

Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec

Collecte 2025

Pour tout renseignement concernant l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) et les données statistiques dont il dispose, s'adresser à :

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)

Site Web : statistique.quebec.ca

Ce document est disponible seulement en version électronique.

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
2^e trimestre 2026
ISBN 978-2-555-04035-9 (en ligne)

© Gouvernement du Québec, Institut de la statistique du Québec, 2008

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

Mai 2026

Avant-propos

Selon sa loi constitutive, l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) a pour mission de fournir des informations statistiques fiables et objectives sur la situation du Québec quant à tous les aspects de la société québécoise (article 2). L'ISQ doit également informer le public de l'état et de l'évolution comparés de la rémunération globale du personnel salarié de l'administration québécoise et des autres salariés et salariées du Québec (article 4).

L'accomplissement de ce dernier mandat est basé sur la réalisation annuelle de l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec* (ERG). L'enquête repose sur une méthodologie rigoureuse, qui permet de produire des données objectives dans le domaine de la rémunération. Ces données suscitent un réel intérêt chez les différentes parties prenantes du marché du travail québécois.

La collecte de l'information vise tous les emplois présents dans les organisations répondantes. L'enquête comporte plusieurs étapes, dont la codification des emplois selon la Classification nationale des professions (CNP) et l'appariement des emplois repères représentatifs de l'administration québécoise. La CNP, un système de classification reconnu par d'autres organismes et agences statistiques, se caractérise par une précision plus grande sur le plan du domaine d'activité, alors que l'appariement des emplois repères apporte une finesse en ce qui concerne la complexité des emplois.

À la suite de l'édition 2025 de l'ERG, une comparaison de la rémunération globale du personnel salarié de l'administration québécoise (fonction publique québécoise et réseaux publics de l'éducation et de la santé et des services sociaux) avec celles des autres salariés et salariées du Québec a été publiée en novembre 2025. Cette étude a été réalisée sur la base d'un panier d'emplois repères qui reflètent la structure du personnel syndiqué

de l'administration québécoise et sa rémunération. La comparaison tient compte de la présence des emplois équivalents dans les secteurs étudiés.

La publication *Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec – Collecte 2025* présente un éventail de données sur les salaires, les heures de travail, les échelles salariales et la rémunération globale selon les professions de la CNP. Tous les emplois présents dans les organisations y sont répertoriés, à condition que les données respectent les critères de qualité et de confidentialité établis. Les résultats sont diffusés selon plusieurs ventilations. Le secteur privé est ventilé selon la taille de l'organisation et la présence ou non d'un syndicat, et le secteur public l'est en fonction de ses composantes, soit l'administration québécoise, l'administration municipale (25 000 personnes et plus), l'administration fédérale au Québec, les universités et les entreprises publiques locales, provinciales et fédérales.

Les données concernent le personnel permanent à temps plein en poste dans les organisations qui emploient au moins 200 personnes dans les différents secteurs du marché du travail et dans les municipalités de 25 000 personnes et plus. Ainsi, environ 27 % des 4,6 millions de travailleuses et travailleurs au Québec sont couverts.

La réalisation de cette enquête a été possible grâce à la collaboration de plusieurs personnes, dont les répondants et répondantes, à qui nous exprimons notre gratitude. L'efficacité du personnel de l'ISQ, à chaque étape de l'ERG, est également digne de mention.

Le statisticien en chef,



Marc Sirois

Ce rapport a été réalisé par :	Anca-Maria Florea
Avec la collaboration de :	Pharet Pheng
La coordination a été assurée par :	Julie Rabemananjara
Direction des statistiques du travail et de la rémunération :	Patrice Gauthier
Ont collaboré à la réalisation :	Marilyn Barbieri, David Chapados, Dominic Chaumont, Jean-François Douville, Mélanie Grenier, Dagmarcia Lopes, Martine Nadège Ngo Makondo, Gino Paradis, Pharet Pheng et Hasna Saidj, validation des données Mario Haché et Chantal Caouette, développement méthodologique et traitement statistique des données Hasna Saidj, traitement informatique des données
Révision linguistique et édition :	Direction de la diffusion et des communications

Remerciements

Nous tenons à remercier les personnes qui ont contribué à la réalisation de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec (ERG) – Collecte 2025 :

- Les répondantes et répondants de l'enquête, à qui nous voulons exprimer toute notre reconnaissance pour leur collaboration des plus importantes et leur patience ; sans leur participation, aucun résultat n'aurait pu être disponible.
- L'équipe de l'ERG au Service des enquêtes et de la comparaison de la rémunération : Sihame Abderma, Marilyn Barbieri, David Chapados, Dominic Chaumont, Marie-Pier Dionne, Jean-François Douville, Marie-Josée Dufour, Shaleena Gopaloodoo, Mélanie Grenier, Dagmarcia Lopes, Martine Nadège Ngo Makondo, Gino Paradis, Pharet Pheng, Alain Poirier et Hasna Saidj.
- Mario Haché et Chantal Caouette, de la Direction de la méthodologie, ainsi que la Direction des technologies de l'information.

Pour tout renseignement concernant le contenu de ce rapport, s'adresser à :

Direction des statistiques du travail et de la rémunération
Institut de la statistique du Québec
1200, avenue McGill College, bureau 1020
Montréal (Québec) H3B 4J8

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

Site Web : statistique.quebec.ca

Notice bibliographique suggérée

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2026). *Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec – Col-lecte 2025*, [En ligne], Québec, L'Institut, 59 p. [statistique.quebec.ca/fr/fichier/resultats-enquete-remuneration-globale-quebec-2025.pdf].

Signes conventionnels

- ... N'ayant pas lieu de figurer
- .. Donnée non disponible
- x Donnée confidentielle

Avertissement

En raison de l'arrondissement des données et des critères de confidentialité, le total peut être différent de la somme des parties.

Table des matières

Liste des tableaux et des figures	7
Introduction	9
Faits saillants	10
1 Les résultats	16
1.1 Portrait des répondants et répondantes	17
1.2 Tableaux sur les salaires, la rémunération globale et les échelles salariales	20
2 Les concepts et la méthodologie	21
2.1 Cadre conceptuel	22
2.1.1 Concept de rémunération globale	22
2.1.2 Mesure de la rémunération globale	22
2.1.3 Concepts relatifs aux salaires et aux échelles salariales	23
2.1.4 Concepts d'emploi repère et d'appariement	24
2.1.5 Classification nationale des professions	24
2.2 Méthodologie et approche de collecte	25
2.2.1 Plan d'échantillonnage	25
2.2.2 Collecte des données	28
2.2.3 Précisions sur les données et périodes de référence	33
2.2.4 Traitement et analyse des données	33
Annexe 1 Emplois codés selon la CNP 2016 et emplois repères correspondants, ERG 2025	39
Annexe 2 Autres critères concernant la non-diffusion de certains codes ou de certains résultats	48
Glossaire	49

Liste des tableaux et des figures

Liste des tableaux

Tableau 1

Salaire annuel moyen, heures normales hebdomadaires de travail et rémunération globale par niveau de compétence et pour certains emplois selon la Classification nationale des professions, organisations employant 200 personnes et plus, Québec, 2025 . . . 13

Tableau 2

Salaire annuel moyen, heures normales hebdomadaires de travail et rémunération globale pour certains emplois selon la Classification nationale des professions, organisations employant 200 personnes et plus, Québec, 2025 . . . 15

1 Les résultats

Tableau 1.1.1

Nombre d'organisations et d'unités de collecte répondantes et nombre de personnes employées permanentes à temps plein sélectionnées, par secteur, Québec, 2025 17

Tableau 1.1.2

Répartition du personnel permanent à temps plein et des emplois dans les organisations répondantes, selon le groupe de compétence de la CNP et le secteur, Québec, 2025 19

2 Les concepts et la méthodologie

Tableau 2.2.1

Cycle de collecte et groupes de rotation (blocs) dans chaque strate (recensée et d'échantillonnage), ERG 2019 à 2025 28

Tableau 2.2.2

Liste des éléments couverts par l'ERG 2025 32

Tableau 2.2.3

Qualité des estimations selon le coefficient de variation 36

Liste des figures

Figure 1
Salaire annuel moyen par niveau de compétence de la Classification nationale des professions, Québec, 2025.....10

Figure 2
Rémunération globale par heure travaillée selon le niveau de compétence de la Classification nationale des professions, Québec, 2025.....11

Figure 3
Heures normales hebdomadaires de travail par niveau de compétence de la Classification nationale des professions, Québec, 2025.....11

1 Les résultats

Figure 1.1.1
Représentativité de l'échantillon sélectionné et des organisations répondantes dans la population estimée de l'ERG, Québec, 2025.....17

Figure 1.1.2
Nombre d'organisations répondantes selon le secteur d'activité, Québec, 2025.....18

Figure 1.1.3
Nombre d'organisations répondantes selon le nombre de personnes employées, Québec, 2025...18

2 Les concepts et la méthodologie

Figure 2.2.1
Provenance des coûts de rémunération.....29

Figure 2.2.2
Procédure de codification CNP.....30

Introduction

L'Enquête sur la rémunération globale au Québec (ERG) est réalisée chaque année auprès d'un échantillon d'organisations qui emploient au moins 200 personnes. Les données présentées dans cette publication proviennent de la collecte 2025 de l'enquête.

