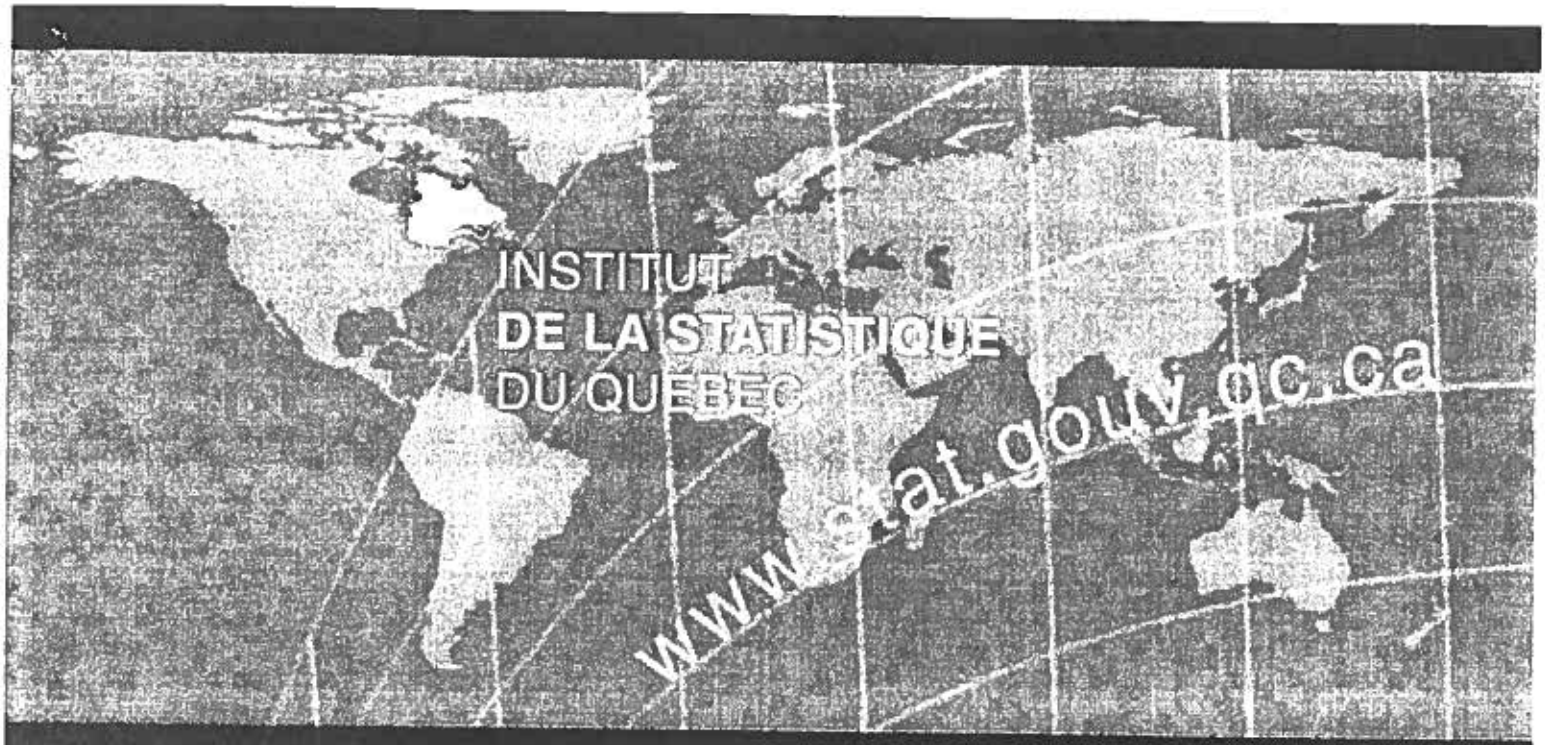
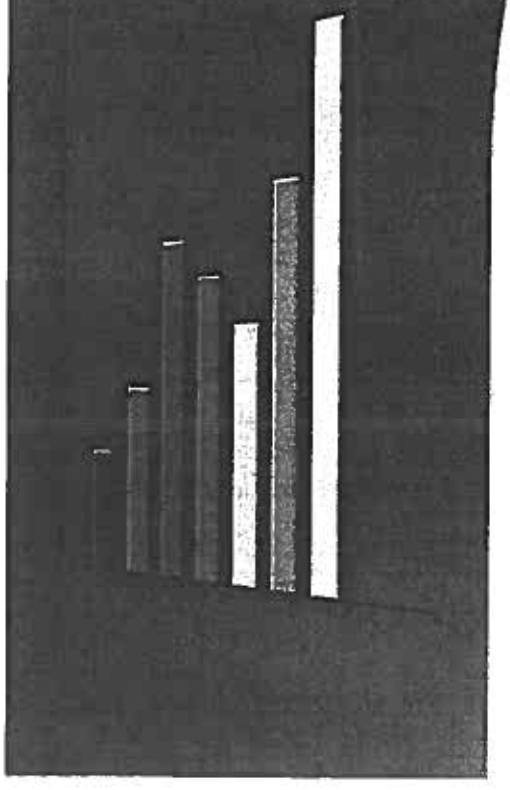


TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION

Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec

Collecte 2015



R 331.0 2016
1 Déc 2016

Québec

Ce chapitre présente les différents concepts et la méthodologie utilisés dans l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec* (ERG). Afin d'aider le lecteur, plusieurs des termes employés dans ce rapport sont définis dans un glossaire au début du document.

1.1 Cadre conceptuel

1.1.1 Concept de rémunération globale

Le concept de la rémunération globale qui guide les travaux de l'Institut comprend l'ensemble des conditions contractuelles ou statutaires donnant normalement lieu à un engagement monétaire de l'employeur au bénéfice des employés et des employées, en contrepartie de l'exécution d'un travail pour une période donnée et dans des conditions déterminées[6].

Cette définition de la rémunération globale est transposée dans une équation qui précise les éléments couverts et qui se présente comme suit :

$$\text{Rémunération globale par heure travaillée} = \frac{\text{Rémunération directe}}{\text{Heures régulières de travail}} + \frac{\text{Rémunération indirecte}}{\text{- Heures chômées payées}} = \frac{\text{Rémunération annuelle}}{\text{Heures de présence au travail}}$$

La rémunération directe comprend, selon le cadre conceptuel élaboré, l'ensemble des sommes versées directement à l'employé, soit principalement le salaire, mais aussi les primes de chef d'équipe ou de spécialiste, les indemnités de vie chère, les bonis, les commissions et les divers remboursements reçus.

La rémunération indirecte comporte généralement les sommes versées à des tiers au nom de l'employé pour lui permettre de bénéficier de certains avantages, comme une prime d'assurance vie, ou pour satisfaire à une exigence légale, par exemple la contribution au régime d'assurance maladie du Québec. La rémunération annuelle représente la somme de la rémunération directe et de la rémunération indirecte.

Les heures régulières correspondent à la durée habituelle du travail. Les heures chômées payées, quant à elles, constituent les périodes d'absence rémunérées, soit les congés annuels, les jours fériés, les congés de maladie et les autres congés payés. Les heures de présence au travail sont ainsi déterminées en déduisant les heures chômées payées du nombre d'heures annuelles régulières.

Certains éléments, bien que couverts par le concept, ne sont généralement pas traités dans les travaux de comparaison de l'Institut. Dans ce rapport, les débours liés à la rémunération variable ne sont pas pris en compte dans le calcul de la rémunération globale par heure travaillée.

