

**L'ENQUÊTE SUR LA RÉMUNÉRATION GLOBALE AU QUÉBEC:
une enquête unique**

L'*Enquête sur la rémunération globale au Québec* (ERG) de l'Institut de la statistique du Québec représente une valeur ajoutée dans le domaine de la rémunération.

- Les données diffusées à partir de cette enquête sont représentatives de la rémunération offerte dans les entreprises de 200 employés et plus œuvrant au Québec. Il s'agit donc d'une enquête scientifique basée sur une méthodologie rigoureuse.
- L'ERG est unique sur le plan de l'enveloppe de rémunération et des emplois couverts. Il s'agit de l'une des seules enquêtes sur le marché du travail canadien qui compilent, en plus des salaires, des données sur les avantages sociaux, les heures de travail, les caractéristiques de la main-d'œuvre (ancienneté, statut de syndicalisation et sexe) et les heures chômées payées. La prise en compte de la rémunération globale offre un portrait plus complet que la seule comparaison des salaires ; la

publication de ce type d'information constitue une valeur ajoutée de l'ERG par rapport aux autres enquêtes sur la rémunération. En ce qui concerne les emplois, l'enquête couvre dans un premier temps tous les emplois des entreprises visées, grâce à un codage selon la Classification nationale des professions (CNP), une classification reconnue sur le marché canadien. Ensuite, un exercice détaillé d'appariement à des emplois repères est effectué par les professionnels en rémunération de l'Institut. Des résultats sont fournis tant par emploi que par groupe d'emplois, et ce, pour des secteurs d'activité économique clairement définis.

- Le processus de collecte, basé sur un travail de coopération entre le professionnel en rémunération de l'Institut et le répondant de l'entreprise, repose sur une compréhension approfondie de la structure de rémunération ainsi que de la classification des emplois.

Une visite en entreprise permet à l'enquêteur de mieux cerner le dossier, de compléter les données manquantes ou ambiguës, d'effectuer des appariements rigoureux et de développer une relation de qualité avec le répondant.

L'ERG est réalisée par la Direction des statistiques du travail et de la rémunération (DSTR) de l'Institut de la statistique du Québec depuis 1999, mais sa première édition date de 1983. Elle était alors sous la responsabilité du ministère du Travail. La crédibilité de l'Institut dans le domaine de la rémunération globale s'appuie sur plus de trente années de recherche ainsi que de travaux d'orientation, d'analyses et d'enquêtes. L'Institut a mené plusieurs recherches méthodologiques sur des sujets tels que le cadre conceptuel de la rémunération globale, la rémunération variable, les régimes de retraite, la sélection des emplois repères ou les avantages sociaux.

La réalisation d'une enquête de cette envergure nécessite l'expertise du personnel d'autres directions de l'Institut, notamment les professionnels du domaine de la méthodologie d'enquêtes, des stratégies de collecte et de l'informatique. La qualité des données produites repose sur cette collaboration entre la DSTR et l'ensemble des contributeurs internes.

Pour les prochaines années, l'effort portera sur l'exploitation maximale des nouvelles données et l'élaboration de publications utiles aux intervenants dans ce domaine.

Également dans ce numéro :

Comment une entreprise est-elle sélectionnée comme participante à l'ERG?	2
Univers visé	3
Cycle de collecte de l'ERG	4
Éléments de rémunération globale	5
Emplois couverts	6
Évolution de l'enquête	8
Diffusion des résultats de l'enquête	9
Produits offerts aux répondants de l'ERG	11
L'Institut à l'écoute de sa clientèle	12

Comment une entreprise est-elle sélectionnée comme participante à l'ERG ?

La population visée¹ par l'ERG est constituée de l'ensemble des entreprises comptant au moins 200 employés² dans les différents secteurs du marché du travail au Québec³. Certains secteurs sont toutefois exclus de l'enquête : l'agriculture et les services relatifs à l'agriculture, la pêche et le piégeage, l'exploitation forestière et les services forestiers, la construction, les organismes internationaux et les autres organismes extraterritoriaux. Dans l'administration municipale, l'univers est défini sur la base de la population desservie par la municipalité et correspond aux villes de 25 000 habitants et plus. Ces dernières comportent généralement au moins 200 employés. La sélection de l'échantillon, de type aléatoire, est effectuée à l'intérieur de groupes formés d'entreprises d'un même secteur et de taille similaire (appelés « strates »). En accordant un poids à chaque entreprise sélectionnée dans une strate, l'Institut s'assure de la représentativité des résultats.

La figure 1 montre que, dans un secteur, le nombre d'entreprises échantillonnées sur le nombre d'entreprises dans la population (fraction de sondage) est plus élevé dans la strate des entreprises de plus grande taille que dans celle des entreprises de plus petite taille. Cela est nécessaire afin de produire une donnée de qualité, le nombre d'entreprises étant moins important dans la première strate que dans la deuxième. Dans certaines strates, toutes les entreprises doivent répondre, leur nombre étant trop petit pour permettre l'échantillonnage ; il s'agit alors de strates recensées.

Le caractère obligatoire de l'enquête favorise une plus grande participation des entreprises, ce qui assure une meilleure qualité des données.