Le rapport *Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec – Collecte 2025* présente des données sur la rémunération des personnes employées du Québec, plus particulièrement sur les salaires, les échelles salariales, les heures normales de travail et la rémunération globale, selon les groupes intermédiaires et les groupes de base de la Classification nationale des professions (CNP 2016). Les résultats sont fournis pour 13 ventilations.

Dans le glossaire de ce document, on trouve la définition de l'ensemble des éléments couverts par l'enquête ainsi que des variables utilisées.

Des faits saillants sur le salaire annuel moyen, les heures normales de travail et la rémunération globale par emploi et par niveau de compétence de la CNP pour l'ensemble du Québec sont d'abord présentés. Ensuite, le premier chapitre décrit la population estimée, l'échantillon ainsi que d'autres caractéristiques de l'ERG 2025 et expose les résultats, notamment dans deux séries de tableaux. Les deux séries couvrent les emplois de la CNP : la première se rapporte aux salaires (annuels et horaires) et à la rémunération globale, et l'autre, aux échelles salariales. Le deuxième chapitre porte sur les concepts et la méthodologie de l'ERG.

Une autre série de tableaux qui comportent des intervalles de confiance de même que des tableaux ayant trait aux emplois repères et portant sur les salaires, les échelles salariales, les heures de travail et la rémunération globale sont disponibles sur le site Web de l'ISQ.

Faits saillants

Cette section présente des résultats sur le salaire annuel moyen, la rémunération globale¹ et les heures normales de travail pour l'ensemble du personnel concerné par cette enquête² et pour chaque niveau de compétence de la Classification nationale des professions (CNP) ainsi que pour les professions qui se distinguent par des valeurs plus élevées ou, au contraire, moins élevées dans l'ensemble du Québec en 2025. Les données proviennent de l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec* (ERG), réalisée annuellement dans les organisations employant 200 personnes et plus et les municipalités de 25 000 personnes et plus. Les résultats présentés concernent le personnel permanent à temps plein³.

Résultats selon le niveau de compétence

Les professions de la CNP sont regroupées en quatre niveaux de compétence. Pour déterminer le niveau de compétence associé à un emploi, on considère l'expérience requise, la complexité des tâches, les responsabilités de même que le niveau de formation exigé pour accéder à cet emploi. Le niveau A est divisé en deux groupes : les emplois de gestion et de professionnels ; tous ces emplois nécessitent habituellement une formation universitaire. Une définition de chaque niveau de compétence se trouve dans le glossaire de ce rapport.

Dans l'ensemble des organisations québécoises employant 200 personnes et plus et des municipalités de 25 000 personnes et plus, le salaire annuel moyen en 2025 est de 80 119 \$ (voir la figure 1). Le salaire varie en fonction du niveau de compétence : plus ce dernier est élevé, plus le salaire est haut. En effet, le salaire moyen des personnes qui occupent un poste qui nécessite habituellement qu'une formation soit suivie en cours d'emploi est de 47 232 \$, alors que celui des gestionnaires est de

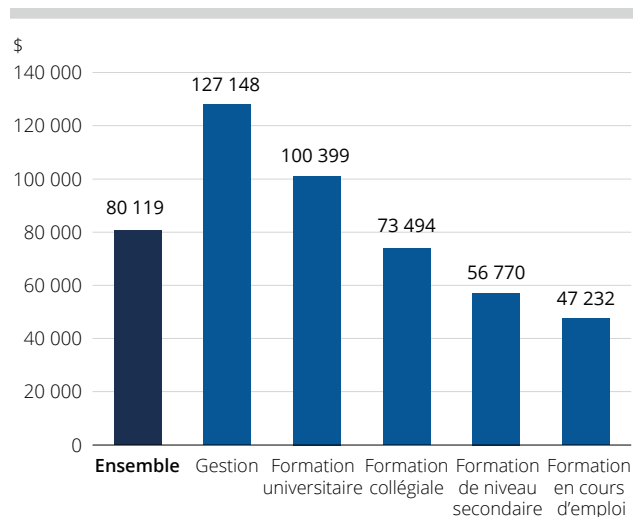
127 148 \$. Les salaires moyens associés à chaque niveau de compétence pour l'ensemble du Québec sont tous statistiquement différents.

La rémunération globale par heure travaillée est de 59,47 \$ (voir la figure 2). Sans surprise, la rémunération globale des personnes qui occupent un poste qui n'exige qu'une formation en cours d'emploi est la plus basse (33,82 \$), alors que celle des gestionnaires est la plus élevée (92,41 \$).

Le nombre d'heures normales de travail est de 37,2 par semaine (voir la figure 3). La semaine de travail la plus courte est observée pour les emplois qui nécessitent une formation universitaire (36,4 h), tandis que la plus longue est observée pour les postes qui exigent habituellement une formation en cours d'emploi (38,1 h).

Figure 1

Salaire annuel moyen par niveau de compétence de la Classification nationale des professions, Québec, 2025

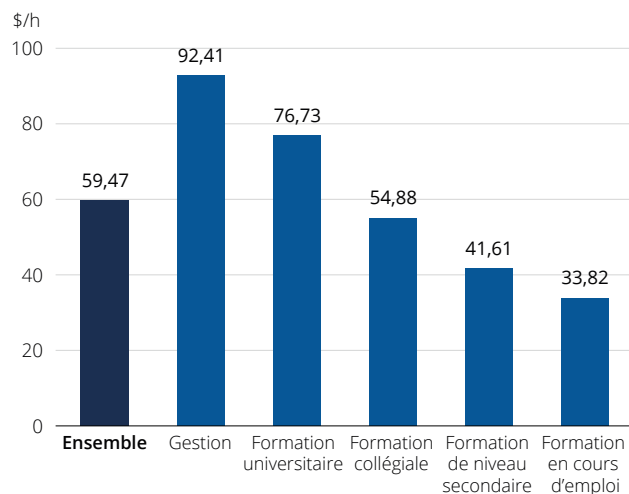


Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec – Collecte 2025*.

1. Pour mieux comprendre les données et le cadre conceptuel de l'enquête, consulter le chapitre 2 – *Les concepts et la méthodologie* du présent rapport.
2. Ensemble de l'effectif dans les organisations employant 200 personnes et plus et les municipalités de 25 000 personnes et plus.
3. Personnel dont le contrat de travail est à durée indéterminée et la semaine normale de travail, de 30 heures et plus.

Figure 2

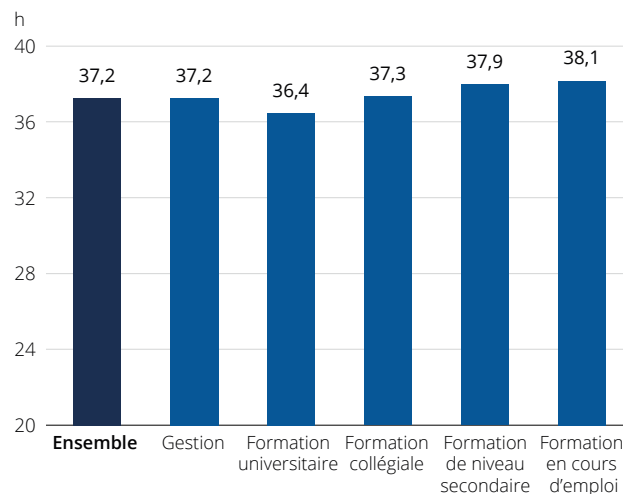
Rémunération globale par heure travaillée selon le niveau de compétence de la Classification nationale des professions, Québec, 2025



Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec – Collecte 2025*.

Figure 3

Heures normales hebdomadaires de travail par niveau de compétence de la Classification nationale des professions, Québec, 2025



Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec – Collecte 2025*.

Résultats par emploi

La CNP est un système qui classe les emplois selon différents degrés de précision. Les constats dans cette section portent sur les professions associées à un code de quatre chiffres, nommées groupes de base, qui fournissent plus de détails sur l'emploi. Les trois professions ayant les salaires les plus élevés et les trois ayant les salaires les plus faibles sont présentées pour chaque niveau de compétence.

Certains emplois ne font pas partie de l'analyse en raison de particularités dans le mode de rémunération : par exemple, quelques professionnels et professionnelles de la santé (les médecins, les dentistes, les vétérinaires, les optométristes et les pharmaciens et pharmaciennes – rémunération à l'acte ou professionnels et professionnelles à leur compte), les juges (rémunération établie selon des principes constitutionnels conçus pour assurer la confiance de la population dans l'indépendance et l'impartialité de la magistrature), les directrices et directeurs financiers et quelques professionnels et professionnelles en finance et assurances (rémunération variable importante).

Il convient de rappeler que les données présentées résultent d'estimations et peuvent donc varier dans certains intervalles⁴.

Dans la catégorie des emplois de gestion, le salaire annuel moyen varie de 70 690 \$ (directeurs et directrices du commerce de détail et de gros)⁵ à 155 063 \$ (directeurs et directrices – édition, cinéma, radiotélédiffusion et arts de la scène) (voir le tableau 1). La rémunération globale par heure travaillée se situe entre 46,43 \$ (directeurs et directrices du commerce de détail et de gros) et 119,86 \$ (administrateurs/administratrices – enseignement post-secondaire et formation professionnelle).

