

L'Enquête 2000 sur la rémunération globale au Québec

Patrice Gauthier - Statisticien et chargé de projet

L'édiction 2000 de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec (ERG 2000) se mettra en marche au cours des prochains jours. Cette enquête, réalisée auparavant par le ministère du Travail, est sous la responsabilité de l'Institut depuis le 1^{er} avril 1999. Pour cette deuxième année sous la gouverne de la Direction du travail et de la rémunération, le dynamisme insufflé en 1999 ne se dément pas. Les efforts importants consacrés à l'établissement du service aux répondants à l'enquête seront maintenus afin d'en permettre l'amélioration, tant du point de vue de la rapidité et de la qualité que de la réponse aux besoins. De plus, la disponibilité et la compétence des enquêtrices et enquêteurs travaillant à l'ERG demeurent pour nous des conditions essentielles à la réalisation de cette enquête. À cela s'ajoutent cette année des améliorations notables, entre autres :

- un guide des emplois de l'enquête élaboré spécialement à l'intention des répondants. Ces derniers peuvent y retrouver une description sommaire de chacun des emplois;
- l'ajout des domaines de spécialisation pour plusieurs emplois professionnels et techniques;

- un choix des emplois à enquêter mieux ciblé en fonction de ce qui existe à l'intérieur de chacun des établissements;
- la possibilité de comparer les données de l'ERG avec celles d'autres enquêtes publiques canadiennes.

Votre collaboration à l'ERG de même que l'utilisation courante de ses données demeurent pour notre Direction le meilleur des encouragements. Nous continuerons à y travailler afin d'en faire un outil de référence incontournable dans le domaine du travail et de la rémunération, branché sur la réalité et accessible.

À venir

Des données sur la rémunération variable ont été colligées à l'été 1999 dans le cadre de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec. Ces données ont été ventilées selon les catégories d'emplois et les types de régimes. Un document d'analyse sur la rémunération variable sera disponible à la Direction sous peu. Ce document présentera les résultats selon les différents secteurs du marché du travail. Des précisions conceptuelles et méthodologiques seront aussi fournies.

Saviez-vous que...

En mars 1999, les personnes membres de communautés culturelles représentaient 1,9 % de l'ensemble de l'effectif régulier de la fonction publique du Québec et 3,1 % de l'effectif régulier des professionnels.¹

À la Direction du travail et de la rémunération de l'ISQ, les personnes membres de communautés culturelles représentent actuellement 17,2 % de l'ensemble du personnel et 26,3 % des professionnels.

1. Secrétariat du Conseil du trésor, *L'effectif de la fonction publique du Québec 1999*, p. 34.

Les tâches, la rémunération et le statut des chargés de cours : résultats d'une étude de l'Institut

Patrice Jalette - Analyste en rémunération et conseiller en relations patronales et syndicales

A l'hiver 1999, l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR) et la section locale 2661 du Syndicat canadien de la fonction publique, qui regroupe les chargés de cours de cet établissement universitaire, ont conjointement mandaté l'ISQ pour la réalisation d'une étude portant sur les tâches, la rémunération et le statut du chargé de cours. La demande des parties était que l'Institut compare la situation des chargés de cours de l'UQTR relativement à ces trois aspects avec celle d'autres groupes à l'intérieur de l'Université (professeurs, auxiliaires d'enseignement, emplois étudiants) de même qu'à l'extérieur (chargés de cours d'autres universités et collèges au Québec).

L'étude a été remise aux parties en octobre et, avec leur permission, la version intégrale de l'étude est disponible sur le site WEB de l'Institut (www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/bulletins/flash-info.html).

Voici les principaux constats de l'étude :

Comparaison des tâches

- Dans la comparaison des tâches basée principalement sur les conventions collectives, l'Institut a constaté que les tâches et les responsabilités de l'emploi de chargé de cours à l'UQTR vont au-delà de celles inhérentes aux emplois étudiants et d'auxiliaires d'enseignement dans cette même institution.
- Par contre, les tâches et les responsabilités afférentes à l'emploi de chargé de cours apparaissent similaires à celles assumées dans les emplois de professeurs à l'UQTR (pour le volet enseignement) et de

chargés de cours dans les autres universités ainsi que dans les collèges.

- C'est sur la base de ces constats qu'une comparaison salariale a été effectuée.