1.1.2 Mesure de la rémunération globale

Une fois le concept de la rémunération globale bien établi à l'aide d'une définition et d'une équation, plusieurs méthodes peuvent être retenues pour mesurer cette rémunération. L'Institut a choisi la méthode des débours pour colliger et présenter les données sur la rémunération globale. Cette méthode permet d'évaluer les coûts engagés par les employeurs au chapitre de la rémunération pour une année financière donnée. Compte tenu de son équation

6. INSTITUT DE RECHERCHE ET D'INFORMATION SUR LA RÉMUNÉRATION (1988), *Cadre conceptuel de la définition de la rémunération globale*, Montréal.

sur la rémunération globale, l'Institut utilise cette méthode en ajoutant au salaire les débours encourus par les employeurs pour offrir à leur personnel les régimes d'avantages sociaux, tout en considérant les heures de travail et les heures chômées payées.

La méthode des débours comporte toutefois certaines limites. Ainsi, chez deux employeurs offrant à leur personnel des régimes d'assurance vie identiques, la prime à verser peut varier sensiblement en raison, par exemple, de l'âge des employés. La mesure de la rémunération globale par la méthode des débours donnerait des résultats différents selon l'âge des employés pour chaque employeur. Pourtant, à âge égal ou sur l'étendue d'une carrière, l'avantage est le même. Plusieurs variables, sauf celles ayant trait au contenu des régimes, peuvent en effet avoir une influence sur les frais encourus, notamment les variables démographiques (âge, sexe, ancienneté de la main-d'œuvre, etc.) et les variables économiques (taux d'inflation et d'intérêt, rendement de la caisse de retraite, etc.).

1.1.3 Concepts relatifs aux salaires et aux échelles salariales

L'Institut recueille l'information sur le salaire régulier, c'est-à-dire le traitement habituel de l'employé ou de l'employée en fonction de ses heures régulières hebdomadaires de travail. Cependant, le salaire peut être colligé sous plusieurs formes (horaire, hebdomadaire, annuel, etc.); de fait, au moyen des heures régulières hebdomadaires de travail, l'Institut est en mesure d'effectuer les conversions nécessaires afin de présenter les données salariales sur différentes bases.

Les salaires recueillis incluent les indemnités de vie chère lorsqu'elles sont intégrées de même que les primes de chef d'équipe ou de spécialiste. Ces primes ne sont pas associées au rendement, mais à des emplois comportant des responsabilités de niveau supérieur. Les primes de rendement sont, en effet, exclues, puisqu'elles ne sont pas reliées aux tâches, mais plutôt à la personne qui occupe le poste.

Les débours relatifs aux salaires constituent un facteur important dans les décisions de rémunération d'un employeur, mais d'autres éléments doivent également être pris en compte. En effet, le niveau de salaire d'un employé dépend en partie de variables relatives à ce dernier, telles que l'ancienneté, l'expérience ou le rendement, qui déterminent sa position dans l'échelle salariale.

Afin de nuancer les données recueillies concernant les salaires, l'Institut ajoute de l'information sur les échelles salariales. Les échelles salariales expriment une partie importante de la politique salariale de l'employeur. Elles représentent le niveau de rémunération offert pour un emploi. Pour des salaires différents, la politique salariale pourrait être similaire, puisque les débours peuvent varier en raison de diverses caractéristiques. La diffusion de données sur les échelles salariales permet donc une analyse plus approfondie des données portant sur les salaires.

Il existe plusieurs types d'échelles salariales : celles avec un minimum et un maximum normal, celles avec un minimum, un maximum normal et un maximum au mérite et, enfin, les échelles salariales avec un minimum et un maximum au mérite. Le maximum normal est un paramètre important; ce taux, accessible à la personne dont le rendement est satisfaisant, représente le taux de comparaison du marché. Le maximum au mérite, pour sa part, ne peut être atteint que par les personnes qui ont un rendement supérieur.

La comparaison entre les résultats observés pour les salaires et ceux relatifs aux échelles salariales doit tenir compte de certaines réalités. Pour une même entreprise, les données relatives aux échelles portent sur un groupe d'employés qui peut différer de celui pour lequel s'effectue la collecte des salaires. En effet, les données salariales incluent le personnel qui n'est pas assujetti à une échelle. En général, les emplois de professionnels, de techniciens et d'employés de bureau sont rémunérés selon une échelle salariale. Par contre, les employés de service, ceux de production et les ouvriers sont généralement rémunérés selon un taux fixe.

