

Enquête sur la rémunération globale dans l'administration municipale : la sélection des emplois repères

Simon Desbiens, analyste, travail et rémunération

En mars dernier, le ministère des Affaires municipales et de la Métropole a confié à l'Institut de la statistique du Québec le mandat de réaliser une enquête sur la rémunération globale dans l'administration municipale au Québec. Cet article présente la démarche et les orientations de l'Institut en matière de sélection des emplois repères dans le milieu municipal.

La Direction du travail et de la rémunération de l'Institut a toujours favorisé la consultation des parties prenantes dans le cadre de ses travaux. Des consultations dans l'administration municipale ont donc eu lieu ce printemps; elles ont permis de sélectionner un « panier » d'emplois repères qui répondait, d'une part, aux critères de l'Institut¹ et, d'autre part, aux attentes et aux besoins des divers intervenants.

Des consultations initiales ont d'abord eu lieu en mai auprès d'associations patronales et syndicales représentatives des diverses catégories d'emplois de l'administration municipale. La Fédération des policiers et policières municipaux du Québec, l'Association des directeurs de police du Québec, le Syndicat des pompiers du Québec, l'Association des directeurs généraux des

municipalités du Québec, l'Association des chefs de services d'incendie, le Syndicat canadien de la fonction publique, l'Union des municipalités du Québec et la Fédération des associations de cadres municipaux du Québec ont ainsi été rencontrés. L'objectif de la démarche était de valider une liste provisoire d'emplois repères et d'éléments de rémunération établie par l'Institut à l'issue de

recherches préliminaires, en vue d'une consultation élargie des parties patronales et syndicales.

Cette seconde consultation a eu lieu à Québec et à Montréal durant la semaine du 18 juin et une centaine de personnes y ont participé; elles venaient de diverses régions administratives et de plusieurs municipalités locales de

Une nouvelle catégorie d'emplois : les gestionnaires

La prise en considération des emplois de gestionnaires constitue une nouveauté importante par rapport aux enquêtes de rémunération globale menées jusqu'ici par l'Institut de la statistique du Québec. L'ajout de cette catégorie d'emplois rend possible une lecture complète des différents niveaux de rémunération offerts dans les municipalités.

Les emplois de gestionnaires ont été classés selon trois niveaux qui font ressortir la complexité et la variété des activités de gestion ainsi que l'impact et la portée des décisions prises, soit : gestionnaire de premier niveau (niveau 1), gestionnaire intermédiaire (niveau 2) et gestionnaire supérieur (niveau 3).

Par ailleurs, la rémunération pour un même niveau d'un emploi repère donné peut varier considérablement d'une municipalité à l'autre. C'est pourquoi des facteurs d'évaluation complémentaires aux éléments habituels d'appariement ont été introduits. Ce sont : la complexité de la communication, le type de contacts effectués, le type de personnel supervisé, le nombre d'employés supervisés et les ressources financières gérées. L'information recueillie au regard de ces facteurs permettra de mieux apprécier les données de rémunération globale des gestionnaires dans les différentes municipalités.

1. La sélection des emplois repères s'appuie sur des critères précis. Voir l'article de Francine Ducharme sur les emplois repères et le processus d'appariement des postes dans l'Enquête sur la rémunération globale.

Tableau 1

Enquête sur la rémunération globale dans l'administration municipale : emplois repères par catégorie d'emplois