Comparaison salariale

- Dans la comparaison salariale avec les professeurs de l'UQTR, l'Institut a tout d'abord mené une enquête auprès des professeurs de l'UQTR pour connaître la répartition du temps qu'ils consacraient à chacune de leurs tâches reconnues (enseignement, recherche, gestion pédagogique, service à la collectivité) et le nombre de charges de cours assumées durant l'année scolaire 1998-1999. À partir de cette répartition, il s'agissait, pour les fins de la comparaison salariale avec les chargés de cours, d'établir au prorata la portion du salaire des professeurs relative à l'enseignement et de la diviser par le nombre moyen de charges de cours assumées par ceux-ci.
- Un retard important des chargés de cours par rapport aux professeurs a été constaté. En ce qui concerne le salaire moyen par charge de cours, le retard des chargés de cours s'établit à 71,5 %.
- Des écarts allant de -29,2 % (catégorie II, échelon I) à -102,4 % (catégorie III, échelon 22) sont aussi observés en effectuant la comparaison selon des échelles salariales par charge de cours dérivées des échelles des professeurs contenues dans la convention collective de ces derniers.
- Dans la comparaison avec les chargés de cours des autres universités

québécoises, le constat général est que le taux à la charge offert à l'UQTR est relativement semblable à celui payé ailleurs, en dépit de l'existence de légers retards ou de faibles avances.

- Lorsque les salaires des chargés de cours des collèges sont comparés, une avance importante des chargés de cours de l'UQTR est constatée. Les écarts entre les taux horaires des deux groupes s'établissent à 57 %, 50,8 % et 41,4 % selon que le chargé de cours du collégial a 16 ans de scolarité ou moins, 17 à 18 ans ou 19 ans et plus de scolarité.

Comparaison du statut

- Sur la base d'une analyse des conventions collectives, une similitude a été observée entre le statut des chargés de cours de l'UQTR et celui des chargés de cours des autres universités en ce qui a trait à diverses dimensions. Par contre, les chargés de cours à statut spécial (« à part de temps » et « à forfait ») dans certaines universités ont un statut différent de celui des chargés de cours de l'UQTR en raison de leur lien d'emploi plus stable et de leur plus grande intégration aux tâches universitaires.
- Pour ce qui est de la comparaison avec les professeurs de l'UQTR, il existe un écart notable avec les chargés de cours en ce qui a trait au statut d'emploi, au statut professionnel et à l'intégration. Ainsi, les chargés de cours de l'UQTR ont un lien d'emploi plus précaire et sont moins intégrés aux tâches et aux instances universitaires que les professeurs de cette institution.

La rémunération globale au Québec en 1999

Enquête sur les emplois repères auprès d'établissements de 200 employés et plus

Carole Calvé et Lucette Drolet - Techniciennes en rémunération

L'Enquête sur la rémunération globale au Québec est réalisée par l'Institut de la statistique du Québec depuis sa création au 1^{er} avril 1999. Cette enquête vise à fournir aux divers acteurs patronaux, syndicaux et gouvernementaux des renseignements statistiques utiles dans l'établissement de politiques de rémunération et dans le processus de négociation. Malgré quelques modifications, l'enquête comprend toujours deux volets : le volet salarial et celui des avantages sociaux et des conditions de travail. L'intégration de ces deux volets permet d'estimer la rémunération globale.

Au printemps et à l'été de 1999, les enquêteurs ont recueilli les données sur les structures salariales, les salaires payés et le nombre de titulaires pour les postes appariés à l'un ou l'autre des 76 emplois repères retenus.

Le tableau ci-contre présente les taux moyens des salaires payés sur une base horaire et les minimums et les maximums moyens des échelles pour les emplois repères les plus fréquemment demandés; ces résultats d'enquête sont spécifiques au secteur des industries manufacturières. Toutefois, dans les prochaines semaines, les résultats globaux de cette enquête seront disponibles gratuitement sur le site WEB <http://www.stat.gouv.qc.ca>. Ces résultats seront ventilés par secteur d'activité économique, selon la taille des établissements, la syndicalisation et la région. Les nombres moyens d'heures d'une semaine normale de travail et les descriptions des emplois repères seront également présents sur le site WEB.