Dans la catégorie des emplois nécessitant une formation universitaire, les assistants et assistantes d'enseignement et de recherche au niveau postsecondaire et les peintres, sculpteurs et sculpteuses et autres artistes des arts

visuels présentent le salaire annuel moyen (respectivement 67 327 \$ et 68 146 \$) et la rémunération globale par heure travaillée (respectivement 53,88 \$ et 46,99 \$) les plus faibles. Le salaire moyen et la rémunération globale les plus élevés sont observés chez les professeurs et professeuses et les chargés et chargées de cours au niveau universitaire⁶ (respectivement 155 612 \$ et 116,02 \$) et chez les avocats et avocates (partout au Canada) et les notaires (au Québec) (respectivement 145 917 \$ et 108,33 \$).

Dans la catégorie des emplois exigeant une formation collégiale, un programme d'apprentissage ou son équivalent, les bouchers et bouchères, les coupeurs et coupeuses de viande et les poissonniers et poissonnières dans le commerce de gros et de détail ainsi que les réparateurs et les réparatrices, préposés et préposées à l'entretien d'appareils sont ceux et celles qui ont le salaire annuel moyen (respectivement 47 586 \$ et 49 059 \$) et la rémunération globale par heure travaillée (respectivement 32,32 \$ et 32,18 \$) les plus faibles. Le salaire moyen et la rémunération globale les plus élevés sont observés chez les technologues et les techniciens et techniciennes en géologie et en minéralogie (respectivement 110 756 \$ et 84,83 \$) et chez les contrôleurs et contrôleuses de la circulation ferroviaire, régulateurs et régulatrices de la circulation maritime (respectivement 103 774 \$ et 75,59 \$).

Dans la catégorie des emplois qui nécessitent une formation de niveau secondaire ou une formation professionnelle particulière, les vendeurs et vendeuses du commerce de détail sont ceux et celles qui ont le salaire annuel moyen (40 270 \$) et la rémunération globale par heure travaillée (28,20 \$) les plus faibles (les commissions qui sont versées dans le cadre de certains emplois ne sont pas prises en compte). Les conducteurs et conductrices d'équipement lourd (sauf les grues) ainsi que conducteurs et conductrices d'autobus et les opérateurs et opératrices de métro et d'autres transports en commun présentent le salaire moyen (respectivement 72 451 \$ et 72 128 \$) et la rémunération globale (respectivement 53,89 \$ et 55,03 \$) les plus élevés.

4. Une analyse des intervalles de confiance, disponibles sur le site Web de l'ISQ, permet de déterminer si la différence entre deux résultats de rémunération est significative sur le plan statistique ou non.

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

6. Les chargés et chargées de cours ont habituellement un statut d'emploi et un salaire différents de ceux des professeurs et professeuses universitaires. Les résultats présentés concernent les personnes employées permanentes à temps plein.

Tableau 1

Salaire annuel moyen, heures normales hebdomadaires de travail et rémunération globale par niveau de compétence et pour certains emplois selon la Classification nationale des professions, organisations employant 200 personnes et plus, Québec, 2025

Code CNP	Titre d'emploi	Salaire annuel moyen	Heures normales de travail	Rému- nération globale
		\$	h	\$/h
Ensemble des niveaux de compétences		80 119	37,2	59,50
Gestion		127 148	37,2	92,40
0421	Administrateurs et administratrices – enseignement postsecondaire et formation professionnelle	151 403	35,0	119,86
0512	Directeurs et directrices – édition, cinéma, radiotélédiffusion et arts de la scène	155 063	38,1	104,55
0811	Directeurs et directrices de l'exploitation des ressources naturelles et de la pêche	153 381	40,7 ¹	100,19
0621	Directeurs et directrices – commerce de détail et de gros ²	70 690	39,7	46,43
0631	Directeurs et directrices de la restauration et des services alimentaires	71 935	39,8	46,66
0651	Directeurs et directrices du service à la clientèle et des services personnels, non classés ailleurs	76 163	38,4	50,82
Formation universitaire		100 399	36,4	76,73
2115	Autres professionnels et professionnelles des sciences physiques ³	128 211	36,4	95,13
4011	Professeurs et professeures, chargés et chargées de cours au niveau universitaire ⁴	155 612	35,8	116,02
4112	Avocats et avocates (partout au Canada) et notaires (au Québec)	145 917	35,7	108,33
4012	Assistants et assistantes d'enseignement et de recherche au niveau postsecondaire	67 327	35,2	53,88
5122	Réviseurs et réviseuses, rédacteurs-réviseurs et rédactrices-réviseuses, chefs du service des nouvelles	79 697	37,5	56,76
5136	Peintres, sculpteurs et sculpteuses, autres artistes des arts visuels	68 146	39,4	46,99
Formation collégiale		73 494	37,3	54,88
2212	Technologues, techniciens et techniciennes en géologie et en minéralogie	110 756	36,1	84,83
2275	Contrôleurs et contrôleuses de la circulation ferroviaire, régulateurs et régulatrices de la circulation maritime	103 774	39,4	75,59
7301	Entrepreneurs et entrepreneuses, contremaîtres et contremaîtresses en mécanique	99 078	39,6	68,22
6211	Superviseurs et superviseuses des ventes – commerce de détail	49 421	38,4	34,03
6331	Bouchers et bouchères, coupeurs et coupeuses de viande, poissonniers et poissonnières – commerce de gros et de détail	47 586	38,8	32,32
7332	Réparateurs et réparatrices, préposés et préposées à l'entretien d'appareils	49 059	40,0	32,18
Formation de niveau secondaire		56 770	37,9	41,61
1523	Coordonateurs et coordonnatrices de la logistique de la production	71 448	39,0	49,04
7512	Conducteurs et conductrices d'autobus, opérateurs et opératrices de métro et autres transports en commun	72 128	40,1	55,03
7521	Conducteurs et conductrices d'équipement lourd (sauf les grues)	72 451	38,9	53,89
6421	Vendeurs et vendeuses – commerce de détail ⁵	40 270	37,4	28,20
6541	Agents et agentes de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	49 284	39,8	31,86
7513	Chauffeurs et chauffeuses de taxi, chauffeurs et chauffeuses de limousine, chauffeurs et chauffeuses	48 857	39,5	31,26

Suite à la page 14

Tableau 1 (suite)

Salaire annuel moyen, heures normales hebdomadaires de travail et rémunération globale par niveau de compétence et pour certains emplois selon la Classification nationale des professions, organisations employant 200 personnes et plus, Québec, 2025

Code CNP	Titre d'emploi	Salaire annuel moyen	Heures normales de travail	Rému- nération globale
		\$	h	\$/h
Formation en cours d'emploi		47 232	38,1	33,82
7621	Manœuvres à l'entretien des travaux publics	65 329	38,8	50,76
8612	Manœuvres en aménagement paysager et en entretien de terrains	64 994	38,5	51,15
8614	Manœuvres des mines	91 374	40,81	62,63
6611	Caissiers et caissières	40 945	37,7	28,69
6622	Garnisseurs et garnisseuses de tablettes, commis, préposés et préposées aux commandes dans les magasins	41 304	38,1	29,12
6742	Autre personnel de soutien en service, n.c.a. ⁶	36 864	36,5	25,99

1. La rémunération des heures supplémentaires n'est pas prise en compte dans l'enquête.
2. Cet emploi inclut également les chefs de rayon ou de section d'un magasin, les gérants et gérantes de boutique, etc.
3. Ce groupe de base inclut les métallurgistes, les scientifiques en science du sol et les spécialistes et les chercheurs et chercheuses des sciences physiques, non classés ailleurs.
4. Les chargés et chargées de cours ont habituellement un statut d'emploi et un salaire différents de ceux des professeurs et professeures universitaires. Les résultats présentés concernent le personnel permanent à temps plein.
5. Pour ce groupe, c'est le salaire moyen de base pour les heures normales de travail qui est retenu ; les commissions affectées à certains emplois ne sont pas prises en compte.
6. Ces travailleurs et travailleuses assurent divers services de soutien non classés ailleurs et travaillent dans des milieux variés, habituellement précisés dans les appellations d'emploi.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec – Collecte 2025*.

Dans la catégorie des postes qui exigent une formation en cours d'emploi⁷, l'autre personnel de soutien en service, n.c.a.⁸ ainsi que les caissiers et caissières sont ceux et celles qui ont le salaire annuel moyen (respectivement 36 864 \$ et 40 945 \$) et la rémunération globale par heure travaillée (respectivement 25,99 \$ et 28,69 \$) les plus faibles. Les manœuvres des mines affichent le salaire moyen et la rémunération globale les plus élevés (respectivement 91 374 \$ et 62,63 \$).

Tous niveaux de compétence confondus, la semaine de travail se situe entre 34,1 h (pour les commis et les assistants et assistantes dans les bibliothèques)⁹ et 41,6 h (pour les pompiers et pompières)¹⁰. La rémunération des heures supplémentaires n'est pas prise en compte dans l'enquête.