Gestionnaires	Niveaux	Professionnels	Niveaux
Directeur général	3	Professionnel en gestion des ressources humaines	1, 2, 3
Trésorier	3	Professionnel en gestion financière	1, 2, 3
Directeur des infrastructures municipales	3	Analyste des procédés administratifs	1, 2, 3
Contremaître (travaux publics et métiers)	1	Informaticien	1, 2, 3
Directeur des ressources humaines	3	Ingénieur	1, 2, 3
Greffier	3	Professionnel en aménagement du territoire	1, 2, 3
Premier responsable de l'urbanisme	3	Professionnel en sports, loisirs et culture	1, 2, 3
Premier responsable de l'informatique	3		
Responsable de l'usine de filtration	2		
Directeur des services récréatifs et communautaires	3		
Premier responsable de la bibliothèque	2		
Gérant d'aréna	2		
<i>12 corps d'emploi</i>		<i>7 corps d'emploi</i>	
<i>12 emplois repères</i>		<i>21 emplois repères</i>	
Cols blancs	Niveaux	Cols bleus	Niveaux
Technicien en documentation/Bibliotechnicien	1, 2, 3	Conducteur de véhicules légers	2
Technicien en génie	1, 2, 3	Conducteur de véhicules lourds	2
Technicien en informatique	1, 2, 3	Électricien d'entretien	1, 2, 3
Magasinier	1, 2, 3	Journalier ou préposé aux terrains	2
Personnel de soutien en administration	1, 2, 3	Menuisier d'entretien	1, 2
Personnel de secrétariat	1, 2, 3, 4 ¹	Peintre d'entretien	1, 2
Inspecteur (agraire, bâtiment, municipal)	1, 2, 3	Plombier d'entretien	1, 2
Téléphoniste-réceptionniste	2	Préposé à l'entretien ménager	2
Opérateur 9-1-1	1, 2	Opérateur de machinerie lourde	2
		Préposé aux réseaux (aqueduc et égout)	2
		Préposé à l'aréna	2, 3
		Opérateur d'usine de filtration	2
<i>9 corps d'emploi</i>		<i>12 corps d'emploi</i>	
<i>25 emplois repères</i>		<i>18 emplois repères</i>	
Policiers	Niveaux	Pompiers	Niveaux
Premier responsable du service de police	3*	Premier responsable du service des incendies : temps plein	3*
Chargé de relève ou chargé d'enquête au criminel	3	Premier responsable d'une relève en caserne : temps plein	3
Enquêteur au criminel	2	Premier responsable d'une relève en caserne : temps partiel	3
Agent de police	2	Pompier régulier à temps plein	2
		Pompier régulier à temps partiel	2
<i>4 corps d'emploi</i>		<i>5 corps d'emploi</i>	
<i>4 emplois repères</i>		<i>5 emplois repères</i>	

1. Ce corps d'emploi a intégré celui de préposé au traitement de texte; 4 niveaux résultent de cette intégration.

* emploi de gestionnaire

10 000 habitants et plus. La consultation avait pour but de sélectionner les emplois repères les plus représentatifs de l'administration municipale et de déterminer les éléments de rémunération à considérer.

À l'issue des rencontres, l'Institut a retenu 85 emplois repères appartenant à 49 corps d'emploi répartis dans 6 catégories d'emplois (tableau 1). Ainsi, 12 emplois de gestionnaires, 21 de pro-

fessionnels, 25 de cols blancs, 18 de cols bleus, 4 de policiers et 5 de pompiers font l'objet de l'enquête dans l'ensemble des municipalités locales de 10 000 habitants et plus au Québec.

Parmi les 85 emplois repères, 45 sont déjà utilisés dans le cadre de l'Enquête sur la rémunération globale (ERG). En raison de l'élargissement des catégories d'emplois (gestionnaires, policiers, pompiers) et de l'amélioration de la

représentativité des emplois repères pour les catégories de professionnels, de cols blancs et de cols bleus, plus de 40 emplois repères s'ajoutent avec l'enquête dans le milieu municipal.

Cette première enquête d'envergure sur la rémunération globale dans l'administration municipale au Québec est déjà en cours. Les premiers résultats devraient être disponibles au printemps 2002.

Les emplois repères et le processus d'appariement des postes dans l'Enquête sur la rémunération globale au Québec

Francine Ducharme, analyste, travail et rémunération

L'Institut de la statistique du Québec (ISQ) recueille des données sur la rémunération des salariés des principaux secteurs de l'économie du Québec et les compare avec celles des employés de l'administration québécoise. À cette fin, il réalise tous les ans l'Enquête sur la rémunération globale (l'ERG) auprès d'un échantillon d'environ 250 entreprises de plus de 200 employés.

L'ERG se fonde principalement sur l'appariement des postes à 91 emplois repères répartis dans 40 corps d'emplois et qui correspondent à des emplois dans l'administration québécoise.