Tableau I
Industries manufacturières

Catégorie et emploi repère	Échelle salariale		
	Salaire horaire moyen	Taux minimum moyen	Taux maximum moyen
\$			
Professionnels			
Agent de l'approvisionnement 1	18,61	14,78	21,66
Agent de l'approvisionnement 2	25,54	20,03	28,51
Agent de l'approvisionnement 3	31,86	25,98	34,27
Agent de la gestion du personnel 1	18,97	16,32	22,00
Agent de la gestion du personnel 2	27,13	22,08	30,60
Agent de la gestion du personnel 3	37,08	29,42	38,57
Agent de la gestion financière 1	18,64	15,38	21,92
Agent de la gestion financière 2	27,50	22,43	30,67
Agent de la gestion financière 3	34,08	27,61	37,74
Ingénieur 1	21,15	17,68	22,56
Ingénieur 2	30,21	21,23	36,23
Ingénieur 3	39,77	32,30	42,36
Techniciens			
Technicien de laboratoire 1	22,88	19,78	24,58
Technicien de laboratoire 2	24,05	26,37	28,97
Technicien en informatique 1	21,05	17,74	23,40
Technicien en informatique 2	27,23	22,23	29,80
Employés de bureau			
Magasinier 1	18,95	15,82	18,57
Magasinier 2	20,16	15,50	19,54
Personnel de bureau 1	12,80	13,24	15,92
Personnel de bureau 2	16,10	13,35	17,17
Personnel de bureau 3	17,73	14,83	18,72
Personnel de bureau 4	19,48	15,94	20,44
Secrétaire 1	17,09	14,25	18,34
Secrétaire de direction 2	18,98	15,12	19,71
Secrétaire principal 3	20,09	15,93	21,64
Employés d'entretien et service			
Conducteur de véhicules lourds	19,25		
Électricien d'entretien 1	26,16		
Électricien d'entretien 2	26,61		
Mécanicien de véhicules motorisés 1	21,61		
Mécanicien de véhicules motorisés 2	25,16		
Mécanicien d'entretien	25,24		

Les résultats fournis par l'ISQ sont toujours soumis aux critères garantissant aux unités participantes la confidentialité de leurs données.

Dans la liste des emplois repères au tableau I, le chiffre à côté du titre d'emploi marque le degré des responsabilités assumées et la complexité des tâches accomplies. Le minimum et le maximum des échelles pour la catégorie des

employés d'entretien et service ne sont pas diffusés parce que ces postes sont plus souvent rémunérés selon d'autres modes de rémunération, notamment ceux à taux fixe ou en progression.

Certains taux moyens des salaires payés sont hors échelle par rapport aux minimums et aux maximums moyens; cette situation résulte de l'absence d'échelles pour des postes appariés. La

moyenne des salaires payés comprend tous les postes quel que soit leur mode de rémunération. La présence ou l'absence des postes d'un ou plusieurs établissements dans le calcul de la moyenne peut aussi produire les résultats observés aux postes de magasiniers, où le minimum moyen de l'emploi au niveau 1 est plus élevé que celui du niveau 2.

Données de l'ERG 99 : les femmes gagnent 21 % de moins que les hommes

Said Voffal - Statisticien-analyste

Cet article présente une analyse des différences salariales selon le sexe pour les principaux secteurs de l'économie québécoise à partir des données de l'Enquête sur la rémunération globale 1999 (ERG 99). Les résultats sont présentés dans le tableau ci-contre.

Pour l'ensemble des emplois repères, les salaires moyens des femmes sont moins élevés que ceux des hommes dans tous les secteurs. En effet, tous les ratios du tableau sont inférieurs à 100 %. En moyenne, pour l'ensemble des salariés québécois, incluant l'administration québécoise, les femmes ont un salaire moyen inférieur de 21 % environ à celui des hommes. Plusieurs raisons peuvent expliquer ces écarts dont l'ancienneté, l'expérience, le niveau de scolarité, la syndicalisation, la pondération respective des emplois repères dans les différents secteurs et la discrimination due aux préjugés et stéréotypes reliés au travail féminin.