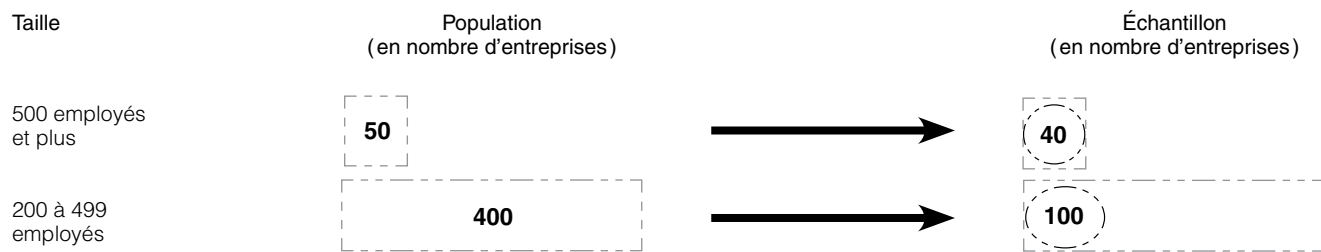
Dans certaines entreprises complexes, le fardeau de collecte pourrait s'avérer lourd. Une étape de profilage, consistant à caractériser l'entreprise en fonction de sa structure organisationnelle et de

ses diverses politiques de rémunération, permet de découper l'entreprise en unités de collecte pour lesquelles il est logique de recueillir des données sur la rémunération⁴. Les entreprises plus complexes voient ainsi leur charge de collecte diminuée par l'échantillonnage d'unités de collecte. Il est à noter que, selon le découpage effectué lors du profilage, certaines unités de collecte peuvent regrouper moins de 200 employés.

Les éléments analysés afin de déterminer une unité de collecte sont les suivants : le nombre d'établissements et d'employés, le statut de syndicalisation ainsi que les similarités sur le plan de la rémunération entre les accréditations syndicales. Aussi, il est important de savoir si l'information sur la rémunération globale et les conditions de travail des employés est centralisée ou non dans un même établissement. Le profilage permet ainsi d'identifier les problématiques liées à la collecte des données et de trouver des solutions adéquates.

Figure 1

Exemple d'un échantillon stratifié



1. Le fichier de référence de l'univers de l'enquête est la Banque de données du registre des entreprises (BDRE) de Statistique Canada et, en ce qui concerne les municipalités, le tableau *Population totale, municipalités de 15 000 habitants et plus* du site Internet de l'Institut.
2. Pour les entreprises dont le nombre d'employés varie beaucoup durant l'année, d'autres critères sont pris en compte. L'Institut s'assure non seulement que ces entreprises regroupent minimalement 200 employés pendant au moins six mois sur les douze derniers mois (consécutifs ou non), mais également que le nombre d'employés ne soit jamais inférieur à 100. La prise en compte de ces critères afin de déterminer si ces entreprises font partie de l'univers permet ainsi d'avoir un meilleur contrôle sur l'admissibilité tout en permettant une collecte efficace.
3. À l'exception des entreprises publiques d'enseignement, des entreprises publiques de santé et de services sociaux, de l'administration provinciale (fonction publique du Québec) ainsi que de l'administration fédérale (employés travaillant au Québec) pour lesquelles le critère « comptant au moins 200 employés réguliers à temps plein et à temps partiel » ne s'applique pas.
4. Pour en savoir davantage sur cette étape de l'enquête, voir Karine CHARBONNEAU (2005). « Une nouvelle ère... lancement de la nouvelle ERG », *Flash-info*, vol. 6, n° 4, septembre, p. 10-12.

Univers visé

Les tableaux suivants présentent le nombre d'entreprises et d'employés : d'une part, selon le secteur d'activité dans le cas des entreprises de 200 employés et plus (tableau 1) et, d'autre part, selon la strate de taille des entreprises (tableau 2).

Tableau 1

Nombre d'entreprises de 200 employés et plus et d'employés y œuvrant, selon le secteur d'activité, Québec¹, 2013-2015²

Secteur d'activité	Code SCIAN ³	Entreprise	Employé ⁴	
			Régulier temps plein	Ensemble
n				
Extraction minière	21	14	5 800	6 600**
Fabrication	31-32-33	248	160 500	171 300
Commerce	41-44-45	219	105 700	199 200
Transport et entreposage	48-49	35	23 700	32 500
Information, culture et loisirs	51-71	29	38 600	50 400
Finance, assurance, immobilier et location	52-53	47	69 900	85 000
Services professionnels, scientifiques et techniques	54	58	46 500	56 000*
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	55-56	63	29 900	48 400*
Services d'enseignement, soins de santé et assistance sociale	61-62	47	7 100	14 700**
Hébergement et restauration	72	56	12 300	33 900**
Autres services	81	21	8 700	12 800**
Entreprises publiques	...	33	72 800	95 900
Universités	...	10	24 300	59 800
Municipalités, 25 000 habitants et plus	...	45	43 400	65 500
Total⁵		925	649 100	931 800

... Secteur composé de plus de trois codes SCIAN.

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 %; interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation supérieur à 25 %; estimation imprécise, fournie à titre indicatif seulement.

1. À l'exception des administrations fédérale et provinciale.

2. L'univers des entreprises de 200 employés et plus a été divisé en trois blocs égaux. Selon le cycle de collecte, le profilage et le choix des entreprises dans chacun des blocs sont réalisés tous les trois ans. Au profilage, le nombre d'employés est recueilli par l'Institut afin de déterminer l'admissibilité des entreprises dans l'univers. Le nombre d'entreprises est donc basé sur les données recueillies à trois moments distincts (bloc 1 – groupe de rotation J introduit lors de l'ERG 2015; bloc 2 – groupe H introduit lors de l'ERG 2013; et bloc 3 – groupe I introduit lors de l'ERG 2014).

3. Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

4. Il s'agit des employés réguliers à temps plein. Le nombre d'employés est basé sur des estimations obtenues à partir des données de l'enquête (groupes de rotation H, I et J). Une cote de qualité accompagne ces données puisqu'il s'agit d'estimations. Les estimations qui n'ont pas d'astérisque ont un coefficient de variation inférieur à 15 %, ce qui signifie une qualité de bonne à excellente.

5. Les chiffres pour les employés sont arrondis à la centaine près. Le total peut être différent de la somme des estimations en raison des arrondissements.

Sources : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec (ERG). Collectes 2013, 2014 et 2015.*

Statistique Canada, Banque de données du registre des entreprises (BDRE).

Tableau 2

Nombre d'entreprises et d'employés y œuvrant, selon la strate de taille, Québec, de 2013 à 2015¹

Entreprises et effectif	Ensemble des entreprises ²	Entreprises de 200 employés et plus ³			
		Total	200 à 499	500 à 999	1 000 et plus
n					
Entreprises ⁴	257 224	925	563	178	184
Employés ⁵	3 512 200	931 800	169 000	130 500*	632 400

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 %; interpréter avec prudence.

1. Selon le cycle de collecte, le profilage et le choix des entreprises dans chacun des blocs sont réalisés tous les trois ans. Au profilage, le nombre d'employés est recueilli par l'Institut afin de déterminer l'admissibilité des entreprises dans l'univers. Le nombre d'entreprises est donc basé sur les données recueillies à trois moments distincts (bloc 1 – groupe de rotation J introduit lors de l'ERG 2015; bloc 2 – groupe H introduit lors de l'ERG 2013; et bloc 3 – groupe I introduit lors de l'ERG 2014).

2. L'ensemble inclut certains secteurs qui ne font pas partie de l'enquête : l'agriculture et les services relatifs à l'agriculture, la pêche et le piégeage, l'exploitation forestière et les services forestiers, la construction, les organismes internationaux et les autres organismes extraterritoriaux. Les données proviennent de Statistique Canada, tableaux CANSIM 552-0003 et 282-0077.

3. À l'exception des administrations fédérale et provinciale.

4. La BDRE et le profilage ont été utilisés pour les strates de taille de 200 employés et plus en ce qui concerne le nombre d'entreprises.

5. Les chiffres pour les employés sont arrondis à la centaine près. Pour les entreprises de 200 employés et plus, le nombre d'employés est basé sur des estimations obtenues à partir des données de l'enquête (groupes de rotation H, I et J).

Sources : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec (ERG). Collectes 2013, 2014 et 2015.*

Statistique Canada, Banque de données du registre des entreprises (BDRE).

Cycle de collecte de l'ERG

L'ERG est réalisée selon un cycle de collecte de trois ans et la participation d'une entreprise est requise pour tout le cycle. Le fardeau est plus important lors de l'année d'introduction dans le groupe de rotation et diminue avec l'évolution du cycle (voir tableau ci-dessous). En effet, les deuxième et troisième années requièrent peu de travail de la part de l'entreprise. Dans les strates recensées (par exemple les universités), les entreprises recommencent un nouveau cycle quand le précédent est terminé. Le profession-

nel en rémunération de l'Institut attiré au dossier soutient le répondant tout le long du cycle de collecte.

Afin d'implanter le cycle de collecte de trois ans, la population de l'ERG a été divisée en trois blocs égaux. Un échantillon d'entreprises a été sélectionné dans chacun de ces blocs : un premier groupe d'entreprises a été introduit lors de l'ERG 2006 (groupe de rotation A), un autre l'a été lors de l'ERG 2007 (groupe de rotation B), et l'échantillon a été

complété avec le groupe de rotation C, ajouté à l'ERG 2008. L'introduction des groupes de rotation s'est donc faite progressivement d'une année à l'autre. En 2015, le taux de réponse des entreprises privées est excellent, se situant à 90,0%. Une non-réponse totale au volet sur les avantages sociaux est observée dans moins de 0,5% des unités de collecte. Pour les unités de collecte répondantes, le taux de réponse varie selon l'avantage de 76,6% à 99,6%.

Tableau 3

Cycle de collecte de l'ERG

Groupe de rotation	ERG 2010	ERG 2011	ERG 2012	ERG 2013	ERG 2014	ERG 2015	ERG 2016
Groupe C (bloc 3)	Allégé						
Groupe D (bloc 1)	Mise à jour	Allégé					
Groupe E (bloc 2)	Standard	Mise à jour	Allégé				
Groupe F (bloc 3)		Standard	Mise à jour	Allégé			
Groupe G (bloc 1)			Standard	Mise à jour	Allégé		
Groupe H (bloc 2)				Standard	Allégé	Allégé	
Groupe I (bloc 3)					Standard ¹	Allégé ²	Allégé ²
Groupe J (bloc 1)						Standard ¹	Allégé ²
Groupe K (bloc 2)							Standard ¹

1. Une analyse approfondie de la structure organisationnelle, des politiques de rémunération, des programmes d'avantages sociaux et de la rémunération variable à court terme ainsi que le processus d'appariement complet sont effectués lors de cette étape. Le répondant transmet le fichier sur la rémunération en format électronique.
2. Seuls les taux moyens d'augmentation des échelles salariales et des salaires sont recueillis.