7. Emplois sans exigence scolaire particulière, contrairement à ceux d'autres niveaux de compétence. Un apprentissage acquis dans le cadre du travail caractérise ces professions.
8. Ces travailleurs et travailleuses assurent divers services de soutien non classés ailleurs et travaillent dans des milieux variés, habituellement précisés dans les appellations d'emploi.
9. Cet emploi n'est pas présenté dans le tableau. Le salaire annuel moyen pour cet emploi est de 52 505 \$ et la rémunération globale, de 47,28 \$/h.
10. Cet emploi n'est pas présenté dans le tableau. Le salaire annuel moyen pour cet emploi est de 91 038 \$ et la rémunération globale, de 64,78 \$/h.

Le tableau 2 présente des résultats sur le salaire annuel moyen, les heures normales de travail et la rémunération globale pour des emplois de la CNP qui se distinguent par les valeurs les plus élevées ou, au contraire, les plus basses, tous niveaux de compétence confondus.

La grande majorité des emplois les plus rémunérés sont liés au domaine de la gestion. Les professeurs et professeures et les chargés et chargées de cours au niveau universitaire ainsi que les avocats et avocates (partout au Canada) et les notaires (au Québec) se distinguent aussi par une rémunération plus élevée. Tous ces emplois nécessitent habituellement une formation universitaire (niveau de compétence A).

Parmi les emplois les moins rémunérés, cinq appartiennent au niveau de compétence D, ce qui signifie qu'ils exigent habituellement une formation en cours d'emploi (le deuxième chiffre du code CNP est 6 ou 7). Trois emplois exigent une formation de niveau secondaire ou une formation particulière (niveau de compétence C ; le deuxième chiffre du code CNP est 4 ou 5) et deux emplois (les bouchers et bouchères, les coupeurs et coupeuses de viande et les poissonniers et poissonnières en commerce de gros et de détail ainsi que superviseurs et superviseuses des ventes du commerce de détail) nécessitent une formation collégiale, un programme d'apprentissage ou son équivalent (niveau de compétence B). Sept des dix emplois les moins rémunérés appartiennent au domaine de la vente et des services (le premier chiffre du code CNP est 6).

Tableau 2

Salaire annuel moyen, heures normales hebdomadaires de travail et rémunération globale pour certains emplois selon la Classification nationale des professions, organisations employant 200 personnes et plus, Québec, 2025

Code CNP	Titre d'emploi	Salaire annuel moyen	Heures normales de travail	Rémunération globale
		\$	h	\$/h
0112	Directeurs et directrices des ressources humaines	142 522	37,3	101,12
0121	Directeurs et directrices des assurances, de l'immobilier et du courtage financier	144 396	35,6	108,64
0125	Directeurs et directrices d'autres services aux entreprises ¹	142 916	38,9	92,46
0211	Directeurs et directrices des services de génie	147 806	37,7	103,23
0212	Directeurs et directrices des services d'architecture et de sciences	144 023	36,6	108,35
0213	Gestionnaires des systèmes informatiques	150 808	37,4	107,59
0512	Directeurs et directrices – édition, cinéma, radiotélédiffusion et arts de la scène	155 063	38,1	104,55
0811	Directeurs et directrices de l'exploitation des ressources naturelles et de la pêche	153 381	40,7 ²	100,19
4011	Professeurs et professeures, chargés et chargées de cours au niveau universitaire ³	155 612	35,8	116,02
4112	Avocats et avocates (partout au Canada) et notaires (au Québec)	145 917	35,7	108,33
1414	Réceptionnistes	49 355	37,4	35,68
6211	Superviseurs et superviseuses des ventes - commerce de détail	49 421	38,4	34,03
6331	Bouchers et bouchères, coupeurs et coupeuses de viande, poissonniers et poissonnières – commerce de gros et de détail	47 586	38,8	32,32
6421	Vendeurs et vendeuses – commerce de détail ⁴	40 270	37,4	28,2
6611	Caissiers et caissières	40 945	37,7	28,69
6622	Garnisseurs et garnisseuses de tablettes, commis, préposés et préposées aux commandes dans les magasins	41 304	38,1	29,12
6711	Serveurs et serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel de soutien assimilé	43 866	39,0	30,58
6742	Autre personnel de soutien en service, n.c.a. ⁵	36 864	36,5	25,99
7622	Manœuvres dans le transport ferroviaire et routier	47 746	39,9	32,28
9471	Opérateurs et opératrices d'équipement d'impression sans plaque	49 782	37,6	35,43

1. Ils et elles travaillent, entre autres, dans des cabinets de conseils en gestion, dans des services d'étude de marché, de gestion du personnel et de la paie, et dans des centres de contact et de sécurité.
2. La rémunération des heures supplémentaires n'est pas prise en compte dans l'enquête.
3. Les chargés et chargées de cours ont habituellement un statut d'emploi et un salaire différents de ceux des professeurs et professeures universitaires. Les résultats présentés concernent le personnel permanent à temps plein.
4. Pour ce groupe, c'est le salaire moyen de base pour les heures normales de travail qui est retenu ; les commissions affectées à certains emplois ne sont pas prises en compte.
5. Ces travailleurs et travailleuses assurent divers services de soutien non classés ailleurs et travaillent dans des milieux variés, habituellement précisés dans les appellations d'emploi.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec – Collecte 2025*.

1

Les résultats



Le présent chapitre comporte deux sections. La première montre, à l'aide de figures et de tableaux, la population visée par l'enquête, l'échantillon ainsi que quelques caractéristiques de l'ERG 2025¹.

La section suivante présente les tableaux sur les salaires, la rémunération globales et les échelles salariales. Les résultats sont présentés selon 13 ventilations.

1.1 Portrait des répondants et répondantes

L'Enquête sur la rémunération globale de 2025 brosse le portrait de l'ensemble des organisations employant 200 personnes et plus et des municipalités de 25 000 personnes et plus au Québec, ce qui représente, selon l'ISQ, environ 1 173 organisations et 1 271 480 personnes employées permanentes à temps plein, soit approximativement 27 % de tous les emplois au Québec. Environ 53 % du personnel permanent à temps plein se trouve dans le secteur privé, et 47 %, dans le secteur public.

L'échantillon sélectionné compte 345 organisations admissibles. Parmi elles, 285 organisations, regroupant 370 unités de collecte, ont participé à l'enquête (voir la figure 1.1.1 et le tableau 1.1.1).

Les unités de collecte sélectionnées dans les organisations répondantes comptent 875 762 personnes employées permanentes à temps plein. Ce nombre représente 69 % de la population estimée par l'ISQ. Le tableau 1.1.1 présente le nombre d'organisations et d'unités de collecte répondantes et le nombre de personnes y travaillant, pour l'ensemble du Québec ainsi que pour les secteurs privé et public. On note que la majorité des organisations se trouvent dans le secteur privé, soit une proportion de 72 %. Cependant, les personnes qui travaillent dans les organisations privées répondantes ne représentent que 34 % de l'ensemble du personnel.

La figure 1.1.2 présente le nombre d'organisations répondantes selon différents secteurs d'activité. Dans le secteur privé, c'est le sous-secteur manufacturier qui regroupe le plus d'organisations répondantes, soit 52 (poids de 25 % dans le secteur privé).

La figure 1.1.3 illustre la répartition des organisations répondantes selon la taille, pour l'ensemble du Québec, pour le secteur privé et pour le secteur public. Pour l'ensemble du Québec, 50 % des organisations répondantes se trouvent dans le groupe des organisations employant 1 000 personnes et plus, 31 %, dans celui des organisations comptant de 200 à 499 personnes et, finalement, 20 % font partie du groupe des organisations de 500 à 999 personnes. Les pourcentages observés pour le secteur privé sont sensiblement les mêmes.

Figure 1.1.1
Représentativité de l'échantillon sélectionné et des organisations répondantes dans la population estimée de l'ERG, Québec, 2025

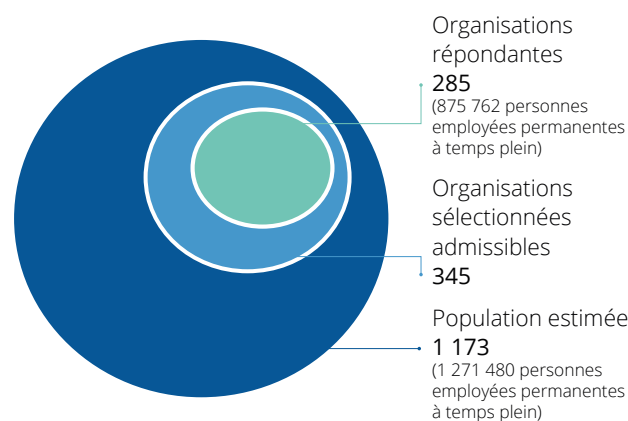


Tableau 1.1.1
Nombre d'organisations et d'unités de collecte répondantes et nombre de personnes employées permanentes à temps plein sélectionnées, par secteur, Québec, 2025

Secteur	Organisations répondantes	Unités de collecte répondantes	Personnel permanent à temps plein
			n
Ensemble du Québec	285	370	875 762
Secteur privé	205	257	298 319
Secteur public	80	95	577 443

1. Pour mieux comprendre les données et le cadre conceptuel de l'enquête, consulter le chapitre 2 – *Les concepts et la méthodologie* du présent rapport.

