

FAITS SAILLANTS

Rémunération variable dans les entreprises de 200 employés et plus au Québec

Le rapport *Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec* (ERG) qui est diffusé annuellement par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) présente les résultats pour les principales composantes de la rémunération globale : les salaires, les échelles salariales, les heures de travail et la rémunération globale.

D'autres publications permettent d'exploiter les données de l'ERG et de diffuser de l'information sur des éléments de rémunération non couverts dans le rapport principal. La rémunération variable à court terme est l'un de ces éléments. La publication *La rémunération variable dans les entreprises de 200 employés et plus au Québec* présente les tendances actuelles de la rémunération variable selon différentes ventilations du marché du travail québécois. Le rapport complet est disponible sur le site Web de l'ISQ.

Fréquence et coût de la rémunération variable dans les entreprises québécoises de 200 employés et plus : constats généraux

Fréquence des programmes de rémunération variable

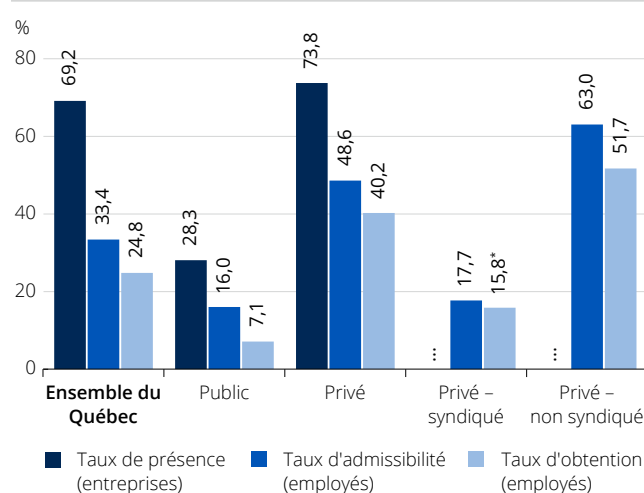
En 2018, les régimes de rémunération variable, c'est-à-dire la rémunération liée au rendement de l'employé ou de l'entreprise, sont offerts dans environ 7 entreprises de 200 employés et plus sur 10. Environ le tiers des employés permanents à temps plein y sont admissibles et 25 % d'entre eux reçoivent une rémunération variable.

Trois quarts des entreprises privées offrent un régime de rémunération variable. Ce taux de présence est plus élevé que dans le secteur public (28 %). Le même constat est fait sur le plan de l'admissibilité des employés et du taux d'obtention d'une rémunération variable. Dans le secteur privé, environ 40 % des employés permanents à temps plein reçoivent une rémunération variable, alors que dans le secteur public, seulement 7 % en reçoivent.

Dans le secteur privé, la rémunération variable est plus souvent offerte aux employés non syndiqués (63 %) qu'aux syndiqués (18 %). En ce qui concerne le taux d'obtention, il est également supérieur chez les non-syndiqués.

Figure 1

Fréquence de la rémunération variable dans les entreprises de 200 employés et plus, Québec, 2018



* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.
... N'ayant pas lieu de figurer.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec - Collecte 2018*.

Quelques points méthodologiques importants

La source des données et les secteurs comparés

L'Enquête sur la rémunération globale au Québec (ERG), réalisée par l'ISQ, permet de recueillir les données sur la rémunération globale par heure travaillée. Un des volets de l'enquête concerne les régimes de rémunération variable à court terme : types de régimes, fréquence et coûts.

Les données concernent les employés syndiqués et non syndiqués des entreprises privées de 200 employés et plus ainsi que ceux des entreprises publiques. Pour le secteur public, le réseau de l'éducation et celui de la santé et des services sociaux sont exclus des résultats, car le Secrétariat du Conseil du trésor du Québec n'est pas en mesure de fournir les données sur la rémunération variable.

La définition

La rémunération variable comprend toute forme de rémunération autre qu'un taux de base ou un salaire et pour laquelle les montants versés fluctuent selon certains critères qualitatifs ou quantitatifs, généralement associés à une performance individuelle, de collective ou organisationnelle.