Éléments de rémunération globale

Les divers éléments recueillis dans l'ERG (voir tableau 4) permettent une analyse approfondie de la structure organisationnelle de l'entreprise, des politiques de rémunération, des programmes d'avantages sociaux ainsi que de la rémunération variable à court terme. Avec les documents de l'entreprise et le fichier sur la rémunération, le professionnel en rémunération de l'Institut est en mesure de réaliser l'arrimage entre les modes de rémunération et les concepts de l'enquête. Ce travail d'analyse, effectué la première année du cycle de collecte, facilite l'actualisation des données de l'entreprise au cours des deuxième et troisième années de sa participation à l'ERG.

En recueillant des données sur les politiques de rémunération et les caractéristiques des avantages sociaux ainsi que les taux d'utilisation, l'ERG se dote d'une information complète et pertinente sur les divers avantages sociaux, qui permet aussi de calculer la rémunération globale.

La collecte de données est basée sur la transmission d'un fichier sur la rémunération provenant du système de paie ou du système d'information de gestion de l'entreprise répondante. Ce fichier contient, pour chacun des employés de l'entreprise, les données sur l'emploi et la rémunération ainsi que sur ses caractéristiques personnelles (sexe, date d'embauche, statut de syndicalisation).

Ce fichier, transmis au moyen d'un site sécurisé développé par l'Institut afin de garantir la confidentialité des données, représente une source fiable et objective.

À partir du fichier, l'analyse des emplois est réalisée. Une première étape consiste à attribuer aux emplois un code de la Classification nationale des professions. Cette étape est suivie d'un exercice détaillé d'appariement aux emplois repères prédéfinis dans l'enquête.

Tableau 4

Principales composantes de la rémunération globale

Rémunération directe	Rémunération indirecte	Heures de travail
- Salaire	- Assurances collectives (ex. : assurance-vie, assurance dentaire)	- Heures régulières
- Rémunération variable à court terme	- Régimes de retraite	- Heures chômées payées (ex. : congés annuels [vacances], congés fériés et mobiles, congés de maladie)
- Remboursement de congés de maladie non utilisés	- Régimes étatiques (ex. : CSST, RAMQ, assurance-emploi)	
	- Compensation pour congés familiaux (ex. : congés de maternité)	

Documentation requise pour l'analyse

- Politiques de rémunération directe
- Politiques sur les avantages sociaux
- Politiques sur la rémunération variable à court terme
- Conventions collectives
- Protocole d'entente du personnel non syndiqué
- Organigrammes
- Plan de classification des emplois
- Évaluation actuarielle du régime de retraite
- Descriptions de tâches
- ...
-
- Fichier sur la rémunération (format électronique)

Emplois couverts

Classification nationale des professions

La Classification nationale des professions (CNP) est un système de classement des emplois reconnu à l'échelle canadienne et est comparable à ceux d'autres pays. Cette classification est utilisée par Statistique Canada, Ressources humaines et Développement des compétences Canada, etc. Il s'agit d'un outil permettant de classer les emplois d'une entreprise à l'aide de la description de tâches normalisée définie pour chacun des 500 groupes de base. Ce système permet aux statisticiens et aux analystes du marché du travail d'utiliser une méthode uniformisée afin de recueillir des données et de produire des

résultats pour des groupes bien cernés. Voici le lien du site officiel de la CNP : www5.hrsdc.gc.ca/NOC/.

Dans le cadre de l'ERG, tous les emplois des entreprises sont codés selon la CNP par les professionnels de la DSTR. La codification se fait à trois chiffres (groupes intermédiaires) ou à quatre chiffres (codes de base). Cette étape permet à l'Institut de diffuser de l'information statistique sur la rémunération de tous les emplois des entreprises de l'univers visé. Les résultats peuvent ainsi être comparés avec ceux d'autres sources.

La codification des emplois d'une entreprise selon la CNP permet de faire une analyse complète et favorise une compréhension élargie de la classification des emplois. De plus, elle permet d'identifier les emplois susceptibles d'être appariés aux emplois repères de l'enquête. Une connaissance plus approfondie de la structure des emplois d'une entreprise améliore la qualité du processus d'appariement.

Processus d'appariement aux emplois repères de l'ERG

L'Institut utilise la méthode de l'appariement des emplois des entreprises aux emplois repères de l'enquête. Il s'agit d'un processus d'évaluation des similitudes entre le contenu des emplois repères et celui des emplois présents dans les entreprises enquêtées. L'appariement s'effectue en fonction de critères qualitatifs et quantitatifs. Ces critères reposent sur la description des tâches, les conditions de pratique, le niveau de scolarité et l'expérience exigés pour un emploi analysé ainsi que sur le niveau de surveillance exercée. Une entrevue face à face avec la personne désignée dans l'entreprise permet de compléter cette étape⁵.

Le choix du panier d'emplois repères a été réalisé sur la base des emplois de l'administration québécoise ayant une contrepartie dans les autres secteurs du marché du travail. C'est pourquoi certains emplois (infirmiers, enseignants, etc.) sont exclus. Les emplois retenus doivent être comparables, ce qui implique qu'ils soient suffisamment présents sur le marché de comparaison en plus d'avoir un contenu (responsabilités, exigences, etc.) facilement identifiable et stable dans le temps. Cinq catégories d'emplois sont analysées : les professionnels, les techniciens, les employés de bureau, les employés de service et les ouvriers.

