

STATISTIQUES TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION

Coup d'œil sur l'ERG

Édition 2008

L'ENQUÊTE SUR LA RÉMUNÉRATION GLOBALE : UNE ENQUÊTE SUR LA RÉMUNÉRATION UNIQUE

L'Enquête sur la rémunération globale (ERG) de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) 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 vingt 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.

Depuis quelques années, une révision complète de l'ERG a été amorcée. À ce jour, certaines étapes de la révision ne sont pas encore complètement intégrées à l'enquête, particulièrement en ce qui concerne la collecte de données sur les avantages sociaux, les heures chômées payées et la rémunération variable à court terme; des développements auront lieu et des ajustements seront faits au cours des trois prochaines années. Les premiers résultats sur la base de l'ERG révisée seront disponibles sous peu.

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	6-7
État actuel ... et à venir	8
Diffusion des résultats de l'enquête	9-10
Produits offerts aux répondants de l'ERG	11
L'Institut à l'écoute de sa clientèle	12

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.

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.

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, Travail et rémunération*, vol. 6, n° 4, septembre, p. 10-12.

Le tableau 1 montre le nombre d'entreprises de plus de 200 employés au Québec par secteur d'activité pour la période 2006 à 2008.

Tableau 1

Nombre d'entreprises de 200 employés et plus et d'employés y œuvrant, selon le secteur d'activité, Québec¹, 2006 à 2008²

Secteur d'activité	Code SCIAN	Entreprise	Employé ³
		n	
Extraction minière	21	12	7 500
Fabrication	31-32-33	322	252 400
Commerce	41-44-45	183	169 500
Transport et entreposage	48-49	38	37 500
Information, culture et loisirs	51-71	37	51 400
Finance, assurances, immobilier et location	52-53	42	69 600
Services professionnels, scientifiques et techniques	54	56	43 400
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	55-56	78	62 800
Services d'enseignement, soins de santé et assistance sociale	61-62	32	13 100
Hébergement et restauration	72	47	34 000
Autres services	81	26	9 100
Entreprises publiques	*	32	65 900
Universités	*	10	48 600
Municipalités ⁴	*	40	—
Total		955	864 700⁵

* : secteur composé de plus de trois codes SCIAN

— : données non disponibles (les municipalités n'ont pas été profilées)

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

2. Le nombre d'entreprises des trois groupes de rotation (A, B et C) est pris en compte. L'introduction du groupe de rotation A s'est faite en 2006, celle du groupe B en 2007 et le groupe de rotation C est introduit en 2008.

3. Le nombre d'employés de l'entreprise est recueilli par l'ISQ lors de l'étape de l'admissibilité de l'entreprise.

4. Municipalités de 25 000 habitants et plus.

5. Les chiffres pour les employés sont arrondis à la centaine près.

Sources : Institut de la statistique du Québec (ISQ), *Enquête sur la rémunération globale* (ERG), éditions 2006, 2007 et 2008.

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

Le tableau 2 montre le nombre d'entreprises et d'employés situés au Québec selon les strates de taille pour la période 2006 à 2008.

Tableau 2

Nombre d'entreprises et d'employés y œuvrant, selon la strate de taille, Québec¹, 2006 à 2008²

	Taille (nombre d'employés)					Total (10 employés et plus)
	10 à 199	200 employés et plus				
		Total	200 à 499	500 à 999	1000 et plus	
	n					
Entreprises ³	32 799	955	559	186	210	33 754
Employés ⁴	1 143 000	864 700	170 300	136 800	557 600	2 007 700

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

2. Le nombre d'entreprises des trois groupes de rotation (A, B et C) est pris en compte. L'introduction du groupe de rotation A s'est faite en 2006, celle du groupe de rotation B, en 2007 et le groupe de rotation C est introduit en 2008.