Figure 1.1.2

Nombre d'organisations répondantes selon le secteur d'activité, Québec, 2025

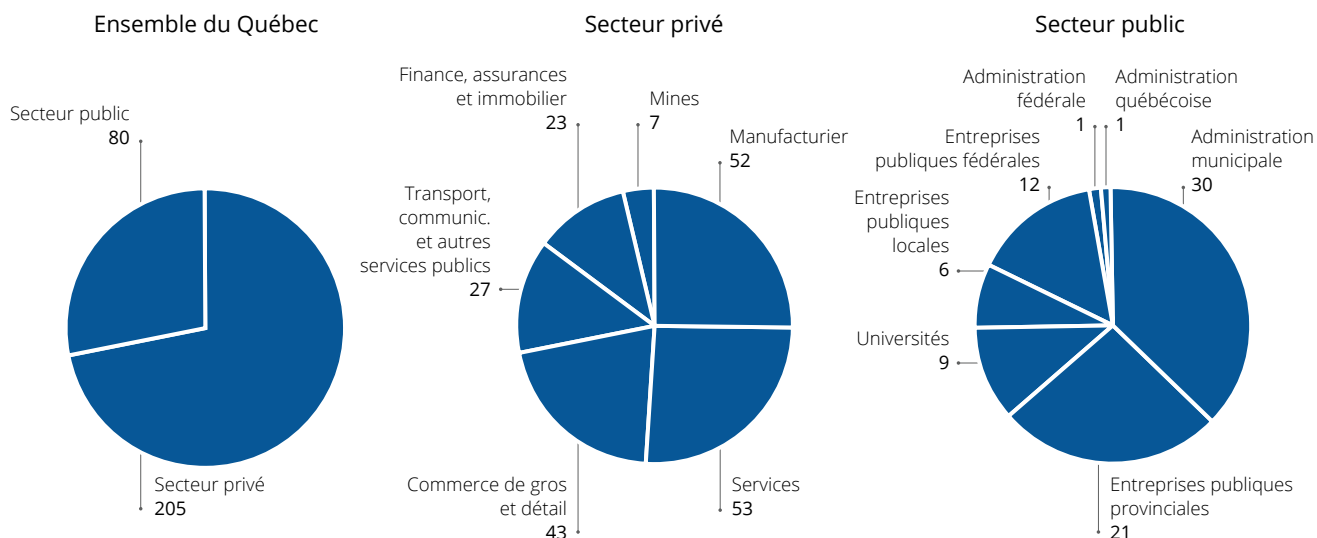
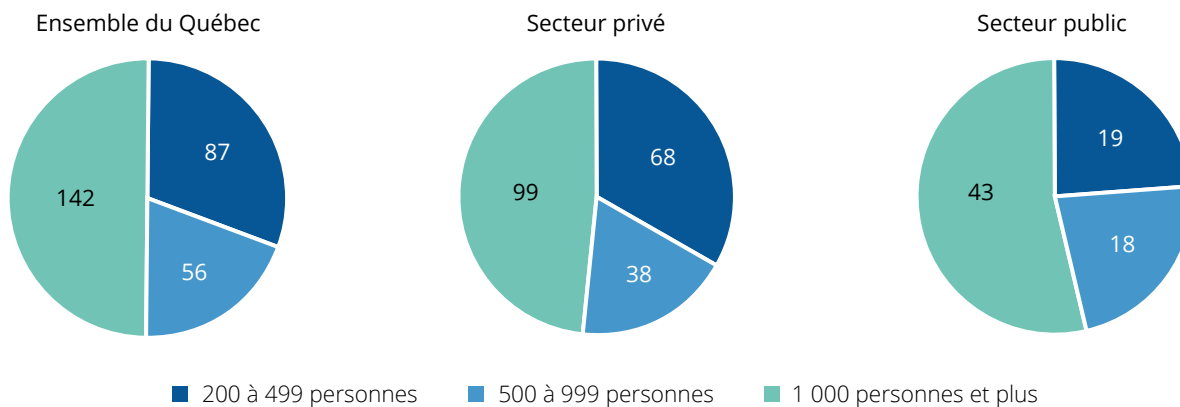


Figure 1.1.3

Nombre d'organisations répondantes selon le nombre de personnes employées, Québec, 2025



Le tableau 1.1.2 présente la répartition dans les organisations répondantes du personnel permanent à temps plein et des emplois classés selon les niveaux de compétence de la CNP, et ce, pour l'ensemble du Québec et pour les secteurs privé et public. Certains emplois n'ont pu être classés en raison de l'ambiguïté de leur titre et de l'impossibilité de leur attribuer un code CNP équivalent. Au total, 97,9 % des emplois (soit 101 079 des 103 247 emplois), qui regroupent 99,4 % du personnel (soit 870 577 des 875 762), ont pu se voir attribuer un code.

Il est intéressant de constater que la proportion de personnes ayant un emploi qui nécessite une formation universitaire ou collégiale est de 56,8 % dans le secteur privé, tandis qu'elle est de 72,9 % dans le secteur public, soit un écart de 16,0 points de pourcentage en faveur de ce dernier secteur. Quant à la proportion de personnes ayant un emploi de gestion, elle est plus élevée dans le secteur privé (8,2 % contre 6,4 %).

Tableau 1.1.2

Répartition du personnel permanent à temps plein et des emplois dans les organisations répondantes, selon le groupe de compétence de la CNP et le secteur, Québec, 2025

Secteur	Personnel		Emplois	
	n	%	n	%
Ensemble du Québec				
Gestion	61 330	7,0	18 193	17,6
Formation universitaire	325 394	37,2	36 477	35,3
Formation collégiale	264 947	30,3	30 187	29,2
Formation de niveau secondaire	176 330	20,1	13 031	12,6
Formation en cours d'emploi	42 576	4,9	3 191	3,1
Ensemble des groupes¹	875 762	100,0	103 247	100,0
Secteur privé				
Gestion	24 608	8,2	11 132	15,9
Formation universitaire	82 741	27,7	25 214	36,1
Formation collégiale	86 812	29,1	20 084	28,7
Formation de niveau secondaire	80 357	26,9	9 780	14,0
Formation en cours d'emploi	22 153	7,4	2 172	3,1
Ensemble des groupes¹	298 319	100,0	69 900	100,0
Secteur public				
Gestion	36 722	6,4	7 061	21,2
Formation universitaire	242 653	42,0	11 263	33,8
Formation collégiale	178 135	30,8	10 103	30,3
Formation de niveau secondaire	95 973	16,6	3 251	9,7
Formation en cours d'emploi	20 423	3,5	1 019	3,1
Ensemble des groupes¹	577 443	100,0	33 347	100,0

1. L'ensemble inclut des emplois qui n'ont pu être classés en raison de l'ambiguïté de leur titre et de l'impossibilité de leur attribuer un code CNP équivalent ; la proportion du personnel occupant ces emplois est d'environ 0,6 % dans chaque secteur.

1.2 **Tableaux sur les salaires, la rémunération globale et les échelles salariales**

Les données selon les professions de la CNP et les résultats selon les emplois repères sont disponibles sur le site Web de l'ISQ.

En ce qui concerne les professions, les résultats présentés concernent les salaires, la rémunération globale, les échelles salariales et les heures normales de travail.

Deux types de tableaux sont disponibles à partir des liens suivants, soit ceux portant sur la [rémunération globale](#) et ceux sur les [échelles salariales](#). Les données sont présentées conformément aux groupes intermédiaires (codes à trois chiffres) et aux groupes de base (codes à quatre chiffres) de la CNP selon l'emploi.

Les résultats sont présentés selon 13 ventilations, soit l'ensemble du personnel, le personnel du secteur public, celui du secteur privé, le personnel syndiqué et le personnel non syndiqué du secteur privé, le personnel du secteur privé selon la taille de l'organisation (de 200 à 499 personnes et 500 personnes et plus), le personnel du secteur de la fabrication, des universités et des entreprises publiques, et finalement, celui des administrations québécoise, fédérale et municipale.

2

Les concepts et la méthodologie



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

2.1 Cadre conceptuel

2.1.1 Concept de rémunération globale

Le concept de la rémunération globale qui guide les travaux de l'ISQ comprend l'ensemble des conditions contractuelles ou statutaires donnant normalement lieu à un engagement monétaire de l'employeur au bénéfice du personnel, en contrepartie de l'exécution d'un travail pour une période donnée et dans des conditions déterminées¹.

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

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

La rémunération directe comprend, selon le cadre conceptuel élaboré, l'ensemble des sommes versées directement à la personne employée, 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 la personne employée 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 normales 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 normales.

Certains éléments, bien que couverts par le concept, ne sont pas traités 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.

2.1.2 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'ISQ 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 sur la rémunération globale, l'ISQ 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 du personnel. La mesure de la rémunération globale par la méthode des débours donnerait des résultats différents selon l'âge des personnes employées 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 exercer une influence sur les frais engagés, 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. INSTITUT DE RECHERCHE ET D'INFORMATION SUR LA RÉMUNÉRATION (1988), *Cadre conceptuel de la définition de la rémunération globale*, Montréal.