Le montant versé est non récurrent et remis en un ou plusieurs versements suivant une période de référence, généralement un an ou moins.

Les types de régimes selon les critères de performance

Régimes individuels : Régimes où la rémunération variable est versée selon des critères de performance individuelle, c'est-à-dire reliée aux individus (ex. : les bonis au mérite).

Régimes collectifs : Régimes où la rémunération variable est versée selon des critères de performance collective, c'est-à-dire reliée à un groupe ou à l'organisation (ex. : le partage des bénéfices, le partage des gains de productivité et les bonis d'équipe).

Régimes hybrides : Régimes où la rémunération variable est versée selon des critères de performance individuelle et collective.

Les professions couvertes

L'analyse des professions est réalisée au moyen de la Classification nationale des professions (CNP). La CNP est un système de classement des emplois reconnu à l'échelle canadienne et comparable à ceux d'autres pays. Elle permet de classer les emplois d'une entreprise selon le niveau de compétence, entre autres, à l'aide d'une description de tâches normalisée définie pour chacun des 500 groupes d'emplois classifiés. Pour plus d'information sur la CNP, voir le lien suivant : www.statcan.gc.ca/fra/sujets/norme/cnp/2016/introduction.

Le niveau de compétence renvoie au type et à la durée de la formation ordinairement requise par la profession et traduit également l'expérience exigée ainsi que la complexité des responsabilités du travail. La CNP se compose de cinq niveaux de compétence : gestion, formation universitaire, formation collégiale ou son équivalent, formation de niveau secondaire et formation en cours d'emploi.

Les indicateurs retenus

Taux de présence (entreprises)

Nombre d'entreprises offrant au moins un régime de rémunération variable (RRV)

Nombre total d'entreprises

Taux d'admissibilité (employés)

Nombre d'employés permanents à temps plein admissibles à un RRV

Nombre total d'employés permanents à temps plein

Taux d'obtention (employés)

Nombre d'employés permanents à temps plein ayant reçu un montant dans le cadre d'un RRV

Nombre total d'employés permanents à temps plein

Coût moyen (en % du salaire)

Montant versé dans le cadre d'un RRV

Salaire des employés permanents à temps plein ayant reçu un montant dans le cadre d'un RRV

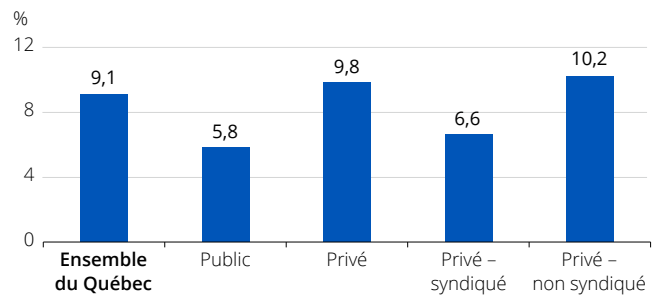
Coût des régimes de rémunération variable

Le salaire moyen de l'ensemble des employés permanents à temps plein recevant une rémunération variable est de 71 022 \$ en 2018. Le coût de la rémunération variable s'établit à environ 9,1 % de leur salaire.

Le coût est d'environ 9,8 % du salaire dans les entreprises du secteur privé et de 5,8 % dans celles du secteur public. Dans le secteur privé, il est plus élevé chez les non-syndiqués que chez les syndiqués.

Figure 2

Coût moyen de la rémunération variable dans les entreprises de 200 employés et plus, Québec, 2018



Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec - Collecte 2018*.