Les emplois repères permettent de tenir compte du niveau de complexité des tâches (niveau d'entrée et d'apprentissage, niveau de fonctionnement autonome et niveau de chef d'équipe ou de spécialiste). L'information qui résulte de l'appariement offre donc un degré de finesse plus grand que celle obtenue avec la codification CNP quant à la complexité de l'emploi.

L'Institut a complété en 2007 un projet de révision du panier d'emplois repères. Le nouveau panier d'emplois⁶ utilisé pour la comparaison a été intégré lors de l'ERG 2007. Les descriptions de tâches des emplois repères faisant partie du nouveau panier sont disponibles sur le site Web de l'Institut.

5. Pour plus de renseignements sur le processus d'appariement, voir *Flash-info, Numéro spécial*, novembre 2005.

6. Pour connaître les emplois repères, voir Isabelle FRÉCHETTE (2007). « Le nouveau panier d'emplois repères », *Flash-info*, vol. 8, n° 1, février, p. 8-12.

Emplois couverts (suite)

Le tableau 5 présente les deux approches utilisées pour l'analyse des emplois.

Tableau 5
Emplois couverts : objectifs et résultats des deux approches

Approche	Objectifs	Résultats
CNP	<p>Élargir la couverture des emplois enquêtés à l'ensemble des emplois des entreprises.</p> <p>Utiliser une classification d'emplois reconnue par d'autres organismes et agences statistiques.</p> <p>Détecter les emplois potentiellement appariables.</p>	<p>Diffuser des données salariales pour tous les emplois des entreprises enquêtées.</p> <p>Permettre une comparaison des données de l'ERG avec celles d'autres sources.</p> <p>Améliorer le processus d'appariement et mettre en contexte les données sur la rémunération recueillies pour les emplois repères.</p>
Appariement	<p>Associer un niveau de complexité aux tâches effectuées dans l'emploi en tenant compte, entre autres, des responsabilités, de l'expérience, de la scolarité et de la surveillance requise.</p> <p>À partir des emplois repères, comparer la rémunération globale de l'administration québécoise avec celle des autres salariés québécois des différents secteurs du marché du travail.</p>	<p>Diffuser de l'information sur la rémunération globale par emploi repère (niveau plus fin quant à la complexité de l'emploi qu'avec les codes CNP).</p> <p>Diffuser des écarts de rémunération et offrir ainsi un outil de négociation neutre aux parties à la négociation dans l'administration québécoise.</p>

Le tableau 6 présente certaines professions selon la CNP et les corps d'emploi de l'ERG s'y rattachant.

Tableau 6
Emplois CNP versus emplois repères

CNP-3	Titre CNP-3	CNP-4	Titre CNP-4	Corps d'emploi de l'ERG
211	Professionnels/professionnelles des sciences physiques	2111	Physiciens/physiciennes et astronomes	Professionnels/professionnelles en sciences physiques
228	Personnel technique en informatique	2281	Techniciens/techniciennes de réseau informatique	Techniciens/techniciennes en informatique
411	Juges, avocats/avocates (partout au Canada) et notaires (au Québec)	4112	Avocats/avocates (partout au Canada) et notaires (au Québec)	Avocats/avocates et notaires
521	Personnel technique des bibliothèques, des archives publiques, des musées et des galeries d'art	5211	Techniciens/techniciennes dans les bibliothèques et les services d'archives publiques	Techniciens/techniciennes en documentation

Évolution de l'enquête

Le tableau 7 résume les principaux éléments couverts par l'ERG. La codification des emplois selon la CNP et le processus d'appariement sont complètement intégrés dans la collecte des données. Par ailleurs, l'approche de sélection des emplois susceptibles d'être appariés dans chacune des unités de collecte a bénéficié d'améliorations qui ont permis d'optimiser le repérage d'emplois repères peu présents sur le marché et dans les grandes entreprises où le nombre d'emplois est important, mais qui ont un poids prépondérant dans leur secteur d'appartenance.

Les débours pour chaque avantage social couvert par l'ERG ont pu être recueillis dans les groupes de rotation H

et I (ERG 2013 et 2014). Dans le groupe de rotation J, tous les avantages sociaux ont fait l'objet d'une collecte, tant pour la présence que pour le coût, dans les administrations québécoise et fédérale ainsi que dans trois autres entreprises. Dans les dossiers restants du groupe de rotation J, l'information sur la présence de tous les avantages sociaux a été recueillie, mais seuls les avantages généralement les plus coûteux ont fait l'objet d'une collecte des débours, soit : congés annuels, jours fériés et congés mobiles, régimes de retraite et régimes étatiques. Pour les autres avantages sociaux, une imputation a été effectuée. Celle-ci est basée, dans chacun des secteurs, sur les données les plus récentes disponibles. Dans certains

cas, l'unité de collecte a pu être directement liée à un dossier présent dans le groupe de rotation G (ERG 2012). Dans les autres cas, les coûts moyens du secteur d'appartenance ont été utilisés. Cette orientation pour le groupe de rotation J a été retenue en raison des limites dans la disponibilité des ressources humaines affectées à l'ERG.

En ce qui a trait à la rémunération variable à court terme – un des nouveaux éléments de la rémunération introduits dans l'enquête révisée –, des développements concernant le traitement des régimes à commission sont en cours.