Qu'est-ce qu'un emploi repère? Comment les emplois repères ont-ils été sélectionnés? Et comment s'effectue l'appariement des postes lors des visites d'enquête des analystes de l'ISQ?

Qu'est-ce qu'un emploi repère?

Selon la définition de l'ISQ, un emploi repère est « un emploi représentatif, facilement identifiable, dont le contenu est relativement stable et bien défini et qui se retrouve dans les organisations du marché de référence retenu ».¹

Situons plus précisément cet emploi repère : il appartient à un corps d'emploi, lequel appartient à une catégorie d'emplois.

La catégorie d'emplois désigne un regroupement d'emplois dont la vocation est similaire au sein d'une organisation. Dans l'administration québécoise, on trouve, par exemple, les gestionnaires, les professionnels, les techniciens, le personnel de bureau, ainsi que les employés de métier, les employés de service et les ouvriers. La catégorie d'emplois rassemble plusieurs corps d'emploi.

Un corps d'emploi est un ensemble d'emplois qui sont exercés dans le même domaine d'activité, dont la nature des fonctions est analogue et qui requièrent des compétences et des qualifications équivalentes : par exemple les ingénieurs, les techniciens en informatique ou les électriciens. Les différents niveaux de complexité à l'intérieur d'un corps d'emploi font référence à des emplois repères distincts.

Les emplois repères de l'ERG se classent selon trois niveaux de complexité ou de responsabilité différents qui reflètent la difficulté ou l'ampleur des tâches, le degré d'autonomie, et l'importance des décisions qui sont prises dans le cadre des attributions d'un poste donné.

Le niveau 1 correspond au niveau d'entrée, d'apprentissage ou de complexité élémentaire à l'intérieur d'un corps d'emploi. Aucune expérience n'est nécessaire pour accéder à ce niveau.

1. La sélection des emplois repères, Document d'orientation, IRI-089, novembre 1993.

Le niveau 2 correspond au niveau de fonctionnement autonome, c'est-à-dire celui qu'un employé atteint lorsqu'il est en mesure d'accomplir l'ensemble des fonctions rattachées à son poste. C'est là, en général, que se trouvent la majorité des employés. L'expérience exigée pour accéder au niveau de fonctionnement autonome peut évidemment varier selon la catégorie d'emplois; par exemple, une secrétaire y accédera après une période d'apprentissage plus courte que celle qui sera nécessaire à un ingénieur.

Le niveau 3 est celui du spécialiste ou du chef d'équipe, selon la définition que l'on donne à ces termes dans la fonction publique (ce ne sont pas des cadres ou des gestionnaires), et correspond normalement au degré d'expérience supérieur du corps d'emploi.

Comment les emplois repères ont-ils été choisis pour l'ERG?

Quels critères ont guidé la sélection des emplois repères afin qu'ils constituent une référence valable pour la comparaison entre la rémunération des employés de l'administration québécoise et celle des autres salariés québécois?

Le choix des emplois repères aux fins de l'ERG s'est appuyé sur les critères généraux suivants :

- l'emploi repère doit représenter un type d'emploi qui regroupe une proportion importante d'employés et qui occupe une position stratégique dans la structure salariale aux fins de l'établissement des taux de rémunération;
- son contenu doit être relativement stable, tant au sein du marché de référence que du marché de comparaison, et les fonctions et responsabilités auxquelles il correspond doivent être facilement définissables et identifiables.

La description de l'emploi repère comprend d'abord le sommaire des responsabilités typiques du corps d'emploi. Des précisions sur les fonctions accomplies, la surveillance reçue et exercée, les exigences minimales concernant l'éducation, la formation, l'expérience et les conditions de pratique sont ensuite apportées.

Cette description permet à l'analyste enquêteur de bien cerner les postes qui sont appariables aux emplois repères et l'aide à appuyer ses décisions d'appariement. Elle fournit les critères qui permettent de situer un poste : 1) à l'intérieur d'une catégorie, 2) d'un corps d'emploi particulier et 3) au niveau de complexité approprié.

Le tableau 2 présente les 91 emplois repères utilisés dans l'Enquête sur la rémunération globale. Les particularités de ces emplois repères sont décrites sur le site Web de l'Institut à l'adresse : www.stat.gouv.qc.ca.