Résultats sur les employés ayant reçu une rémunération variable

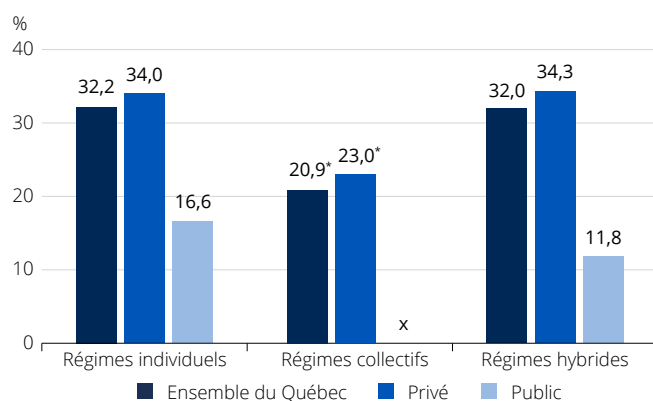
Selon les trois types de régimes

► La fréquence des régimes de rémunération variable

Parmi les entreprises québécoises de 200 employés et plus offrant un programme de rémunération variable, 32,2 % offrent un régime individuel, 20,9 % un régime collectif et 32,0 % un régime hybride. Ces proportions sont similaires sur le plan statistique. Dans le secteur public, les régimes individuels sont les plus répandus.

Figure 3

Fréquence des régimes de rémunération variable dans les entreprises de 200 employés et plus, selon le type de régime et le secteur, Québec, 2018



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

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec - Collecte 2018*.

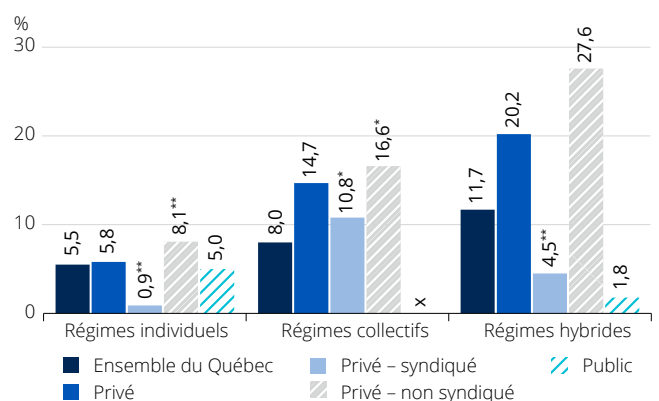
► Le taux d'obtention

En 2018, 11,7 % des employés permanents à temps plein reçoivent une rémunération d'un régime hybride, 8,0 % d'un régime collectif et 5,5 % d'un régime individuel. Dans le secteur privé, 20,2 % des employés à temps plein reçoivent une rémunération variable dans le cadre d'un régime hybride.

On note que le taux d'obtention des non-syndiqués est à son plus haut dans les régimes hybrides (27,6 %), alors que celui des syndiqués l'est dans les régimes collectifs (10,8 %). Tant pour les non-syndiqués que pour les syndiqués, c'est dans les régimes individuels que le taux d'obtention est le plus bas.

Figure 4

Taux d'obtention d'un montant de rémunération variable dans les entreprises de 200 employés et plus, selon le type de régime et le secteur, Québec, 2018



* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.
** Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise, fournie à titre indicatif seulement.

x Donnée confidentielle.

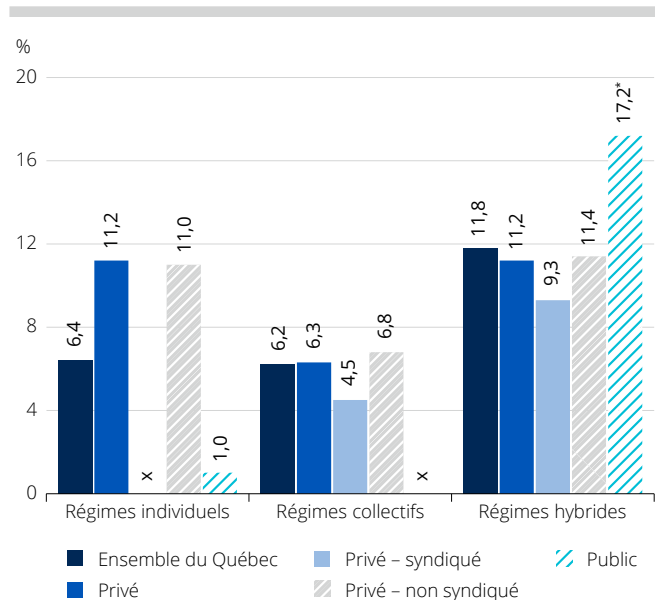
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec - Collecte 2018*.