Tableau 7

Étapes et éléments de l'ERG

Éléments	Activités
Emplois codés CNP	Tous les emplois de l'entreprise sont codés (par groupe intermédiaire à 3 chiffres et, s'il s'agit d'un emploi potentiellement appariable, par groupe de base à 4 chiffres).
Appariements	Une liste d'appariements possibles est créée à la suite du codage des emplois selon la CNP. Le processus d'appariement vise à examiner chacun de ces emplois au regard de sa similitude avec l'un ou l'autre des emplois repères de l'ERG.
Salaires	Les salaires sont recueillis (fichier sur la rémunération de l'entreprise).
Avantages sociaux et heures chômées payées	La présence ou non de tous les éléments d'avantages sociaux (payés en totalité ou en partie par l'employeur) est recueillie. Depuis l'ERG 2009, les politiques et les caractéristiques utiles au calcul des coûts sont recueillies pour tous les éléments. Les éléments ont été introduits progressivement : ERG 2007 : congés annuels (vacances), congés fériés et mobiles, régimes de retraite et régimes étatiques. ERG 2008 : congés de maternité, congés de paternité, congés d'adoption, congés parentaux, congés de naissance, d'adoption et d'interruption (remboursés à 100 %), congés de maladie utilisés, remboursement de congés de maladie non utilisés, assurance-salaire de courte durée, assurance-invalidité de longue durée. ERG 2009 : congés sociaux, assurance-vie, assurance maladie, assurance-soins dentaires et assurance-soins optiques.
Rémunération variable à court terme	La présence des régimes est recueillie depuis l'ERG 2008. La collecte des caractéristiques et des coûts a été introduite dans l'ERG 2009. Des développements concernant le traitement des régimes à commission sont en cours.

Diffusion des résultats de l'enquête

Les résultats de l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec* sont diffusés chaque année, au printemps habituellement. Les données sont présentées selon les groupes de la Classification nationale des professions (CNP 2011) et pour tous les niveaux et genres de compétence existants⁷. Pour chacun des codes CNP, l'Institut fournit notamment des résultats sur les salaires et les échelles

salariales versés aux employés réguliers à temps plein, qui sont ventilés selon cinq groupes: l'ensemble des employés québécois, ceux du secteur public, ceux du secteur privé, les employés syndiqués et les non-syndiqués. C'est grâce aux données fournies par les répondants de nombreuses entreprises au Québec que l'Institut peut produire des données fiables, pertinentes et de qualité.

Le tableau 8 (voir page 10) fournit un exemple des résultats qui se retrouvent dans le rapport d'enquête. On y présente des données sur les salaires, les heures régulières de travail et la rémunération globale pour 3 codes CNP à 4 chiffres⁸ par niveau de compétence; les résultats se rapportent à l'ensemble des entreprises de 200 employés et plus au Québec.

RÉSULTATS DE L'ERG : PUBLICATIONS PRINCIPALES LIÉES À LA MISSION DE L'INSTITUT

Les données de l'ERG permettent à l'Institut de faire la comparaison annuelle de la rémunération globale des employés de l'administration québécoise avec celle des autres salariés québécois. Cette comparaison est prescrite par l'article 4 de la Loi sur l'Institut de la statistique du Québec et les résultats doivent être diffusés au plus tard le 30 novembre de chaque année. La publication *Rémunération des salariés. État et évolution comparés* est principalement utilisée par les parties patronale et syndicale de l'administration québécoise aux fins de négociation.

Les résultats de la nouvelle ERG permettent aussi à l'Institut de mieux remplir sa mission, qui est de fournir des informations statistiques fiables et pertinentes sur différents aspects de la société québécoise (article 2 de la Loi sur l'Institut de la statistique du Québec). C'est le rapport *Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec*, publié annuellement, qui fournit les principaux résultats de l'enquête selon diverses ventilations du marché du travail. Ainsi, tant le public en général que les syndicats, les employeurs et les autres acteurs du marché du travail disposent de données stratégiques pour alimenter leurs discussions quant aux conditions de rémunération.

7. La Classification nationale des professions (CNP) présente 4 niveaux de compétence (formation universitaire, formation collégiale, formation de niveau secondaire et formation en cours d'emploi) et 10 genres de compétence. Le niveau de compétence renvoie au type ou à la durée de la formation ou de l'éducation généralement requis par telle ou telle profession. Quant au genre de compétence, il repose sur le type de travail réalisé, mais traduit également le champ de formation ou l'expérience normalement requis pour accéder à la profession.

8. Les codes CNP retenus sont ceux ayant le poids en effectif le plus important dans chaque niveau de compétence.

Diffusion des résultats de l'enquête (suite)

Tableau 8

Salaires, heures régulières de travail et rémunération globale pour certains emplois¹ selon la Classification nationale des professions (CNP), entreprises de 200 employés et plus, Québec, 2015