Le processus d'appariement des postes

Mais en quoi consiste au juste le processus d'appariement des postes? L'appariement des postes est un exercice de jugement fondé sur des comparaisons éclairées. Lorsqu'il apparie les postes d'un établissement, l'analyste cherche à déterminer à quels emplois repères ces emplois correspondent.

Lorsqu'un poste est apparié à un emploi repère, cela veut dire que ce poste est jugé « équivalent » à un emploi repère de niveau comparable dans l'administration québécoise. Cela ne veut pas dire que les deux sont identiques, mais qu'ils sont suffisamment similaires, en ce qui a trait aux aspects essentiels du travail, pour que la rémunération de l'un et de l'autre se compare « comme des pommes avec des pommes ».

Lors d'une visite d'enquête, l'analyste identifie d'abord, à l'aide des descriptions de tâches et des renseignements fournis par le répondant, les postes qui sont susceptibles de correspondre à ceux visés par l'ERG. Évidemment, il ne s'attend pas à trouver des postes identiques aux emplois repères, mais des postes qui présentent un degré de similitude suffisant. Il évalue ensuite si, pour des attributions similaires, ces postes comportent des exigences semblables à celles d'emplois repères particuliers afin de déterminer leur niveau de complexité.

Bien sûr, les différents emplois repères ne sont pas nécessairement tous appariables dans un établissement. Par exemple, si ce dernier n'engage que du personnel expérimenté, on ne pourra pas appairer de postes au niveau d'entrée ou subalterne. Il n'y a pas d'équivalences forcées non plus. Ainsi, un poste peut comporter des éléments en moins ou en plus qui empêchent d'obtenir un appariement adéquat avec un emploi repère.

En outre, comme les systèmes d'évaluation et de progression de carrière varient selon les organisations, il se peut que deux postes de niveaux différents coïncident avec un seul emploi repère (par exemple des postes de niveau de travail autonome, mais dont l'un se situe à un niveau plus « avancé »).

Comme les appariements se fondent sur une comparaison entre les tâches et les responsabilités des postes et les caractéristiques des emplois repères, le travail des analystes a une influence directe sur les données et, par le fait même, sur les résultats de l'ERG.

C'est dans la qualité et la rigueur du travail de comparaison de l'analyste que réside toute la valeur des appariements dont la cohérence et la fiabilité doivent

être garanties d'un établissement à l'autre. En assurant une interprétation uniforme et constante des emplois repères tout au long de ses visites d'en-

quête, l'analyste influence ainsi directement la qualité des comparaisons que l'Institut doit faire, en se fondant sur les résultats de l'ERG, entre la rémunéra-

tion des employés de l'administration québécoise et celle des autres salariés du Québec.

Tableau 2

Enquête sur la rémunération globale au Québec : emplois repères par catégorie d'emplois

Emplois professionnels	Niveaux	Emplois de bureau	Niveaux
Professionnel en communication	1, 2, 3	Opérateur de saisie de données	1, 2, 3
Professionnel en approvisionnement	1, 2, 3	Magasinier	1, 2, 3
Professionnel en gestion des ressources humaines	1, 2, 3	Opérateur de duplicateur offset	1, 2, 3
Professionnel en gestion financière	1, 2, 3	Opérateur en informatique	1, 2, 3
Analyste des procédés administratifs	1, 2, 3	Personnel de soutien en administration	1, 2, 3
Informaticien	1, 2, 3	Préposé au traitement de texte	2, 3
Ingénieur	1, 2, 3	Personnel de secrétariat	1, 2, 3
Spécialiste en sciences physiques	1, 2, 3	Préposé aux télécommunications	1, 2, 3
		Téléphoniste-réceptionniste	2
<i>8 corps d'emploi</i>		<i>9 corps d'emploi</i>	
<i>24 emplois repères</i>		<i>24 emplois repères</i>	
Emplois techniques	Niveaux	Emplois de service et d'ouvriers	Niveaux
Technicien en arts appliqués et graphiques	1, 2, 3	Conducteur de véhicules légers	2
Technicien en documentation	1, 2, 3	Conducteur de véhicules lourds	2
Technicien en laboratoire	1, 2, 3	Cuisinier	1, 2, 3
Technicien en génie	1, 2, 3	Électricien d'entretien	1, 2, 3
Technicien en informatique	1, 2, 3	Gardien	2, 3
		Journalier ou préposé aux terrains	2
<i>5 corps d'emploi</i>		Mécanicien de véhicules motorisés	1, 2, 3
<i>15 emplois repères</i>		Mécanicien d'entretien «millwright»	1, 2
		Peintre d'entretien	1, 2
		Plombier d'entretien	1, 2
		Préposé à la cuisine et à la cafétéria	2
		Préposé à l'entretien ménager	2
		Menuisier d'entretien	1, 2
		Mécanicien de machines fixes	1, 2, 3, 4 ¹
		<i>14 corps d'emploi</i>	
		<i>28 emplois repères</i>	