► Le coût

En moyenne, le coût des régimes hybrides pour les employeurs équivaut à 11,8 % du salaire des employés recevant une rémunération variable. Ce coût moyen est supérieur à ceux estimés pour les régimes individuels (6,4 %) et collectifs (6,2 %). Dans le secteur public, le coût moyen des régimes hybrides est de 17,2 % du salaire, mais seulement 1,8 % des employés admissibles reçoivent une rémunération variable. Dans le secteur privé, 20,2 % des employés admissibles reçoivent une rémunération variable (voir le taux d'obtention à la figure 4).

Figure 5

Coût moyen de la rémunération variable dans les entreprises de 200 employés et plus, selon le type de régime et le secteur, Québec, 2018



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

x Donnée confidentielle.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec – Collecte 2018*.

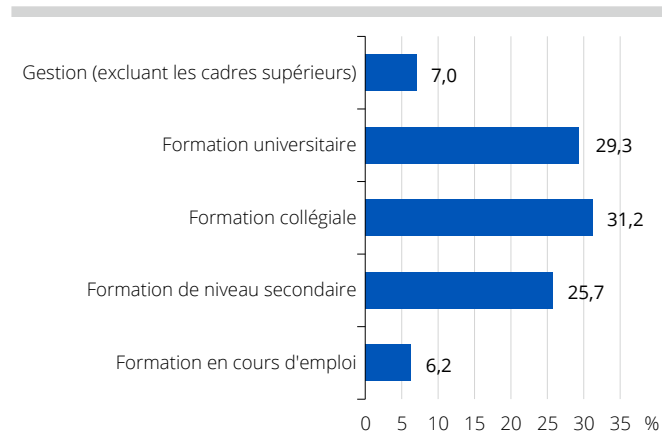
Selon les cinq niveaux de compétence de la CNP

► La répartition des employés

On estime que 1 008 410 employés réguliers permanents à temps plein travaillent dans les entreprises de 200 employés et plus au Québec en 2018. La proportion d'employés occupant des professions exigeant des niveaux de formation universitaire, collégiale ou secondaire est similaire sur le plan statistique. La proportion d'employés dans le groupe de la gestion (7 %) et dans les professions exigeant une formation en cours d'emploi (6 %) est plus faible.

Figure 6

Répartition des employés permanents à temps plein selon le niveau de compétence de l'emploi dans les entreprises de 200 employés et plus, Québec, 2018



Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec – Collecte 2018*.