3. La BDRE a été utilisée pour toutes les strates de taille en ce qui concerne le nombre d'entreprises.

4. Le nombre d'employés pour les entreprises de 200 employés et plus est recueilli par l'ISQ lors de l'étape de l'admissibilité de l'entreprise. Pour la strate de 10 à 199 employés, ce nombre est obtenu différemment. En effet, pour ces entreprises, le nombre est estimé par l'ISQ à partir de la BDRE. Cette banque de données classe les entreprises selon différentes strates de taille, mais ne fournit pas le nombre exact d'employés. Pour établir le nombre d'employés dans chaque strate de taille, le point milieu de la strate est utilisé (par exemple, 30 dans la strate 10 à 49 employés). Ce point milieu est ensuite multiplié par le nombre d'entreprises dans la strate concernée pour obtenir le nombre approximatif d'employés.

Sources : Institut de la statistique du Québec (ISQ), *Enquête sur la rémunération globale* (ERG), éditions 2006, 2007 et 2008.

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

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, lors de la deuxième année, seule une mise à jour du dossier est faite et la troisième année du cycle requiert 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. L'analyste en rémunération de l'Institut attitré 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 parts égales. Un échantillon d'entreprises a été sélectionné dans chacune de ces parts : 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 est maintenant complet 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 2006, le taux de réponse du groupe de rotation A est de 79,9 % et il est de 81,4 % pour le groupe de rotation B en 2007.

Tableau 3

Cycle de collecte de l'ERG

	ERG 2006 (33,3 % de l'échantillon)	ERG 2007 (66,6 % de l'échantillon)	ERG 2008 (100 % de l'échantillon)	ERG 2009 (100 % de l'échantillon)	ERG 2010 (100 % de l'échantillon)	ERG 2011 (100 % de l'échantillon)
	Phases d'analyse et de collecte des données sur la rémunération globale					
Groupe de rotation A	Standard ¹	Mise à jour ²	Allégée ³	CYCLE DU GROUPE DE ROTATION A TERMINÉ		
Groupe de rotation B		Standard	Mise à jour ⁴	Allégée	CYCLE DU GROUPE DE ROTATION B TERMINÉ	
Groupe de rotation C			Standard	Mise à jour	Allégée	CYCLE DU GROUPE DE ROTATION C TERMINÉ
Groupe de rotation D				Standard	Mise à jour	Allégée
...						...

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. Seule une mise à jour des données est effectuée à partir de la transmission du fichier sur la rémunération par le répondant. Lors de l'ERG 2007, un peu moins de la moitié des répondants du groupe de rotation A ont été sollicités pour fournir un fichier. Sur la base des informations reçues, des taux d'augmentation ont été appliqués aux données colligées lors de l'ERG 2006 pour toutes les entreprises.
3. Seuls les taux moyens d'augmentation des échelles salariales et des salaires sont recueillis.
4. Les processus de collecte de « mise à jour » sont dans la phase d'implantation. Pour l'ERG 2008, un projet pilote relatif à ces processus sera réalisé pour un échantillon d'entreprises du groupe de rotation B; les entreprises non sélectionnées pour ce projet pilote seront traitées en collecte allégée.

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 la mise à jour 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 CNP. 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 - Rémunération variable à court terme - Remboursement de congés de maladie non utilisés	- Assurances collectives (ex. : assurance-vie, assurance-soins dentaires) - Régimes de retraite - Régimes étatiques (ex. : CSST, RAMQ, assurance-emploi) - Compensation pour congés familiaux (ex. : congés de maternité)	- Heures régulières - Heures chômées payées (ex. : congés annuels (vacances), congés fériés et mobiles, congés de maladie)

Documentation requise pour l'analyse

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

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 social 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 520 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 : www23.hrdc-drhc.gc.ca/2001/f/generic/welcome.shtml

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 sources⁵.

La codification des emplois d'une entreprise selon la CNP permet une analyse complète et 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 en face-à-face avec la personne désignée dans l'entreprise permet de compléter cette étape⁶.