La collecte des données sur les maximums normaux peut occasionner quelques difficultés. Par exemple, dans certains cas, le mode de rémunération apparemment privilégié pour un emploi est une échelle salariale; cependant, la difficulté de déterminer le maximum normal représentatif d'une politique salariale formelle fait en sorte que les emplois en question ne soient pas pris en compte dans les données sur le personnel rémunéré selon une échelle salariale.

Lorsqu'il s'agit de pondérer le minimum, tout l'effectif assujetti à une échelle salariale est pris en considération, y compris les employés dont le salaire est « hors échelle ». La même opération est effectuée dans le cas du maximum normal; toutefois, le personnel dont l'échelle ne comporte pas de maximum normal, mais seulement un maximum au mérite, est exclu de cette opération.

Par ailleurs, pour ce qui est des emplois repères, dont le concept sera expliqué dans les prochains paragraphes, les emplois d'une même entreprise qui ont été appariés à un même corps d'emploi sont mis en relation entre eux selon qu'il s'agit d'une progression de carrière ou d'un régime de postes. Dans le premier cas, les employés progressent d'un emploi à un autre sans changement de poste. Il s'agit d'une progression, plus ou moins automatique, basée sur l'acquisition de compétences, l'ancienneté ou le mérite. Dans le second cas, la progression de la personne implique la disponibilité d'un poste et, conséquemment, un concours visant à le combler. Les deux régimes peuvent être présents dans la même entreprise. En effet, le fait d'avancer dans les premiers niveaux d'un corps d'emploi est souvent considéré comme de la progression de carrière, alors que l'accession aux niveaux supérieurs s'effectue selon un régime de postes. L'Institut établit, pour chaque emploi repère, un minimum et un maximum qui reflètent bien la progression des employés dans leur structure salariale.

1.1.4 Concepts d'emploi repère et d'appariement

Dans le cadre d'une enquête sur la rémunération, l'utilisation d'emplois repères permet à la fois de limiter le nombre d'emplois à enquêter et de faire en sorte que les résultats soient représentatifs du secteur ou de l'entreprise qui fait l'objet de la comparaison. L'appariement des emplois des entreprises aux emplois repères de l'enquête est donc la méthode privilégiée par l'Institut afin de répondre à son mandat de comparaison de la rémunération. Il s'agit d'un processus d'évaluation des similitudes entre le contenu des emplois repères et celui des emplois présents dans les entreprises participant à l'enquête, en fonction de critères qualitatifs et quantitatifs.

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[7]. C'est pourquoi certains emplois (personnel infirmier, personnel enseignant, etc.) ont été exclus. Les emplois retenus devaient être comparables, ce qui implique d'être suffisamment présents sur le marché de comparaison en plus d'avoir un contenu (responsabilités, exigences, etc.) facilement identifiable et stable dans le temps. De plus, 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). Ainsi, sur ce plan, l'information qui résulte de l'appariement offre un degré de finesse plus grand que celui obtenu avec la codification CNP.

Un nouveau panier d'emplois repères a été introduit en février 2007[8]. L'ERG 2015 a porté sur 46 corps d'emploi (ayant de 1 à 3 niveaux de complexité), lesquels se regroupent en 5 catégories d'emplois, soit les professionnels, les techniciens, les employés de bureau, les employés de service et les ouvriers.

---

7. En vertu de sa loi constitutive, l'Institut doit informer le public de l'état et de l'évolution comparés de la rémunération globale des salariés de l'administration québécoise et de celle des autres salariés québécois (*Loi sur l'Institut de la statistique du Québec*, L.R.Q., c. I-13.011, a. 4). L'administration québécoise comprend la fonction publique québécoise ainsi que les secteurs publics de l'éducation et de la santé et des services sociaux.