Des différences importantes entre les ratios sont notées d'un secteur à l'autre. Ainsi, les ratios de salaire moyen femmes/hommes les plus faibles se retrouvent dans le secteur privé. Les plus élevés sont observés dans les secteurs publics dont font partie l'administration municipale, le secteur universitaire et l'administration québécoise. Dans tous les cas, les femmes syndiquées bénéficient

Tableau 2

Salaires des femmes et des hommes, ratios comparatifs et taux de féminité, selon les secteurs

Secteurs	Salaire Femmes	Salaire Hommes	Ratio Sal. F/Sal. H	Taux de féminité
	\$		%	
Ensemble des salariés québécois (incluant l'administration québécoise)	33 021	41 880	78,8	43,0
Privé non syndiqué	34 222	47 584	71,9	48,3
Non-syndiqués (ensemble)	35 823	48 439	74,0	49,1
Privé syndiqué	30 818	39 807	77,4	23,7
Privé (ensemble)	32 803	42 275	77,6	33,7
Syndiqués (ensemble)	32 025	40 188	79,7	41,1
Administration fédérale	37 531	47 048	79,8	58,0
Public (ensemble ¹)	33 164	41 320	80,3	52,4
Administration québécoise	30 956	37 157	83,3	60,8
Universitaire	32 053	37 598	85,2	65,2
Administration municipale	35 681	41 581	85,8	42,7

1. Regroupe les administrations québécoise, municipale, fédérale, le secteur universitaire, les entreprises publiques québécoises des trois paliers de gouvernement.

cient de ratios plus élevés que les non-syndiquées.

Les plus importants taux de féminité de la main-d'œuvre sont notés, dans l'ordre, dans le secteur universitaire (65,2 %), dans l'administration québécoise (60,8 %) et dans l'administration fédérale (58 %). Par contre, le taux de féminité le plus faible se trouve dans le secteur privé syndiqué (23,7 %).

MÉTHODOLOGIE

Les données utilisées dans cette analyse sont relatives à 68 emplois repères et proviennent de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec (1999) de l'Institut. Les emplois étudiés sont à temps complet.

Les données de l'administration québécoise concernent les salariés de la fonction publique, de l'éducation ainsi que

de la santé et des services sociaux. Pour les autres secteurs, les données se rapportent aux établissements de 200 employés et plus dans toutes les régions du Québec. Des données sur des organisations de moindre taille ne sont pas actuellement disponibles auprès de l'Institut. Les données liées à l'administration municipale regroupent les municipalités de 25 000 habitants et plus

ainsi que les communautés urbaines. Sont exclus, faute de données, les secteurs de l'agriculture et des services qui y sont reliés, de l'exploitation forestière et des services forestiers, de la pêche et du piégeage ainsi que de la construction.

Une analyse des moyennes salariales des femmes comparées à celles des

hommes pour les emplois repères considérés est effectuée. Pour chaque secteur, le ratio du salaire moyen des femmes sur celui des hommes est calculé. Le taux de féminité qui représente la proportion d'effectifs féminins rattachée à chaque secteur est également présenté.

Bassin potentiel de stagiaires pour la profession de comptable

Clotilde Gauvreau - Analyste en rémunération

La Direction du travail et de la rémunération de l'Institut de la statistique du Québec a effectué une étude du bassin potentiel de stagiaires pour la profession de comptable. À partir des données fournies par le ministère de l'Éducation, nous vous présentons les principaux résultats qui portent sur l'évolution des inscriptions et des diplômés.

L'analyse des résultats concernant la répartition des effectifs étudiants (voir tableau 3), inscrits en sciences de l'administration, selon l'établissement universitaire d'enseignement, montre que les HEC et l'UQAM sont les établissements qui composent la plus grande part des effectifs étudiants inscrits, soit chacun 23 %. L'Université Laval se place en troisième, représentant 16 % des effectifs. Les universités Concordia, McGill, Sherbrooke, UQTR représentent chacune de 5 % à 10 % des effectifs inscrits dans le domaine des sciences de l'administration, alors que les universités restantes dispensent de l'enseignement à environ 12 % des effectifs totaux inscrits.

Les données relatives aux inscriptions et aux diplômés concernent les programmes de sciences comptables de 1^{er} cycle ainsi que les programmes de 2^e cycle. L'analyse des données est effectuée selon diverses ventilations telles que le sexe, le programme d'études ainsi que le niveau du programme.