2.1.3 Concepts relatifs aux salaires et aux échelles salariales

L'ISQ recueille l'information sur le salaire normal, c'est-à-dire le traitement habituel de la personne employée en fonction de ses heures normales hebdomadaires de travail. Cependant, le salaire peut être colligé sous plusieurs formes (horaire, hebdomadaire, annuel, etc.) ; de fait, au moyen des heures normales hebdomadaires de travail, l'ISQ 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'une personne employée dépend en partie de variables relatives à cette dernière, 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'ISQ 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 organisation, les données relatives aux échelles portent sur un groupe de personnes employées 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 assujéti à une échelle. En général, les professionnels et professionnelles, les techniciens et techniciennes et le personnel de bureau sont rémunérés selon une échelle salariale. En revanche, le personnel de service, celui de production et les ouvrières et 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 que les emplois en question ne sont 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 assujéti à une échelle salariale est pris en considération, y compris le personnel 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 organisation 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 personnes employées 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

pourvoir. Les deux régimes peuvent être présents dans la même organisation. 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'accès aux niveaux supérieurs s'effectue selon un régime de postes. L'ISQ établit, pour chaque emploi repère, un minimum et un maximum qui reflètent bien la progression des personnes employées dans leur structure salariale.

2.1.4 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 que les résultats sont représentatifs du secteur ou de l'organisation qui fait l'objet de la comparaison. L'appariement des emplois des organisations aux emplois repères de l'enquête est donc la méthode privilégiée par l'ISQ 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 organisations 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 travail². 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.

Le panier d'emplois repères actuel a été introduit en février 2007³. L'ERG 2025 a porté sur 43 corps d'emploi (ayant de 1 à 3 niveaux de complexité), lesquels se regroupent en 5 catégories d'emplois, soit les emplois professionnels, les emplois techniques, les emplois de bureau, les emplois de service et les emplois ouvriers.

2.1.5 Classification nationale des professions

En plus d'utiliser des emplois repères pour répondre à son obligation de comparaison de la rémunération, l'ISQ collige dans l'ERG des données relatives aux professions telles que définies dans la Classification nationale des professions (CNP) 2016⁴.

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 organisation 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 statisticiennes 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 classe 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

2. En vertu de sa loi constitutive, l'Institut doit informer le public de l'état et de l'évolution comparés de la rémunération globale du personnel salarié de l'administration québécoise et de celle des autres salariés et salariées du Québec (*Loi sur l'Institut de la statistique du Québec*, RLRQ, 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.
3. Pour plus de renseignements sur le processus de sélection du panier d'emplois repères, 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 (statistique.quebec.ca).
4. Voici le lien du site officiel de la CNP 2016 : noc.esdc.gc.ca. La version la plus récente de la CNP sera intégrée dans l'ERG 2026.

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 fournit 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 ».

2.2 Méthodologie et approche de collecte

2.2.1 Plan d'échantillonnage

► Population visée et base d'échantillonnage

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

L'administration fédérale (personnel travaillant au Québec) constitue une seule organisation 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, la population estimée est définie sur la base de la population desservie par la municipalité plutôt que sur la base du nombre de personnes employées. Ce sont les municipalités de 25 000 personnes et plus qui font partie de la population visée par l'enquête, et celles-ci emploient généralement au moins 200 personnes.

Les secteurs d'activité économique suivants sont exclus de l'enquête :

- agriculture et services relatifs à l'agriculture ;
- pêche et piégeage ;
- exploitation forestière et services forestiers ;
- construction ;
- organismes internationaux et autres organismes extraterritoriaux.

Le fichier de référence de la population de l'enquête est la base de données du Registre des entreprises (RE) de Statistique Canada. La base d'échantillonnage est constituée à partir de ce fichier, en excluant les organisations classées dans les secteurs non couverts par l'enquête ainsi que celles classées dans les catégories de taille plus petite que 200 personnes employées. En ce qui concerne les municipalités, l'information pertinente est tirée du tableau *Estimation de la population des municipalités* de l'ISQ.

► Stratification

Pour déterminer la taille et la composition de l'échantillon, les organisations composant la population de l'enquête ont été réparties selon trois variables de stratification : privé/public, secteur d'activité économique et taille de l'organisation.

► Privé/public

La variable de stratification privé/public répartit les organisations de la population visée en considérant leur appartenance au secteur privé ou au secteur public⁵. Le secteur public, tel que défini ici, correspond au regroupement du secteur « Administration québécoise » et du secteur « Autre public » que l'on retrouve dans le rapport *Rémunération des salariés. État et évolution comparés*.

5. Le secteur public comprend toutes les unités institutionnelles sous contrôle gouvernemental. Ce contrôle peut prendre la forme de la propriété exclusive d'une unité institutionnelle ou d'une participation majoritaire sous forme d'actions donnant droit de vote.

Secteur d'activité économique

En ce qui a trait aux organisations du secteur public, la deuxième variable de stratification portant sur l'activité économique découpe la population de l'enquête de la façon suivante :

- éducation (centres de services scolaires, commissions scolaires anglophones et cégeps) ;
- santé et services sociaux ;
- administration provinciale (fonction publique du Québec) ;
- administration fédérale ;
- administration municipale ;
- universités ;
- entreprises publiques (locales, provinciales et fédérales).

Dans le cas des organisations du secteur privé, la deuxième variable de stratification portant sur l'activité économique découpe la population de l'enquête de la manière suivante⁶ :

- extraction minière, exploitation en carrière et extraction de pétrole et de gaz (21) ;
- fabrication (31, 32 et 33) ;
- commerce (41, 44 et 45) ;
- transport et entreposage (48 et 49) ;
- industrie de l'information et industrie culturelle (51) ;
- finance, assurances, immobilier et location (52 et 53) ;
- autres secteurs de l'industrie des services⁷ (54, 55, 56, 61, 62, 71, 72 et 81), sauf les secteurs suivants :
 - éducation (centres de services scolaires et cégeps) ;
 - universités ;
 - santé et services sociaux ;
 - entreprises publiques.

Taille de l'organisation

La troisième variable de stratification, la taille de l'organisation, est déterminée à partir du nombre de personnes qu'emploie l'organisation. La stratification selon la taille répartit les organisations en deux ou trois catégories. Les bornes définissant les strates de taille sont variables d'un secteur d'activité à l'autre.

► Degré d'échantillonnage

Le plan d'échantillonnage de l'enquête est un plan stratifié à deux degrés pour ce qui est de la CNP et à trois degrés dans le cas des emplois repères. Le premier degré consiste en un échantillon stratifié d'organisations. L'étape du profilage permet de découper l'organisation en unités de collecte (p. ex. une institution financière peut être divisée selon les particularités de rémunération et de conditions de travail du personnel de son siège social et de ses divisions : assurances, services financiers/prêts, etc.) pour lesquelles il est logique de recueillir des données sur la rémunération ; une analyse est alors effectuée afin de caractériser l'organisation en fonction de sa structure organisationnelle, de ses politiques de rémunération, de la syndicalisation ainsi que de la centralisation de ses données sur la rémunération. Dans les organisations plus complexes (trois unités de collecte et plus), la charge de collecte est diminuée par l'échantillonnage d'unités de collecte, qui constitue le deuxième degré du plan d'échantillonnage. Les unités de collecte sélectionnées transmettent alors à l'ISQ un fichier complet comportant, pour chaque personne employée par l'organisation, les données sur l'emploi et la rémunération ainsi que sur des caractéristiques personnelles. Tous les emplois de ce fichier sont codés selon la CNP. Enfin, une sélection d'emplois susceptibles d'être appariés aux emplois repères de l'enquête est effectuée. Il s'agit du troisième degré du plan d'échantillonnage.

6. La classification utilisée est le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 2022.

7. Il s'agit des secteurs suivants : services professionnels, scientifiques et techniques ; gestion de sociétés et d'organisations ; services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement ; services d'enseignement (en excluant le secteur public) ; soins de santé et assistance sociale (en excluant le secteur public) ; arts, spectacles et loisirs ; hébergement et services de restauration.

► Taille, répartition et sélection de l'échantillon

La taille de l'échantillon et sa répartition ont été fixées en vue d'assurer un niveau de précision donné quant aux estimations produites, tout en tenant compte des ressources financières disponibles pour la réalisation de l'enquête et de l'échéance convenue pour la production des résultats.

Pour l'ERG 2025, la taille de l'échantillon est de 414 organisations sélectionnées, dont 345 sont admissibles à l'enquête et 285 qui y ont participé. La sélection de l'échantillon à l'intérieur des strates est de type aléatoire simple sans remise. La fraction d'échantillonnage est variable d'une strate à l'autre. Les organisations de grande taille sont en général recensées, alors que celles de petite taille sont échantillonnées. Les strates appartenant à des secteurs d'activité où la taille de la population est petite se voient attribuer une fraction d'échantillonnage élevée. Pour ce qui est des établissements publics d'enseignement, de santé et de services sociaux et des universités ainsi que des administrations provinciale et fédérale, un recensement a été effectué.