1. Les niveaux pour ce corps d'emploi correspondent aux classes des certificats de qualification professionnelle (Règlement sur les mécaniciens de machines fixes, Loi sur les mécaniciens de machines fixes, L.R.Q., c. M-6, r. 1).

L'enquête sur la rémunération et les conditions de travail des employés de l'industrie du vêtement

Christine Lessard, agente de recherche responsable du projet

En mars 2001, la Commission des normes du travail a demandé à l'Institut de la statistique du Québec de réaliser une enquête sur la rémunération et certaines conditions de travail dans l'industrie québécoise du vêtement.

Dans cette industrie, les conditions de travail d'une partie de la main-d'œuvre sont régies par un règlement¹ qui a remplacé, le 1^{er} juillet 2000, quatre décrets : celui de la chemise pour hommes et garçons, celui de la confection pour dames, celui de la confection pour hommes et celui du gant de cuir². L'enquête de l'Institut devait notamment faire ressortir les caractéristiques de la partie de l'industrie assujettie au règlement et celles de la partie de l'industrie qui n'y est pas assujettie.

La collecte des données auprès d'un échantillon d'établissements représentatif de l'industrie et stratifié selon la taille (1 à 19 employés, 20 à 99 employés et 100 employés et plus) a été réalisée par téléphone entre le 15 mai et le 5 juin 2001. Le taux de réponse s'élève à 63,3 %.

Voici les principaux résultats de l'enquête.

Un monde de petites entreprises

- La population estimée de l'industrie du vêtement est de 1 286 établissements. Il s'agit surtout de petits, voire de très petits établissements : 61,8 % ont 19 employés

ou moins, 33 % en ont entre 20 et 99 et 5,2 % seulement en ont 100 ou plus (tableau 3). Les plus grands établissements emploient toutefois 41,7 % de la main-d'œuvre de production; les plus petits, bien que majoritaires, n'en emploient que 13,2 %.

- Au sein d'un même établissement, les employés dont les conditions de travail sont assujetties au règlement côtoient rarement ceux dont les conditions de travail ne sont pas réglementées. Ainsi, la proportion estimée des établissements à production « mixte » est de 3,9 % alors que celle des établissements à production assujettie seulement est de 42,8 % et celle des établissements à production non assujettie seulement, de 53,4 %.
- La moitié des établissements ont recours à des sous-traitants. Parmi eux, 33,1 % font appel à une autre entreprise, 42,3 % à des travailleurs

à domicile et 24,6 % à ces deux types de sous-traitants.

Une main-d'œuvre à majorité féminine, des emplois réguliers à temps plein

- L'industrie du vêtement emploie une population estimée à 40 751 personnes. La main-d'œuvre de production compte pour environ les trois quarts de cette population, puisqu'elle est estimée à 31 418 employés. La majorité de ces employés sont des femmes : on en compte quatre pour un homme (80,5 %).
- Les deux tiers (66,3 %) des employés de production sont des opératrices de machine – des opératrices, devrait-on dire, puisque plus de neuf fois sur dix (92,1 %), ce sont des femmes. Les coupeurs et les presseurs sont beaucoup moins présents (5,2 %). Les coupeurs sont le plus souvent des hommes (85,3 %) (tableau 4).
- Les emplois réguliers à temps plein sont la norme : ils comptent pour 97,6 % des emplois de production. L'emploi régulier à temps partiel (moins de 30 heures par semaine) est rare (1,8 %) et l'emploi temporaire (à durée déterminée) n'existe pas pour ainsi dire.