Les données observées révèlent une diminution du volume du bassin potentiel de stagiaires en ce qui a trait aux inscriptions (voir graphique 1). Ainsi, pour la période qui s'échelonne de 1988 à 1998, le nombre d'inscriptions à l'ensemble des programmes en sciences comptables est en baisse de près de 40 %. Cette tendance est encore plus marquée en ce qui concerne les hommes, leur nombre diminuant de près de 50 % au cours de cette période, alors que pour les femmes cette diminution est d'environ 30 %. Les femmes représentent en moyenne près de 60 % des inscriptions. Malgré une diminution plus importante du nombre d'inscriptions dans le programme d'études à temps partiel, ce dernier constitue, pour la période considérée, entre 52 % et 56 % des inscriptions.

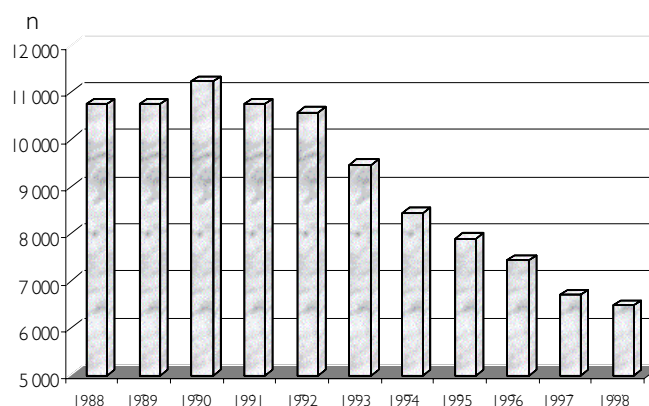
Tableau 3

Répartition des effectifs étudiants inscrits en sciences de l'administration dans les universités offrant un programme de sciences comptables

Établissements d'enseignement	%
HEC	23,2
UQAM	22,9
Laval	16,2
Concordia	8,9
UQTR	5,9
McGill	5,8
Sherbrooke	5,0
UQAR	3,4
UQAH	3,2
UQAC	3,0
UQAT	1,7
Bishop's	0,6

Graphique 1

Évolution du nombre d'inscriptions pour l'ensemble des programmes de sciences comptables, 1988-1998



L'évolution du nombre d'inscriptions a une incidence directe sur le nombre de diplômes décernés. Au cours de la période considérée (1991-1998), le nombre de diplômes décernés diminue de 16 % (voir graphique 2). Toutefois, la situation est différente selon le sexe et le niveau du programme. Chez les femmes, le nombre de diplômes décernés baisse d'environ 8 % entre 1991 et 1998 alors que la diminution chez les hommes est de 26 %. D'ailleurs, pour toute la période, les femmes obtiennent plus de 55 % des diplômes.

Dans le cas des diplômes décernés exclusivement dans le programme de baccalauréat en sciences comptables, cette diminution et cet écart hommes/femmes sont encore plus marqués. La diminution du nombre de diplômes est de 29 % alors que celle du nombre de femmes diplômées est de 17 % et celle des hommes de 42 %.

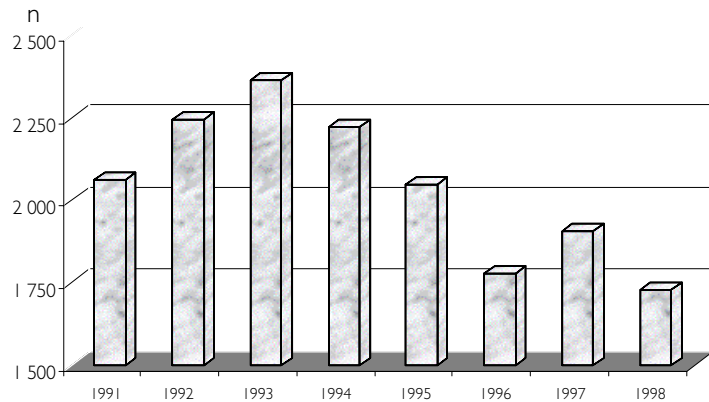
Il est intéressant de noter que la diminution du nombre de diplômes décernés est moins prononcée en général que celle reliée au nombre d'inscriptions.

L'évolution du volume des inscriptions et/ou des diplômes émis en sciences comptables montre, pour les périodes considérées, une baisse du bassin potentiel de stagiaires. L'impact pour

chacun des ordres comptables peut être différent puisque les étudiants doivent choisir dans quelle discipline comptable ils désirent travailler. Trois options s'ouvrent à eux : devenir comptables agréés (CA), comptables généraux licenciés du Québec (CGA) ou comptables en management accrédités du Québec (CMA). Leur répartition dans chacun de ces ordres peut varier.