Les unités de collecte sont sélectionnées dans les organisations échantillonnées admissibles. Lorsqu'elles sont au nombre de deux ou moins dans une organisation, elles sont recensées. Dans tout autre cas, il y a une sélection sans remise d'unités de collecte avec une probabilité de sélection proportionnelle au nombre de personnes employées. Au total, parmi les 285 organisations répondantes des 345 échantillonnées admissibles, 370 unités de collecte ont été sélectionnées.

Depuis 2006, l'enquête est réalisée selon un cycle de trois ans ; l'échantillon est donc divisé en trois groupes de rotation. Lorsqu'une organisation est introduite dans l'enquête, sa collaboration est requise pour une durée de trois ans. À sa première année de participation, l'organisation sélectionnée dans l'échantillon fait l'objet d'une analyse approfondie en ce qui concerne sa structure organisationnelle et de rémunération ; la collecte des données sur la rémunération est faite selon le mode « standard ». Le fardeau de réponse s'allège dès la deuxième année de participation, la collecte étant réalisée en mode « allégé » (collecte de taux moyens d'augmentation⁸). Dans le cas des strates avec recensement,

les organisations recommencent un nouveau cycle de collecte lorsque le précédent est terminé. Dans les autres strates, la sélection de l'organisation dans l'échantillon après le cycle de trois ans dépend de la fraction d'échantillonnage. Moins la fraction d'échantillonnage est élevée, plus le renouvellement de l'échantillon est important. Il faut préciser cependant que certaines grandes organisations, notamment les administrations publiques québécoise et fédérale, sont traitées en mode « standard » chaque année d'enquête (exception faite des avantages sociaux).

Le tableau 2.2.1 présente les cycles de collecte selon les groupes de rotation. La procédure de rotation est appliquée à toutes les strates (celles recensées et celles d'échantillonnage). Afin d'implanter un cycle de collecte de trois ans, chaque strate de la population visée des organisations a été divisée en trois blocs de manière aléatoire. La composition des blocs est similaire sur le plan de la répartition des organisations selon la taille et le secteur d'activité. Un premier échantillon (groupe de rotation A) a été tiré dans le cadre de l'ERG 2006 parmi les organisations du bloc 1, un deuxième (groupe de rotation B) l'a été pour l'ERG 2007 parmi celles du bloc 2 et, finalement, un troisième groupe de rotation (C) a été introduit dans l'ERG 2008 à partir des organisations du bloc 3. Puis, à compter du cycle de l'ERG 2009, il y a un renouvellement du tiers de l'échantillon chaque année, avec le tirage d'un nouveau groupe de rotation. Ainsi, en 2025, le groupe de rotation R a été remplacé par le groupe S, sélectionné dans le bloc 1.

Selon le plan d'échantillonnage de l'enquête, les résultats reposent sur les données recueillies auprès de trois groupes de rotation. En ce qui concerne l'ERG 2025, les résultats reposent sur les données recueillies auprès des groupes de rotation Q, R et S. Un premier échantillon (groupe de rotation Q) a été tiré à l'automne 2022 (pour l'ERG 2023), un deuxième (groupe de rotation R), à l'automne 2023 (pour l'ERG 2024), et un troisième (groupe de rotation S), à l'automne 2024. Ces trois groupes forment l'échantillon total de l'ERG 2025.

8. Pour plus d'information sur le sujet, voir l'article suivant : Karine CHARBONNEAU (2005), « Une nouvelle ère... lancement de la nouvelle ERG », *Flash-info, Travail et rémunération*, vol. 6, n° 4, septembre, p. 10-12.

2.2.2 Collecte des données

► Approche de collecte

L'approche de collecte adoptée par l'ISQ résulte d'un équilibre entre les objectifs et les contraintes rencontrés. L'ERG est une enquête qui répond à deux articles de la Loi sur l'ISQ, soit l'article 2 – fournir des informations statistiques qui soient fiables et objectives sur la situation du Québec –, et l'article 4 – informer le public de l'état et de l'évolution comparés de la rémunération globale du personnel salarié de l'administration québécoise et des autres salariés et salariées du Québec. Pour bien remplir sa mission, tout en considérant les besoins exprimés par les personnes répondantes, les clientèles et les utilisateurs et utilisatrices, l'ISQ désire diffuser un maximum de données, comme les débours de l'employeur, mais aussi les caractéristiques des régimes de rémunération. Cependant, certaines limites s'imposent, notamment sur le plan des ressources et de la volonté de réduire le fardeau de réponse. L'ISQ a donc développé une approche qui favorise la collecte et l'analyse de renseignements déjà disponibles (conventions collectives, politiques de rémunération, descriptifs des régimes, etc.), faisant en sorte de diminuer la contribution de la personne répondante et de fournir aux analystes-enquêteurs et

analystes-enquêtrices de l'ISQ les données nécessaires au calcul des coûts de rémunération. En effet, à la fois les politiques de rémunération et les caractéristiques de la main-d'œuvre servent à établir les coûts, comme le montre la figure 2.2.1.

► Processus de collecte

Dans le cadre de l'ERG, plusieurs étapes et modes de collecte différents ont été implantés. Dans la collecte de type « standard », soit la plus complète, la première étape est une entrevue téléphonique ou en vidéoconférence avec la personne répondante (p. ex. un ou une spécialiste en ressources humaines ou une personne de l'équipe-conseil en rémunération). Cette entrevue permet notamment de préciser les besoins de l'ISQ relativement à la réception du fichier sur la rémunération et d'autres documents. Tous ces renseignements fournis par l'organisation sont ensuite analysés et traités, ce qui constitue la deuxième étape. Puis, on procède à la codification des emplois selon la CNP. Finalement, une dernière entrevue en vidéoconférence avec la personne répondante est réalisée, principalement dans le but de faire les appariements d'emplois et de compléter la collecte des données sur les avantages sociaux et la rémunération variable.

Tableau 2.2.1

Cycle de collecte et groupes de rotation (blocs) dans chaque strate (recensée et d'échantillonnage), ERG 2019 à 2025

Groupe de rotation	ERG 2019	ERG 2020	ERG 2021	ERG 2022	ERG 2023	ERG 2024	ERG 2025
Groupe L (Bloc 3)	Allégée	Allégée					
Groupe M (Bloc 1)	Allégée	Allégée	Allégée				
Groupe N (Bloc 2)	Standard	Allégée	Allégée	Allégée			
Groupe O (Bloc 3)			Standard	Allégée	Allégée		
Groupe P (Bloc 1)				Standard	Allégée	Allégée	
Groupe Q (Bloc 2)					Standard	Allégée	Allégée
Groupe R (Bloc 3)						Standard	Allégée
Groupe S (Bloc 1)							Standard

► Première entrevue

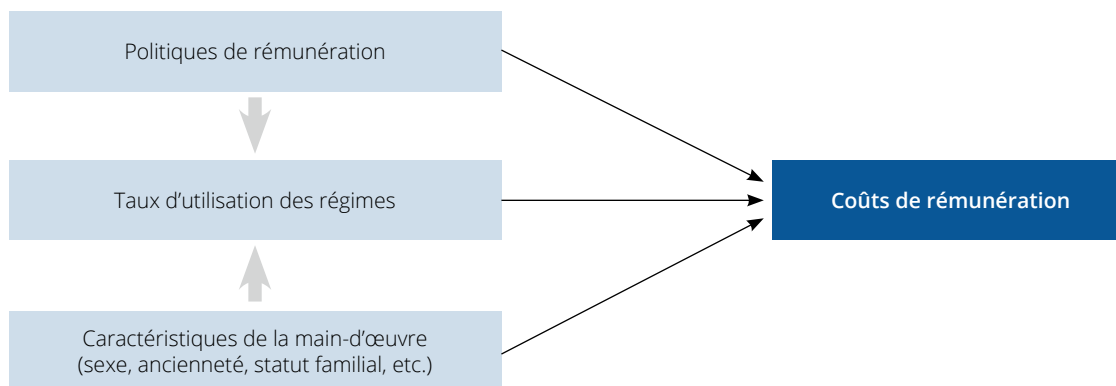
D'une durée moyenne de 30-45 minutes, cette entrevue permet, tout d'abord, d'obtenir une description des différents groupes de personnes employées de l'unité de collecte afin de comprendre et bien définir les structures de rémunération, les conditions de travail et les avantages sociaux en place pour chacun des groupes. Également, c'est à cette occasion que des consignes sont fournies à la personne répondante pour lui permettre de transmettre à l'ISQ un fichier complet sur la rémunération ainsi que d'autres documents nécessaires à l'analyse, tels que les conventions collectives, les descriptions de tâches et les politiques de rémunération.