Code CNP	Titre d'emploi	Salaire annuel moyen	Heures régulières hebdomadaires	Salaire horaire				Rémunération globale
				Moyen	1 ^{er} quartile ²	Médian ³	3 ^e quartile ⁴	
		\$	h			\$/h		
Gestion								
0114	Directeurs d'autres services administratifs	107 819	36,4	56,86	45,66	53,38	64,84	83,64
0211	Directeurs des services de génie	120 664	37,5	61,70	52,64	61,31	69,64	87,27
0621	Directeurs – commerce de détail et de gros ⁵	52 345	39,4	25,51	18,44	23,75	29,33	34,42
Formation universitaire								
1111	Vérificateurs et comptables	73 130	37,3	37,77	29,70	36,76	45,49	53,82
1121	Professionnels en ressources humaines	76 031	37,6	38,98	34,50	36,96	44,37	60,66
1122	Professionnels des services-conseils en gestion aux entreprises	78 082	36,6	40,94	33,91	41,42	46,67	60,70
Formation collégiale								
1221	Agents d'administration	53 436	36,0	28,45	26,50	27,60	29,94	43,56
1241	Adjoints administratifs	45 975	35,4	24,91	21,59	23,13	27,57	37,75
6211	Superviseurs et superviseuses des ventes – commerce de détail	35 062	37,7	17,62	13,33	16,35	20,12	23,92
Formation de niveau secondaire								
1411	Employés de soutien de bureau généraux	41 408	35,9	22,13	19,96	21,59	24,65	33,81
6541	Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	35 761	39,3	17,43	23,02
6552	Autres préposés aux services d'information et aux services à la clientèle	42 004	37,1	21,76	17,41	21,52	25,09	31,82
Formation en cours d'emploi								
6611	Caissiers	30 951	38,3	15,48	11,56	13,70	18,22	21,36
6711	Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel de soutien assimilé	28 761	37,6	14,54	10,60	13,02	18,22	20,31
6733	Concierges et surintendants d'immeubles	40 195	38,3	20,05	17,00	18,99	22,26	30,18

... N'ayant pas lieu de figurer. Un grand nombre de personnes ont le même taux de salaire; il devient alors impossible de cibler des taux de salaire qui séparent l'effectif en quatre groupes de poids égal.

1. Codes CNP à quatre chiffres ayant le poids en effectif le plus important dans chaque niveau de compétence.

2. Un quartile correspond à chacune des trois valeurs qui divisent l'ensemble des employés en quatre parts égales. Au premier quartile, 25% des employés gagnent moins que le salaire présenté et 75% gagnent plus.

3. Le salaire médian est la valeur centrale qui partage l'ensemble des employés en deux parts égales (50% au-dessus et 50% au-dessous).

4. Au troisième quartile, 25% des employés gagnent plus que le salaire présenté.

5. Cet emploi inclut également les chefs de rayon ou de section d'un magasin, les gérants de boutique et de dépanneur, etc.

Source: Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2015.*

Produits offerts aux répondants de l'ERG

L'Institut de la statistique du Québec tient à remercier les entreprises qui participent à la réalisation de l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec* en leur offrant divers produits, soit, principalement: un relevé personnalisé relatif à la rémunération globale et des publications présentant les résultats de l'enquête.

Le portrait personnalisé offre une série de tableaux qui présentent les résultats selon le niveau de compétence de la Classification nationale des professions (CNP) et pour les principales professions de l'organisation.

Voici les caractéristiques du relevé personnalisé:

- Résultats représentatifs des entreprises de 200 employés et plus au Québec;
- Codification des emplois selon la Classification nationale des professions, effectuée par des professionnels en rémunération;
- Information personnalisée sur la rémunération pour l'ensemble des employés et par niveau de compétence (formation générale requise) de la CNP ainsi que pour deux marchés de référence;
- Résultats selon les professions les plus peuplées de l'entreprise;
- Importance des coûts, en % du salaire, des avantages sociaux et des conditions de travail;
- Résultats selon le concept de la rémunération globale par heure travaillée: un produit unique sur le marché.

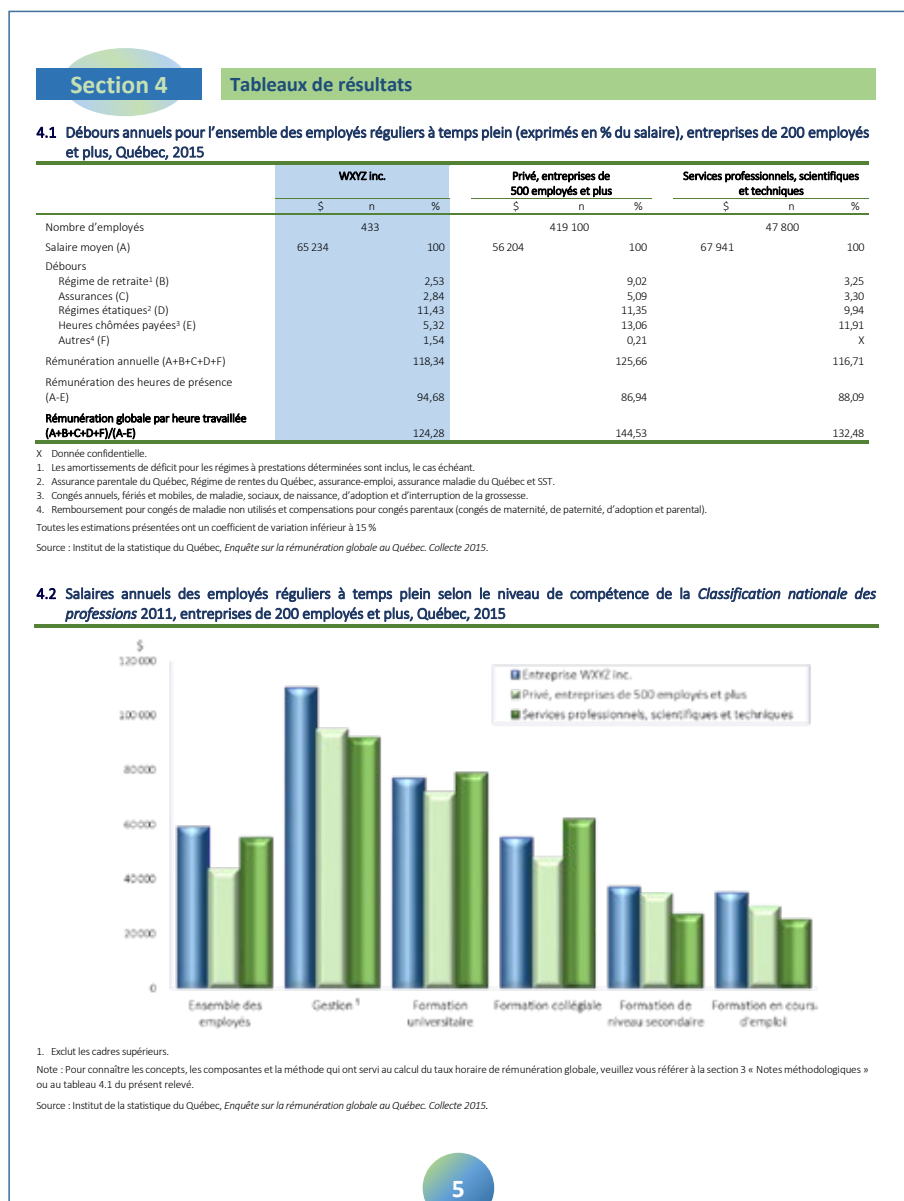
Une des cinq sections du relevé est présentée à titre d'exemple. Les résultats de l'entreprise participante y figurent avec ceux des entreprises privées de 500 employés et plus et ceux de l'industrie Services professionnels, scientifiques et techniques (Système de classification des industries de l'Amérique du Nord) (données fictives). Ces résultats permettent de voir le poids de chaque élément dans la rémunération globale, d'étudier les salaires annuels moyens selon les niveaux de compétence de la CNP et d'examiner plusieurs ventilations.