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 démarré en 2003 un projet de révision du panier d'emplois repères. Le nouveau panier d'emplois⁷ utilisé pour la comparaison a été intégré lors de l'ERG 2007. Les descriptions de tâches des emplois repères faisant partie du nouveau panier seront disponibles sous peu sur le site Web de l'Institut.

5. Pour en savoir davantage sur le contenu de l'étape de codification, voir Patrice GAUTHIER (2005). « Révision de l'Enquête sur la rémunération globale : le contenu se précise », *Flash-info, Travail et rémunération*, vol. 6, n° 2, mars, p. 9-10.

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

7. 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.

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	Élargir la couverture des emplois enquêtés à l'ensemble des emplois des entreprises.	Diffuser des données salariales pour tous les emplois des entreprises enquêtées.
	Utiliser une classification d'emplois reconnue par d'autres organismes et agences statistiques.	Permettre une comparaison des données avec celles d'autres sources.
	Détecter les emplois potentiellement appariables.	Améliorer le processus d'appariement et mettre en contexte les données sur la rémunération recueillies pour les emplois repères.
Appariement	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.	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).
	Comparer la rémunération globale de l'administration québécoise avec celle des autres salariés québécois des différents secteurs du marché du travail à l'aide des emplois repères.	Diffuser des écarts de rémunération et offrir ainsi un outil de négociation neutre aux parties à la négociation dans l'administration québécoise.

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(elles) des sciences physiques	2111	Physiciens(ennes) et astronomes	Spécialiste en sciences physiques
228	Personnel technique en informatique	2281	Techniciens(ennes) de réseau informatique	Technicien en informatique
411	Juges, avocats(tes) (partout au Canada) et notaires (au Québec)	4112	Avocats(tes) (partout au Canada) et notaires (au Québec)	Avocat et notaire
521	Personnel technique des bibliothèques, des archives, des musées, galeries d'art	5211	Techniciens(ennes) et assistants(tes) dans les bibliothèques et les services d'archives	Technicien en documentation

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 de données. Par ailleurs, l'approche de sélection des emplois susceptibles d'être appariés dans chacune des unités de collecte, bien que terminée, bénéficiera d'améliorations. Grâce aux données colligées au cours du premier cycle de la nouvelle enquête (groupes de rotation A, B et C), une analyse sera réalisée quant à la présence des emplois dans les différents secteurs d'activité économique. Les résultats de cette analyse permettront de maximiser la sélection afin d'obtenir une bonne couverture de tous les emplois, en particulier les plus rares.

Sur le plan des avantages sociaux, des développements sont toujours en cours. Dans l'ERG 2008, la présence ou non de tous les avantages sociaux est demandée pour l'ensemble des employés de l'entreprise, alors que les politiques et les caractéristiques nécessaires au calcul des coûts sont recueillies pour 13 avantages; des développements sont en cours pour les 5 autres avantages sociaux. En ce qui a trait à la rémunération variable à court terme — un des nouveaux éléments de la rémunération introduits dans l'enquête révisée —, la présence des régimes offerts est recueillie dans l'ERG 2008. Les développements concernant le traitement des coûts et des caractéristiques seront complétés au cours de l'année 2008 et l'introduction de la collecte des caractéristiques et des coûts est prévue pour l'ERG 2009.

Tableau 7

État de situation de la collecte des données, ERG 2008

Emplois/éléments	Activités en cours ou prévues à court terme
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. Les politiques et les coûts sont recueillis pour ces éléments : congés annuels (vacances), congés fériés et mobiles, régimes de retraite, régimes étatiques, 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.
Rémunération variable à court terme	La présence des régimes est recueillie. L'introduction de la collecte des caractéristiques et des coûts est prévue pour l'ERG 2009.