8. Pour plus de renseignements sur le processus de sélection du nouveau panier d'emplois repères, le lecteur peut consulter les documents *La sélection des emplois repères : nouvelle classification, enjeux et plan d'action* (octobre 2003) et *La sélection des emplois repères : présentation de la structure d'emplois de l'administration québécoise et analyse du panier actuel d'emplois repères avec des critères de représentativité d'ensemble* (décembre 2005) ainsi que les cinq articles parus dans le *Flash info* (septembre 2003, 2004, 2005, 2006 et février 2007). Toutes ces publications sont disponibles sur le site Web de l'Institut (www.stat.gouv.qc.ca).

1.1.5 *Classification nationale des professions*

En plus d'utiliser des emplois repères pour répondre à son obligation de comparaison de la rémunération, l'Institut collige dans l'ERG des données relatives aux professions telles que définies dans la *Classification nationale des professions* (CNP) 2011[9].

La CNP est un système de classement des emplois reconnu à l'échelle canadienne et comparable aux systèmes d'autres pays. 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. Cette classification est utilisée, entre autres, par Statistique Canada et Ressources humaines et Développement des compétences Canada.

Ce système permet aux statisticiens et aux analystes du marché du travail d'utiliser une méthode uniformisée, et cela, dans le but de recueillir des données et de produire des résultats pour des groupes bien définis.

La CNP classifie les professions en fonction du niveau de compétence et du domaine ou genre d'activité. Il s'agit d'une classification hiérarchique : elle comporte 40 grands groupes (codes à deux chiffres), 140 groupes intermédiaires (codes à trois chiffres) et 500 groupes de base (codes à quatre chiffres). Ainsi, chaque grand groupe englobe un ou plusieurs groupes intermédiaires, et chaque groupe intermédiaire contient un ou plusieurs groupes de base. Chaque chiffre donne de l'information sur la profession : le premier indique le domaine, le second désigne le niveau de compétence généralement requis pour l'emploi, alors que le dernier sert à classer les différents corps d'emploi. Prenons, par exemple, le code 2131. Le premier chiffre (2) révèle qu'il s'agit d'une profession du domaine « sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés ». Le deuxième chiffre (1) signifie qu'une formation universitaire est généralement requise pour occuper ce poste. Ensemble, ces deux chiffres indiquent déjà que cette profession se classe dans le grand groupe 21, soit celui du personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées. Le troisième chiffre (3) désigne le groupe intermédiaire, en l'occurrence celui des professionnels/professionnelles en génie civil, mécanique, électrique et chimique. Enfin, le quatrième chiffre (1) fait référence au groupe de base, c'est-à-dire les « ingénieurs civils/ingénieures civiles ».

1.2 Méthodologie et approche de collecte

1.2.1 Plan de sondage

Population visée et base de sondage

La population visée par l'enquête est constituée de l'ensemble des salariés des entreprises comptant au moins 200 employés à temps plein ou à temps partiel dans les différents secteurs du marché du travail au Québec. L'entreprise dont le nombre d'employés varie grandement en fonction des saisons, mais qui emploie 200 personnes et plus au moins 6 mois par année est incluse dans l'univers de l'enquête.

L'administration fédérale (personnel travaillant au Québec) constitue une seule entreprise dans le cadre de l'ERG; c'est également le cas de l'administration québécoise (fonction publique, secteur public de l'éducation et secteur public de la santé et des services sociaux). Dans l'administration municipale, l'univers est défini sur la base de la population desservie par la municipalité plutôt que sur la base du nombre d'employés. Ce sont les municipalités de 25 000 habitants et plus qui font partie de l'univers d'enquête, et celles-ci comportent généralement au moins 200 employés.

9. Voici le lien du site officiel de la CNP 2011 : http://www5.hrsdc.gc.ca/noc/Francais/CNP/2011/Bienvenue.aspx.