Graphique 2

Évolution du nombre de diplômes décernés pour l'ensemble des programmes en sciences comptables, 1991-1998



Enquête sur la population active, données selon les grandes catégories professionnelles

Paul Comtois - Économiste et analyste en rémunération

Le tableau 4 regroupe les données révisées en janvier 2000 pour les 10 grandes catégories professionnelles au Québec ainsi que pour l'ensemble des salariés en emploi.¹ Il s'agit des données brutes pour les années 1997, 1998 et 1999 visant l'emploi et la rémunération hebdomadaire moyenne, excluant le temps supplémentaire. Par rapport à 1997, la demande de travail pour l'ensemble des employés est croissante en 1998 (2 773 000) car à la fois la masse salariale (3,8 %), c'est-à-dire le produit de l'emploi par la rémunération, l'emploi (2,4 %) et la rémunération hebdomadaire moyenne (1,4 %) augmentent. En 1999, la croissance de la demande de travail pour l'ensemble des employés

(2 844 100) est encore plus importante qu'en 1998 puisque les trois composantes progressent à un taux supérieur : soit 4,4 % pour la masse salariale, 2,6 % pour l'emploi et 1,8 % pour la rémunération hebdomadaire moyenne.

En prenant en compte la croissance simultanée des trois composantes, nous constatons qu'en 1998, 6 catégories de professions sur 10 connaissent une hausse de leur demande de travail. Sur la base de l'importance de la croissance de la masse salariale, ce sont les professions du groupe des arts, culture, sports et loisirs qui connaissent la plus forte augmentation même si leurs effectifs ne sont pas les plus nombreux.

Elles sont suivies par les professions des sciences naturelles et appliquées et les professions apparentées, qui englobent les personnes chargées de faire de la recherche théorique et appliquée et de fournir le soutien technique. L'on retrouve ensuite les employés des sciences sociales, de l'enseignement, de l'administration publique et de la religion. Viennent au quatrième rang les salariés des ventes et services, personnes chargées de vendre des produits et des services ou de fournir des services personnels ou des services de protection, de ménage, de tourisme ou d'hospitalité. Finalement, la demande de travail est croissante aussi pour les travailleurs de la transformation, de la fabrication et des services d'utilité

1. Les travailleurs indépendants sont exclus.

publique ayant des fonctions de surveillance et de production ainsi que pour les personnes exerçant les professions de la catégorie des affaires, de la finance et de l'administration.

La situation diffère pour les employés des professions propres au secteur primaire – agriculture, pêche, mines, forêt – qui connaissent en 1998 une croissance de l'emploi importante (13,1 %) alors que la rémunération hebdomadaire moyenne chute très légèrement (- 0,2 %). Une situation similaire est observée pour les employés du secteur de la santé, la croissance de l'emploi étant cependant plus faible (3,4 %).

C'est pour les employés des professions de la gestion que le recul de la demande de travail est le plus important en 1998

(baisse de la masse salariale de 6,3 %), suivis, dans une moindre mesure (- 3,8 %), par les employés des métiers, du transport et de la machinerie.

Depuis janvier 1999, les données sur les professions de l'Enquête sur la population active (EPA) sont classées selon la Classification type des professions (1991). Ce changement empêche la comparaison directe des données de 1999 avec celles des années antérieures; c'est le groupe de la gestion qui a été le plus touché par ces modifications². Nous nous contenterons donc d'une description de la situation en 1999. L'Enquête sur la population active, qui est une enquête de Statistique Canada auprès des ménages, révèle qu'au Québec, en 1999, les 2 844 100 employés avaient une rémunération hebdomadaire moyenne de 565,83 \$

pour 35,2 heures hebdomadaires moyennes, temps supplémentaire exclu. Ce sont les employés (201 500) des professions de la catégorie de la gestion qui montrent la rémunération hebdomadaire moyenne la plus élevée, soit 891,20 \$ pour 39,8 heures hebdomadaires moyennes, tandis que les employés (689 300) des professions liées à la catégorie des ventes et services affichent la rémunération hebdomadaire moyenne la plus faible, soit 364,36 \$ pour 30,8 heures.

