D'EXPÉRIENCE</b>				
5 ans ou moins	19%	45%	0%	36%
6 à 10 ans	45%	37%	12%	6%
11 à 20 ans	39%	54%	0%	7%
21 à 30 ans	25%	38%	33%	4%
Plus de 30 ans	33%	53%	0%	15%
<b>RÉGION DE TRAVAIL</b>				
Capitale-Nationale	39%	35%	17%	10%
Île de Montréal	43%	48%	10%	0%
Outaouais	52%	48%	0%	0%
Rive-Sud du St-Laurent	34%	57%	0%	9%
Rive-Nord du St-Laurent	32%	44%	11%	13%
Bas-St-Laurent-Gaspésie	8%	55%	0%	36%
Nord-du-Québec	25%	52%	6%	18%
Hors Québec	13%	65%	13%	9%
<b>SECTEUR D'EMPLOI</b>				
Industrie et commerce	14%	63%	12%	11%
Enseignement et recherche	29%	63%	0%	8%
Forêt privée	33%	46%	0%	21%
Services et environnement	39%	36%	4%	21%
Fonction publique et para-publique	35%	40%	13%	12%
<b>NATURE DE LA FONCTION</b>				
Génie	33%	45%	6%	16%
Gestion, enseignement et recherche	27%	49%	14%	11%
<b>NIVEAU DE RESPONSABILITÉ</b>				
A ou B	28%	38%	11%	23%
C	43%	43%	8%	6%
D	33%	36%	21%	10%
E	33%	57%	6%	4%
F ou F+	0%	91%	9%	0%
<b>ENSEMBLE</b>	<b>31%</b>	<b>46%</b>	<b>10%</b>	<b>13%</b>

Tableau 21

Degré de satisfaction à l'égard de l'emploi actuel selon les années d'expérience, le secteur d'emploi, la nature de la fonction et le niveau de responsabilité

	Salaire	Conditions de travail (durée de la semaine de travail, vacances annuelles, avantages sociaux)	Possibilités d'avancement	Possibilité de s'accomplir dans son travail	Relation avec ses collègues
	Moyenne	Moyenne	Moyenne	Moyenne	Moyenne
<b>ANNÉES D'EXPÉRIENCE</b>					
5 ans ou moins	6,8	7,5	7,7	8,3	8,9
6 à 10 ans	6,7	8,0	6,9	7,8	8,5
11 à 20 ans	7,7	8,3	7,1	7,9	8,4
21 à 30 ans	7,5	8,3	6,9	8,0	8,5
Plus de 30 ans	7,8	8,1	7,1	7,9	8,4
<b>SECTEUR D'EMPLOI</b>					
Industrie et commerce	7,6	7,6	7,4	8,0	8,7
Enseignement et recherche	8,0	8,9	7,2	8,5	8,6
Forêt privée	6,8	7,4	7,0	8,1	8,6
Services et environnement	7,5	7,5	7,4	8,3	8,6
Fonction publique et para-publique	7,3	8,5	6,8	7,7	8,3
<b>NATURE DE LA FONCTION</b>					
Génie	7,1	8,0	7,1	8,0	8,5
Gestion	7,6	8,1	7,0	7,9	8,4
Enseignement et recherche	7,9	8,8	6,9	8,3	8,4
<b>NIVEAU DE RESPONSABILITÉ</b>					
A	6,3	7,0	6,6	6,6	8,4
B	6,8	7,9	6,7	7,6	8,5
C	7,0	8,1	6,7	7,8	8,6
D	7,0	8,2	6,8	7,7	8,3
E	8,0	8,2	7,4	8,3	8,6
F	8,0	8,2	7,6	8,2	8,4
F+	8,1	8,1	7,9	9,2	8,9
<b>ENSEMBLE</b>	<b>7,4</b>	<b>8,1</b>	<b>7,1</b>	<b>8,0</b>	<b>8,5</b>

Sur une échelle de 1 à 10, où 1 signifie que vous n'êtes pas du tout satisfait et 10 que vous êtes entièrement satisfait



Tableau 21 (suite)

Degré de satisfaction à l'égard de l'emploi actuel selon les années d'expérience, le secteur d'emploi, la nature de la fonction et le niveau de responsabilité