Le portrait personnalisé de rémunération globale est offert aux répondants la première année du cycle de trois ans. Pour les deux autres années, les répondants intéressés à mettre à jour leurs données peuvent faire une demande à l'Institut.

Ce produit est transmis par le biais du site de transfert sécurisé de l'Institut. Chaque organisation possède son propre identifiant. De plus, un mot de passe protégeant les fichiers personnalisés est communiqué par téléphone à la personne responsable du domaine des ressources humaines,

désignée dans l'entreprise. Ces moyens permettent de protéger la confidentialité des données sur la rémunération.

L'Institut offre également aux répondants le rapport *Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec*, et ce, sans frais chaque année du cycle de collecte. Vous aurez aussi accès à toutes les autres publications de l'Institut qui touchent de près ou de loin à la rémunération, par exemple: la rémunération variable (caractéristiques, fréquences/coûts) et les caractéristiques de la main-d'œuvre (sexe, statut de syndicalisation, ancienneté, etc.).



L'Institut à l'écoute de sa clientèle

L'Institut accorde la plus haute importance à la satisfaction de sa clientèle ainsi qu'à la qualité et à la pertinence de ses produits et services. Dans le domaine du travail et de la rémunération, les améliorations apportées à ses projets sont appuyées sur diverses consultations menées auprès d'acteurs du marché du travail. La Direction des statistiques du travail et de la rémunération compte également sur l'appui d'un comité consultatif composé de personnes choisies par l'Institut pour

leur expertise et leur rayonnement dans les domaines concernés par ses travaux. Ce comité fournit des conseils afin d'orienter et de bonifier les projets.

Les citoyens ont accès à différents produits et services statistiques d'une très grande qualité professionnelle et technique. À partir des bases de données constituées pour ses travaux réguliers, l'Institut peut offrir des compilations statistiques sur mesure qui répondent aux

besoins concrets d'une clientèle cible tout en étant conformes aux exigences en matière de qualité. Des frais peuvent être exigés en fonction de la demande.

Produire une information pertinente, fiable et objective, comparable, actuelle, intelligible et accessible, c'est là l'engagement « qualité » de l'Institut de la statistique du Québec.

L'ERG : une enquête de qualité sur la rémunération...

- Rigueur méthodologique, qualité et actualité des données
- Rémunération globale (rémunérations directe et indirecte et heures de travail)
- Analyse de tous les emplois et appariements aux emplois repères prédéfinis
- Enquêteurs : professionnels spécialisés en rémunération
- Confidentialité des données

... qui répond aux besoins de sa clientèle

- Rapport *Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2015*
- Données actuelles sur la rémunération dans les entreprises de 200 employés et plus
- Utilisation d'une classification des professions reconnue
- Développements continus pour augmenter la quantité de données disponibles

Ce bulletin est réalisé par la Direction des statistiques du travail et de la rémunération de l'Institut.

Pour tout renseignement
veuillez communiquer avec :

Vladimir Racila
Direction des statistiques 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 6202)
Télécopieur : 514 876-1767
Courriel : vladimir.racila@stat.gouv.qc.ca

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives Canada
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
3^e trimestre 2016
ISSN 1913-4088 (en ligne)

© Gouvernement du Québec,
Institut de la statistique du Québec, 2007

Toute reproduction autre qu'à des fins de consultation
personnelle est interdite sans l'autorisation
du gouvernement du Québec.
www.stat.gouv.qc.ca/droits_auteur.htm