Tableau 4

Données brutes révisées en janvier 2000

Professions Classification type des professions 1991 ¹	Employés			Rémunération hebdomadaire moyenne			Variation annuelle 98/97		
	1997	1998	1999	1997	1998	1999	Masse salariale	Emploi	Rém. hebdo. moy.
	'000			\$			%		
Gestion	232,7	214,4	201,5	821,35	834,86	891,20	-6,3	-7,9	1,6
Affaires, finance et administration	538,7	543,4	568,8	514,70	532,25	531,80	4,3	0,9	3,4
Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées	160,6	177,3	189,2	787,90	796,69	799,86	11,6	10,4	1,1
Secteur de la santé	156,4	161,7	168,0	569,16	568,35	572,68	3,2	3,4	-0,1
Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	207,6	223,5	221,3	722,45	729,92	768,23	8,8	7,7	1,0
Arts, culture, sports et loisirs	61,7	70,2	70,3	513,28	543,12	539,98	20,4	13,8	5,8
Ventes et services	651,7	676,7	689,3	349,42	359,42	364,36	6,8	3,8	2,9
Métiers, transport et machinerie	373,6	356,8	381,5	609,89	614,18	628,07	-3,8	-4,5	0,7
Professions propres au secteur primaire	40,6	45,9	40,9	501,30	500,22	482,06	12,8	13,1	-0,2
Transformation, fabrication et services d'utilité publique	285,2	303,2	313,4	505,33	506,78	514,47	6,6	6,3	0,3
Ensemble des employés	2708,8	2773,0	2844,1	548,45	555,93	565,83	3,8	2,4	1,4

1. Introduite à compter de janvier 1999 dans l'Enquête sur la population active (EPA).

Source : Statistique Canada, EPA, compilation spéciale, calculs IST.

2. CANSIM, communiqué du 1^{er} février 2000.

La Direction du travail et de la rémunération à l'écoute de ses clientèles

A l'instar de l'ensemble de l'Institut, la satisfaction de la clientèle constitue une valeur prioritaire pour la Direction du travail et de la rémunération. C'est pourquoi la Direction met en place différents mécanismes d'information et de consultation permettant aux clientèles privilégiées de définir et d'exprimer leurs besoins particuliers en matière de données et d'analyses sur le travail et la rémunération. C'est dans ce cadre que la Direction a récemment organisé trois rencontres à Montréal le 24 février et les 9 et 13 mars derniers.

La première rencontre a réuni une quinzaine d'intervenants oeuvrant dans les municipalités (employeurs, syndicats,

associations, etc.) et particulièrement au fait des travaux de l'Institut dans ce secteur afin de les informer des changements les concernant dans l'enquête sur la rémunération globale (ERG) et d'examiner leurs préoccupations quant aux données relatives à la rémunération dans leur secteur d'activité.

Les 9 et 13 mars, la Direction a convié tous les représentants des syndicats et des employeurs de l'administration québécoise à une rencontre d'information et de discussion. Ce groupe constitue la clientèle privilégiée du rapport sur la rémunération des salariés que produit l'Institut chaque année conformément à sa loi constitutive. À l'occasion de ces rencontres, le personnel de la Direc-

tion a présenté les modifications apportées à l'ERG qui va être lancée en avril. Cela permet à cette clientèle de bien suivre l'évolution de la méthodologie de l'enquête qui sert à la production du rapport.

Ces rencontres représentent l'un des moyens spécifiques pris par la Direction du travail et de la rémunération afin de connaître les besoins de sa clientèle et d'y répondre. L'écoute des besoins de la clientèle, la volonté de bien faire comprendre les méthodologies employées de même que le désir de maintenir des contacts réguliers animent ces démarches que la Direction se propose de poursuivre à l'avenir.

Ce bulletin est réalisé à la Direction du travail et de la rémunération de l'Institut.

Pour tout renseignement
veuillez communiquer avec :

Paul Comtois
Direction du travail et de la rémunération
Institut de la statistique du Québec
10, rue Saint-Antoine Est
Bureau 11.70
Montréal (Québec)
H2Y 4A5

Téléphone : (514) 876-4384 poste 242
Télécopieur : (514) 876-1767

Site WEB : <http://www.stat.gouv.qc.ca>

Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Canada
Bibliothèque nationale du Québec
Premier trimestre 2000
ISSN 1492-1073

© Gouvernement du Québec