La nouvelle mouture du rapport *Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec* sera disponible au printemps 2008. Basées sur la nouvelle ERG et provenant de la collecte réalisée en 2007, les données sont présentées selon les groupes de la *Classification nationale des professions* (CNP 2001), et ce, pour tous les niveaux et genres de compétence existants⁸. 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 et les heures pour deux codes CNP à

3 chiffres⁹ par niveau de compétence, pour le genre de compétence « Affaires, finance et administration »; les résultats se rapportent à l'ensemble des entreprises de 200 employés et plus au Québec.

Avec le rapport *Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2007*, le premier à être publié depuis l'implantation de la nouvelle version de l'ERG, une nouvelle série de données s'amorce. Les prochaines éditions de ce rapport, publié sur une base annuelle, seront bonifiées de nouveaux tableaux, notamment sur le plan de la rémunération globale et de la rémunération variable à court terme. Compte tenu des divers changements apportés à la méthodologie de l'enquête, la comparaison avec les données des anciennes ERG n'est pas possible.

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'ISQ* 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 syndicales 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'ISQ*). 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. À plus long terme, l'Institut désire élargir la portée de l'enquête en allant recueillir des données sur la rémunération dans les entreprises de moins de 200 employés. L'Institut souhaite également pouvoir régionaliser les données sur la rémunération et publier de l'information sur les statuts d'emplois.

8. La *Classification nationale des professions* (CNP) présente 4 niveaux de compétence (formation universitaire, formation collégiale, formation 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. Aucune catégorie dans les niveaux de compétence n'est assignée aux emplois liés à la gestion. En ce qui concerne ces emplois, d'autres critères que la formation sont souvent plus déterminants. 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.

9. Les deux codes CNP retenus sont ceux ayant le poids en effectif le plus important dans chaque niveau présenté.

Tableau 8

Salaires annuels moyens, heures régulières de travail et salaires horaires pour certains codes de profession de la CNP, « Affaires, finance et administration », ensemble des entreprises de 200 employés et plus, Québec, 2007

Codes CNP (3 chiffres)	Titres d'emploi	Employés	Salaires annuels moyens	Heures régulières	Salaires horaires			
					Moyens	1 ^{er} quartile ¹	Médians ¹	3 ^e quartile ¹
		n	\$	h		\$		
Gestion								
011	Directeur(trice) des services administratifs	7 203	89 177	36,7	46,58	37,21	45,01	53,56
012	Directeur(trice) des services financiers et des services aux entreprises	2 939	86 673	36,9	45,40	29,74	43,31	56,42
Formation universitaire								
111	Professionnels(elles) en finances, en vérification et en comptabilité	9 029	57 897	37,3	29,92	21,55	28,05	35,23
112	Professionnels(elles) en gestion des ressources humaines et en services aux entreprises	8 113	65 521	36,7	34,46	27,70	34,39	39,77
Formation collégiale								
122	Personnel administratif et de réglementation	23 123	49 893	36,5	26,29	22,77	24,55	28,58
124	Personnel en secrétariat	19 114	38 554	35,4	20,93	18,29	20,13	22,04
Formation secondaire								
144	Commis de soutien administratif	11 015	40 691	36,0	21,82	19,10	22,20	24,49
147	Commis à l'expédition et à la distribution	7 967	37 602	38,2	19,00	14,92	18,40	23,26
Formation en cours d'emploi								
...		...	...	...	...	...	...	...

... : N'ayant pas lieu de figurer. Aucun code n'existe à ce niveau de compétence.

1. 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. Le salaire médian est la valeur centrale qui partage l'ensemble des employés en deux groupes de part égale (50 % au-dessus et 50 % au-dessous). Au troisième quartile, 25 % des employés gagnent plus que le salaire présenté.

Source : Institut de la statistique du Québec (ISQ), Enquête sur la rémunération globale 2007 (ERG).

L'Institut de la statistique du Québec accorde beaucoup d'importance à la collaboration des entreprises qui participent à son *Enquête sur la rémunération globale*; il tient à les remercier en leur offrant divers produits soit, principalement : des publications présentant les résultats de l'enquête en format papier, le cédérom personnalisé et l'extranet.