	Relation avec son supérieur immédiat	Encouragement et évaluations reçus	Travail globalement	Nombre d'ingénieurs forestiers
	Moyenne	Moyenne	Moyenne	N
<b>ANNÉES D'EXPÉRIENCE</b>				
5 ans ou moins	8,7	7,9	8,1	128
6 à 10 ans	8,4	7,5	7,9	173
11 à 20 ans	8,3	7,5	8,1	251
21 à 30 ans	8,4	7,4	8,1	228
Plus de 30 ans	8,2	7,1	7,9	104
<b>SECTEUR D'EMPLOI</b>				
Industrie et commerce	8,4	7,8	8,1	139
Enseignement et recherche	8,6	7,8	8,5	71
Forêt privée	8,4	6,9	7,9	85
Services et environnement	8,7	7,6	8,2	154
Fonction publique et para-publique	8,2	7,2	7,9	413
<b>NATURE DE LA FONCTION</b>				
Génie	8,5	7,5	8,0	464
Gestion	8,2	7,3	8,0	336
Enseignement et recherche	8,6	7,7	8,3	85
<b>NIVEAU DE RESPONSABILITÉ</b>				
A	7,1	6,6	6,8	19
B	8,3	7,3	7,8	94
C	8,5	7,5	8,1	173
D	8,2	7,3	7,8	206
E	8,6	7,6	8,4	184
F	8,5	7,6	8,1	83
F+	8,4	7,8	8,7	42
<b>ENSEMBLE</b>	<b>8,4</b>	<b>7,4</b>	<b>8,0</b>	<b>895</b>

Sur une échelle de 1 à 10, où 1 signifie que vous n'êtes pas du tout satisfait et 10 que vous êtes entièrement satisfait

## Profil des travailleurs autonomes

Âge	En années	49
Nb d'années d'expérience	En années	23
Diplôme	Baccalauréat	57 %
	Maîtrise	23 %
	Autres diplômes	20 %
Nb d'heures de travail en moyenne par semaine	En heures	37

Tableau 22

## Salaire selon le nombre d'années d'expérience et le secteur d'emploi

	Salaire annuel		Nombre d'ingénieurs forestiers
	Moyenne en milliers	Écart-type en milliers	
	\$	\$	N
<b>ANNÉES D'EXPÉRIENCE</b>			
10 ans ou moins	41,0*	14,8*	5
11 à 20 ans	54,6	36,0	9
21 à 30 ans	42,9	17,1	9
Plus de 30 ans	85,2	22,9	13
<b>SECTEUR D'EMPLOI</b>			
Industrie et commerce	51,2	26,3	7
Enseignement et recherche	48,3*	20,2*	3
Forêt privée	67,5*	10,6*	3
Services et environnement	66,6	36,9	20
Fonction publique et para-publique	63,7*	30,9*	3
<b>ENSEMBLE DES TRAVAILLEUR AUTONOMES</b>	<b>57,8</b>	<b>31,2</b>	<b>36</b>

\* Le lecteur doit interpréter tous les résultats de ce tableau avec discernement, compte tenu du très faible nombre de répondants dans cette section



# ENQUÊTE 2012

## SUR LA RÉMUNÉRATION DES INGÉNIEURS FORESTIERS DU QUÉBEC

Coordination et analyse:

François-Hugues Bernier, ing.f.  
OIFQ

Compilation et traitement des données:

André Poirier  
Processus Marketing

Conception graphique:

Marie-Noël Doyon Gamache  
Graphiste

Secrétariat:

Claudia Naud  
Sylvie Vallée

**POUR DES RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES,  
VEUILLEZ VOUS ADRESSER À :**

Ordre des ingénieurs forestiers du Québec  
2750, rue Einstein, bureau 110  
Québec (Québec) G1P 4R1  
Téléphone: 418 650-2411  
Courriel: [oifq@oifq.com](mailto:oifq@oifq.com)

L'Enquête sur la rémunération des ingénieurs forestiers salariés du Québec 2012 est publiée par l'Ordre des ingénieurs forestiers du Québec.

Dans le document, la forme masculine est utilisée sans aucune discrimination et uniquement pour alléger le texte.

La reproduction, diffusion et distribution, intégrales ou partielles par quelque procédé que ce soit sont interdites, sans l'autorisation de l'Ordre des ingénieurs forestiers du Québec.

Ce rapport est disponible sur internet:

[www.oifq.com](http://www.oifq.com)

*Attendu que, selon le Code des professions, la principale fonction des ordres professionnels est d'assurer la protection du public, la mission de l'Ordre des ingénieurs forestiers du Québec se définit comme suit :*

- Assurer la qualité des services rendus au public québécois par les ingénieurs forestiers, individuellement et collectivement,
- Veiller à ce que la gestion du patrimoine forestier assure la pérennité des ressources de la forêt, dans le respect des principes du développement durable.