► Le taux d'obtention

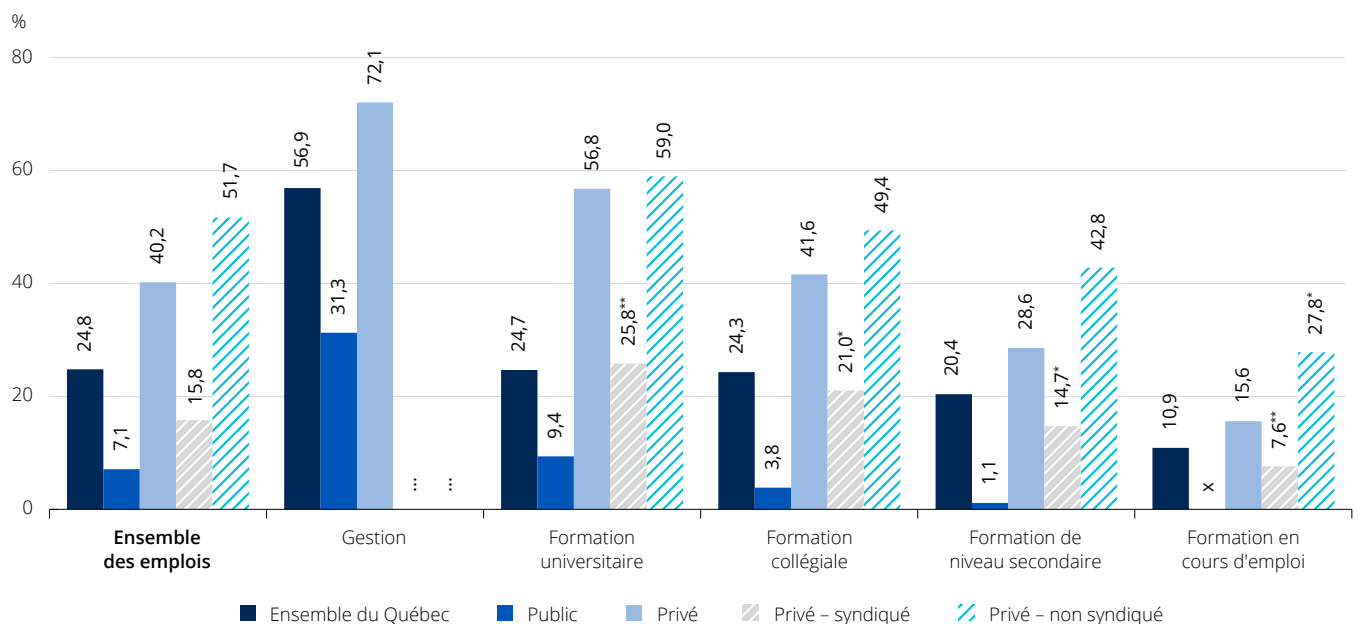
Dans l'ensemble du Québec, 57 % des gestionnaires reçoivent une rémunération variable.

Pour les niveaux de formation universitaire, collégiale et secondaire, environ un employé sur quatre reçoit une rémunération variable. Les différences dans les proportions estimées entre ces trois niveaux de compétence ne sont pas significatives sur le plan statistique. Quant à la formation en cours d'emploi, 11 % des employés occupant un poste de ce niveau reçoivent une rémunération variable.

Dans le secteur privé, le taux d'obtention des employés du niveau de la formation universitaire est supérieur aux taux des employés des autres niveaux de compétence. Le taux d'obtention est généralement plus élevé au privé qu'au public, peu importe le niveau de compétence.

Figure 7

Taux d'obtention d'un montant de rémunération variable dans les entreprises de 200 employés et plus, selon le niveau de compétence de l'emploi et le secteur, Québec, 2018



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

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

... N'ayant pas lieu de figurer.

x Donnée confidentielle.