Tableau 3

Répartition des établissements selon la taille

	Estimation %	Cote*
1 à 19 employés	61,8	A
20 à 99 employés	33,0	B
100 employés et plus	5,2	D

* La cote qualifie l'estimation : A : excellente précision; B : très bonne précision; C : bonne précision; D : précision passable; E : faible précision.

1. Règlement sur des conditions minimales de travail dans certains secteurs de l'industrie du vêtement, Loi sur les normes du travail, L.R.Q., c. N-1.1, a158.1; 1999, c. 57, a. 4.
2. R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 11; R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 26; R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 27; R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 32.

Tableau 4

Employés de production par catégorie d'emplois, hommes et femmes

	Estimation %	Cote*
Ensemble des employés de production	100,0	
Hommes	19,1	B
Femmes	80,5	B
Coupeurs	4,0	B
Hommes	85,3	B
Femmes	14,7	E
Presseurs	5,2	C
Hommes	48,9	C
Femmes	51,1	B
Opérateurs de machine	66,3	A
Hommes	7,9	C
Femmes	92,1	A
Autres employés de production	24,5	B
Hommes	31,8	B
Femmes	68,2	A

* La cote qualifie l'estimation : A : excellente précision; B : très bonne précision; C : bonne précision; D : précision passable; E : faible précision.

- La proportion estimée des employés de production assujettis au règlement est de 51,9 %; celle des employés non assujettis, de 48,1 %. Une convention collective vise des employés de production dans quelque 13 % des établissements.
- Environ 95 % de la main-d'œuvre de production de l'industrie gagne 14,00 \$ l'heure ou moins. Près d'un employé sur dix (9,4 %) travaille au salaire minimum (7,00 \$ l'heure); c'est d'ailleurs le salaire généralement offert aux travailleurs sans expérience. Le taux de salaire médian avoisine les 9,00 \$ l'heure (tableau 5).
- Chez les opérateurs de machine, qui constituent les deux tiers de la main-d'œuvre de production et qui sont des femmes neuf fois sur dix, le taux de salaire le plus élevé⁵ médian est de 10,00 \$ l'heure. Le même taux est de 14,50 \$ l'heure chez les coupeurs.
- Dans 90 % des établissements, la durée de la semaine de travail est la même pour tous les employés de production et, en moyenne, elle est de 37,8 heures.

Entre le salaire minimum et son double

- La rémunération au taux horaire prévaut dans l'industrie du vêtement, puisqu'il s'agit du seul mode de rémunération de près des deux tiers (65,1 %) des employés de production. Les deux autres modes de rémunération courants chez ces employés sont la rémunération au taux horaire majorée d'une rémunération à la pièce (17,6 %) et la rémunération à la pièce seulement (14,6 %).

Des jours de congé plus nombreux que ce que prévoient les normes minimales

- Dans la partie assujettie de l'industrie, les employés ont droit à une troisième semaine de vacances après trois ans de service continu, ce qui est plus avantageux que ce que prévoit *la Loi sur les normes du travail* (une troisième semaine après cinq ans de service continu). Dans la partie non assujettie de l'industrie, c'est la norme minimale qui prévaut le plus souvent (76,8 % des employés non assujettis), mais certains établissements offrent tout de même de meilleures conditions.
- La plupart des employés du vêtement ne travaillent pas entre Noël et le Jour de l'An. En effet, le droit au congé de fin d'année est acquis dans trois établissements sur quatre, environ. Près de 80 % des employés de production ont droit à une semaine de congé.
- Le congé de fin d'année **payé** est acquis dans près de trois établissements sur cinq et, pour les deux tiers (66,5 %) de la main-d'œuvre de production.
- Les employés assujettis de l'industrie du vêtement ont généralement droit à deux jours de congé fériés, chômés et payés par année de plus que les sept journées de congé statutaires prévues par les normes minimales de travail : le 2 janvier et, à la fois le Vendredi saint et le Lundi de Pâques⁶. Selon l'enquête de l'Institut, de nombreux employés non assujettis ont aussi droit à des congés supplémentaires, puisque

4. La cote qualifie l'estimation : A : excellente précision; B : très bonne précision; C : bonne précision; D : précision passable; E : faible précision.