Cette année, l'Institut offre en premier lieu aux répondants le rapport *Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2007* en format papier, et ce, sans frais. Ce rapport est également disponible sur le site Web de l'Institut. Outre le rapport d'enquête, qui sera diffusé annuellement à compter de cette année, l'Institut souhaite également concevoir d'autres publications pour les entreprises répondantes à l'ERG et le public en général. De nouvelles variables seraient ainsi analysées plus en détail; il pourrait s'agir, par exemple :

- de la rémunération variable : caractéristiques, fréquences et/ou coûts;
- des caractéristiques de la main-d'œuvre : sexe, statut de syndicalisation, ancienneté, etc.;
- de la présence et des caractéristiques des divers régimes d'avantages sociaux et de leur évolution dans le temps.

L'Institut transmet également aux répondants un cédérom contenant des tableaux personnalisés. En 2008, des données sont

présentées sur les salaires et les échelles salariales applicables aux emplois appariés aux emplois repères de l'ERG. Les résultats sont fournis selon les codes de la *Classification nationale des professions*, d'une part, et selon les emplois repères d'autre part; ils sont par ailleurs ventilés selon le marché d'appartenance de l'entreprise (privé ou public) et l'ensemble du Québec.

Trois cédéroms personnalisés seront transmis aux répondants dans le cadre d'un cycle de collecte. Au cours des prochaines années, les éditions de cédéroms seront bonifiées de nouveaux tableaux de données, notamment sur la rémunération globale et la rémunération variable.

Conformément à la politique de confidentialité de l'Institut, le cédérom est protégé par un mot de passe qui sera communiqué par téléphone à la personne désignée dans l'entreprise. L'envoi du cédérom se fait toujours de manière à protéger la confidentialité des données.

Le troisième produit que l'Institut désire offrir est un extranet dédié exclusivement aux répondants. Par le biais de cet extranet, l'Institut souhaite les informer sur l'ERG en y centralisant toute information pertinente à ce sujet. Des données de rémunération produites par l'Institut y seront offertes en primeur ainsi que d'autres renseignements utiles pour toute personne travaillant dans le domaine de la rémunération. La mise en ligne de l'extranet est prévue pour l'automne 2008.

Nouvelles publications de l'Institut sur les statistiques du travail et de la rémunération

L'Institut met gratuitement à la disposition du grand public une information statistique actuelle et fiable à l'aide de son site Web (www.stat.gouv.qc.ca).

Plusieurs publications concernant le travail et la rémunération y sont diffusées. Les plus récentes sont : l'*Annuaire québécois des statistiques du travail*, vol. 3, n^{os} 1 et 2; le rapport *Rémunération des salariés. État et évolution comparés, édition 2007*; le document *Réalités des jeunes sur le marché du travail en 2005*; le *Flash-info*, vol. 8, n^{os} 2 et 3, vol. 9, n^o 1; la brochure *État du marché du travail au Québec : le point en 2007*.

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 qui font

appel à l'utilisation de méthodes statistiques éprouvées. 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 statistique 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 2007 : un rapport renouvelé*
- 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 conçu par la Direction des statistiques du travail et de la rémunération de l'Institut.

Pour tout renseignement
veuillez communiquer avec :

Adella Jean
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 6215
Télécopieur : 514 876-1767
Courriel : adella.jean@stat.gouv.qc.ca

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives Canada
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
1^{er} trimestre 2008

ISSN 1913-407X (version imprimée)
ISSN 1913-4088 (en ligne)

© Gouvernement du Québec,
Institut de la statistique, 2007

La version PDF de ce bulletin
est diffusée sur le site Web de
l'Institut, à l'adresse suivante :
www.stat.gouv.qc.ca

**Institut
de la statistique**

Québec 