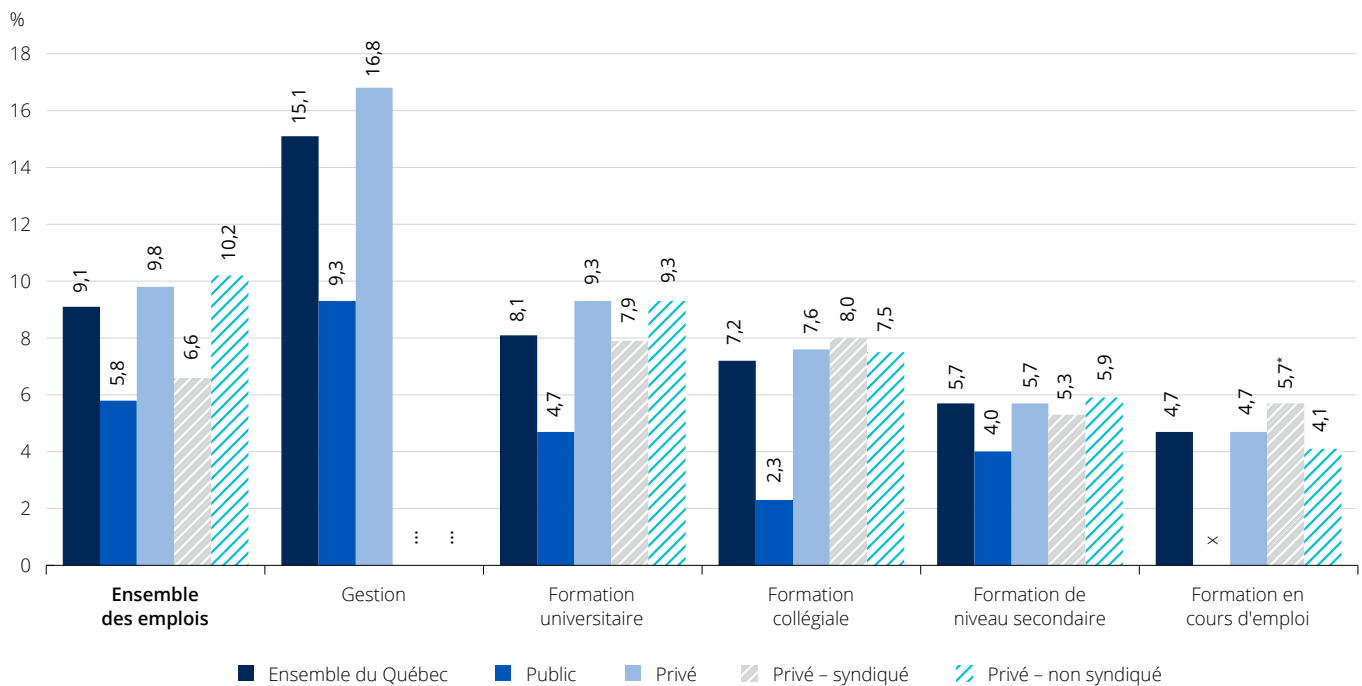
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec - Collecte 2018*.

► Le coût

Le coût moyen de la rémunération variable, exprimé en pourcentage du salaire, diminue avec le niveau de compétence exigée par l'emploi. En 2018, les gestionnaires présentent le coût moyen le plus élevé (15,1%), alors que les employés du niveau de la formation secondaire et ceux de la formation en cours d'emploi montrent les coûts les plus faibles.

Figure 8

Coût moyen de la rémunération variable dans les entreprises de 200 employés et plus, employés recevant une rémunération variable, selon le niveau de compétence de l'emploi et le secteur, Québec, 2018



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

... N'ayant pas lieu de figurer.

x Donnée confidentielle.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec - Collecte 2018*.

Notice bibliographique suggérée

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2021). *Faits saillants – Rémunération variable dans les entreprises de 200 employés et plus au Québec*, [En ligne], Québec, L'Institut, p. 1-7. [statistique.quebec.ca/fr/fichier/faits-saillants-remuneration-variable-entreprises-200-employes-plus-quebec.pdf].

Ce bulletin a été réalisé à l'Institut de la statistique du Québec par :

Nathalie Mongeau
Direction des statistiques du travail
et de la rémunération

Avec la collaboration de :

Julie Boudreault, révision linguistique
Anne-Marie Lemay-Frenette, mise en page
Direction de la diffusion et des communications

Pour plus de renseignements :

Centre d'information et de documentation
Institut de la statistique du Québec
200, chemin Sainte-Foy, 3^e étage
Québec (Québec) G1R 5T4

Téléphone :
418 691-2401
1 800 463-4090 (Canada et États-Unis)

Courriel : cid@stat.gouv.qc.ca

Site Web : statistique.quebec.ca

Dépôt légal

Bibliothèque et Archives nationales du Québec
1^{er} trimestre 2021
ISBN 978-2-550-88951-9

© Gouvernement du Québec
Institut de la statistique du Québec, 2021

Toute reproduction autre qu'à des fins de
consultation personnelle est interdite sans
l'autorisation du gouvernement du Québec.
[statistique.quebec.ca/fr/institut/nous-joindre/
droits-auteur-permission-reproduction](https://statistique.quebec.ca/fr/institut/nous-joindre/droits-auteur-permission-reproduction)