5. Dans chaque établissement répondant, l'Institut a recueilli les taux de salaire les plus bas et les taux de salaire les plus élevés versés par catégorie d'emplois.

6. La norme minimale est le Vendredi saint **ou** le Lundi de Pâques.

près des trois quarts des établissements de l'industrie du vêtement (73,5 %) accordent au moins trois jours de congé chômés et payés de plus à leurs employés de production.

Le *Rapport de l'enquête sur la rémunération et certaines conditions de travail des employés de l'industrie du vêtement* est disponible sur le site Web de l'Institut à l'adresse : www.stat.gouv.qc.ca. Le lecteur est

invité à le consulter, en particulier pour connaître les mesures de précision associées aux diverses estimations.

Tableau 5

Répartition des employés de production selon la rémunération horaire, ensemble des employés¹, employés assujettis et employés non assujettis

	Ensemble des employés			Assujettis			Non assujettis		
	Estimation	Cumul	Cote*	Estimation	Cumul	Cote*	Estimation	Cumul	Cote*
	%			%			%		
7,00 \$	9,4	9,4	C	6,0	6,0	D	13,2	13,2	D
7,01 \$ à 7,25 \$	3,9	13,3	C	3,5	9,5	D	4,4	17,6	D
7,26 \$ à 7,50 \$	6,3	19,6	B	4,4	13,9	C	8,5	26,1	C
7,51 \$ à 7,75 \$	3,8	23,4	C	3,0	16,9	D	4,7	30,8	D
7,76 \$ à 8,00 \$	6,9	30,3	B	5,6	22,5	B	8,4	39,2	D
8,01 \$ à 8,25 \$	4,4	34,7	D	3,5	26,0	B	5,4	44,6	E
8,26 \$ à 8,50 \$	4,8	39,5	B	5,6	31,6	B	3,8	48,4	C
8,51 \$ à 8,75 \$	3,9	43,4	C	5,3	36,9	C	2,3	50,7	D
8,76 \$ à 9,00 \$	5,2	48,6	A	5,4	42,3	B	4,9	55,6	C
9,01 \$ à 9,50 \$	14,4	63,0	B	19,5	61,8	B	8,7	64,3	C
9,51 \$ à 10,00 \$	9,6	72,6	D	9,4	71,2	C	9,9	74,2	E
10,01 \$ à 10,50 \$	5,7	78,3	B	6,4	77,6	C	4,9	79,1	D
10,51 \$ à 11,00 \$	4,1	82,4	C	4,5	82,1	C	3,7	82,8	E
11,01 \$ à 12,00 \$	6,3	88,7	C	7,5	89,6	A	4,9	87,7	C
12,01 \$ à 13,00 \$	3,8	92,5	B	3,9	93,5	B	3,8	91,5	D
13,01 \$ à 14,00 \$	3,0	95,5	D	2,1	95,6	C	4,2	95,7	E
14,01 \$ à 15,00 \$	1,4	96,9	B	1,6	97,2	C	1,2	96,9	D
15,01 \$ et plus	2,9	99,8	C	2,7	99,9	D	3,2	100,1	D

* La cote qualifie l'estimation : A : excellente précision; B : très bonne précision; C : bonne précision; D : précision passable; E : faible précision.

1. Les employés de production rémunérés selon un mode autre qu'au taux horaire ou à la pièce sont exclus.

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

Pour tout renseignement
veuillez communiquer avec :

Christine Lessard
Direction du travail et de la rémunération
Institut de la statistique du Québec
1200, avenue McGill College, bureau 400
Montréal (Québec)
H3B 4J8

Téléphone : (514) 876-4384 poste 6229
Télécopieur : (514) 876-1767
Courriel : flash-info.isq@stat.gouv.qc.ca
Site Web : www.stat.gouv.qc.ca

Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Canada
Bibliothèque nationale du Québec
Troisième trimestre 2001
ISSN 1492-1073

© Gouvernement du Québec

Institut
de la statistique
Québec