► Réception et analyse du fichier sur la rémunération et des autres documents

Le fichier contient, pour chaque personne employée par l'organisation, les données sur l'emploi et la rémunération (titre d'emploi, classification, salaire, échelle salariale, heures normales de travail) ainsi que sur des caractéristiques personnelles (sexe, date d'embauche, statut de syndicalisation). Issu du système de paie ou du système d'information de gestion de l'organisation répondante – ce qui représente une source de données fiable et objective –, ce fichier est transmis au moyen d'un site sécurisé afin de garantir la confidentialité des données. Une analyse approfondie de ce fichier est effectuée dans le but de confirmer les modèles d'emplois ainsi que les structures et les modes de rémunération qui s'y rattachent. Le fichier sur la rémunération contient également l'information nécessaire à l'attribution d'un code CNP aux emplois de l'organisation (titre d'emploi, code de classification, département, etc.). Quant aux documents tels que les conventions collectives, les politiques de rémunération, les recueils de conditions de travail et les rapports de taux d'utilisation, ils permettent aux analystes-enquêteurs et analystes-enquêtrices de remplir les fiches de collecte sur les avantages sociaux et la rémunération variable. Les traitements et analyses réalisés à l'ISQ sur la base de ces diverses sources de renseignements permettent donc de réduire le fardeau de réponse.

Figure 2.2.1

Provenance des coûts de rémunération



► Procédure de codification selon la Classification nationale des professions

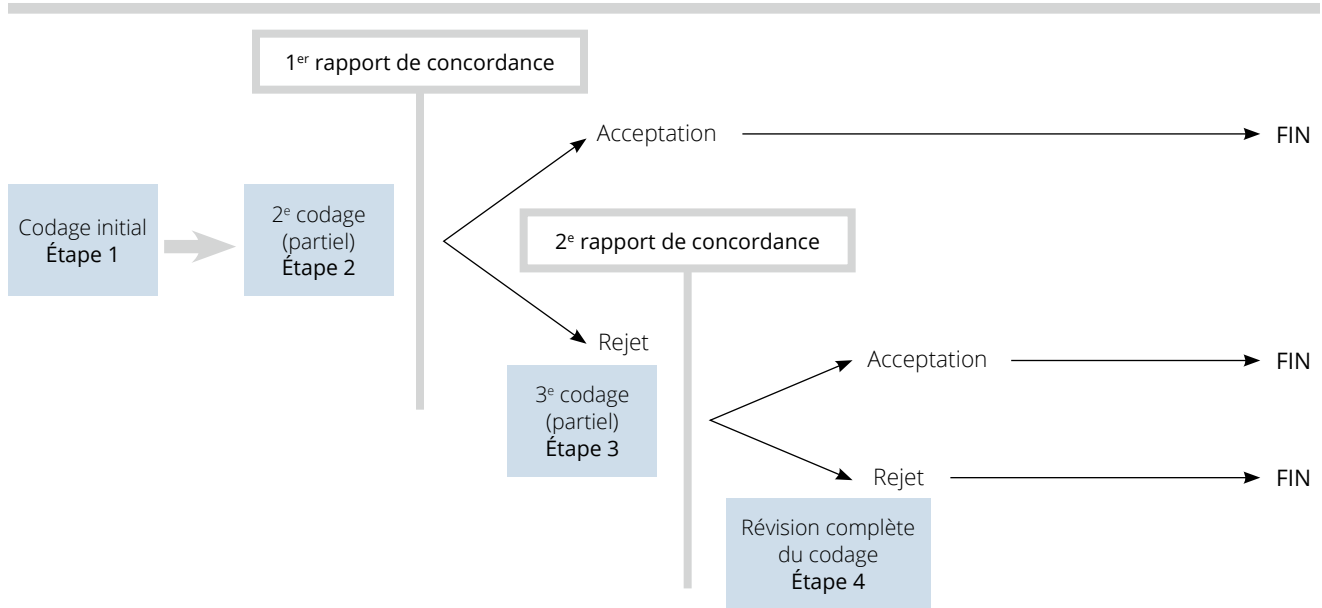
La troisième étape consiste à attribuer à chaque emploi un code de la Classification nationale des professions (CNP). La codification se fait à l'aide de trois chiffres (groupes intermédiaires) ou de quatre chiffres (groupes de base)⁹. La codification des emplois d'une organisation selon la CNP permet une analyse complète et une compréhension élargie de la classification des emplois de cette organisation. Elle permet aussi d'identifier les emplois susceptibles d'être appariés aux emplois repères de l'enquête. De plus, une connaissance approfondie de la structure des emplois d'une organisation améliore la qualité du processus d'appariement¹⁰.

Afin d'assurer une codification de qualité, la procédure comporte jusqu'à quatre étapes distinctes (figure 2.2.2). Une codification de tous les emplois est d'abord effectuée

par l'analyste responsable de l'enquête au dossier de l'organisation. Ensuite, une deuxième codification, cette fois-ci partielle, est faite par une ou un autre analyste responsable de l'enquête, et un rapport de concordance est produit. Un troisième codage (partiel) est prévu lorsque la concordance entre les deux premiers codages est insuffisante ; des règles d'acceptation ou de rejet des codes permettent de s'assurer de la qualité de la codification. Si, toutefois, la concordance entre les trois exercices de codage ne respecte pas les règles de qualité, la codification initiale est rejetée et tous les emplois doivent être codés de nouveau.

Les codes CNP attribués aux emplois permettent d'identifier les emplois potentiellement appariables aux emplois repères¹¹.

Figure 2.2.2
Procédure de codification CNP



9. Un des objectifs de la codification CNP est d'identifier les emplois susceptibles d'être appariés aux emplois repères de l'enquête. Habituellement, le groupe intermédiaire permet d'atteindre cet objectif. Cependant, afin de mieux cibler un emploi repère, la codification selon le groupe de base peut s'avérer nécessaire. Par ailleurs, l'information selon les groupes de base étant plus spécifique, leur nombre dans l'ERG est en ascension.

10. La relation entre les emplois de la CNP 2016 et les emplois repères de l'ERG est présentée à l'annexe 1.

11. Lorsque, au sein d'une même unité de collecte, plus de 100 emplois sont potentiellement appariables, un échantillon est sélectionné.

► Entrevue finale

La dernière étape, qui peut prendre entre deux heures et une demi-journée, est une entrevue en vidéoconférence avec la personne répondante, dirigée par l'analyste responsable de l'enquête ; le but principal de cette entrevue est l'appariement des emplois.

Comme mentionné, le processus d'appariement vise à examiner la similitude de chacun des emplois avec l'un ou l'autre des emplois repères de l'ERG, sur la base de critères qualitatifs et quantitatifs. Ces critères reposent sur le sommaire ou la description générale de l'emploi, les conditions de pratique, la nature et la complexité des tâches effectuées, le niveau de scolarité et l'expérience exigés ainsi que sur le type de supervision reçue et exercée. Par ailleurs, certains codes CNP attribués à des emplois doivent être validés, tandis que pour d'autres emplois, aucun code CNP n'a été associé en raison d'une trop grande incertitude ; c'est également lors de l'entrevue que ces précisions sont recueillies.

Finalement, l'information qui n'a pu être colligée à la suite de l'étape d'analyse du fichier sur la rémunération et des autres documents est recueillie en entrevue afin de remplir les fiches de collecte sur les avantages sociaux et la rémunération variable.

Dans le cadre de l'ERG 2025, l'information a été colligée pour les avantages suivants :

- congés annuels ;
- congés fériés et mobiles ;
- régimes de retraite ;
- régimes étatiques ;
- congés de maladie utilisés ;
- remboursement de congés de maladie non utilisés ;
- assurance salaire de courte durée ;
- assurance invalidité de longue durée ;
- assurance vie ;
- assurance maladie ;
- assurance soins dentaires ;
- assurance soins optiques.

► Validation et assurance qualité des données

La collecte selon les modes « standard » et « allégé » de l'ERG est effectuée principalement par des analystes-enquêteurs et analystes-enquêtrices en rémunération, entre les mois d'octobre et juin. Ces personnes sont en grande majorité des professionnelles et professionnels formés en relations industrielles ou en gestion des ressources humaines. Les personnes nouvellement embauchées reçoivent une formation spécifique se rapportant à l'enquête et sont étroitement encadrées ; un programme de monitorat est d'ailleurs en place. L'analyste responsable de l'enquête maintient le contact avec la personne répondante pendant tout le processus de collecte, ce qui lui permet de valider des données au besoin. Des réunions de production ont lieu régulièrement afin d'assurer l'uniformité dans l'interprétation des concepts et dans le processus de collecte. Un comité a également été mis sur pied pour gérer les cas complexes et pour élaborer et transmettre des directives lorsque des situations nouvelles, exigeant une analyse plus approfondie, se présentent.

Les données recueillies à partir des fichiers sur la rémunération sont intégrées électroniquement dans la base de données de l'enquête afin de limiter les erreurs possibles liées à la saisie. Quant à la collecte ayant trait aux autres éléments, elle se fait à l'aide de fiches, lesquelles sont ensuite saisies manuellement ; chaque analyste responsable de l'enquête vérifie cependant la saisie effectuée pour ses dossiers. De plus, différents processus spécifiques de vérification et de validation ont été mis en place pour assurer la qualité des données. En effet, de nombreux contrôles de qualité sont réalisés en cours d'enquête et après celle-ci ; ces contrôles peuvent prendre la forme de rapports de concordance dans les cas de double saisie, de rapports de cohérence (p. ex. un rapport de validation sectorielle permettant de comparer la rémunération d'une organisation avec celle de son secteur ou de comparer la rémunération entre différents niveaux de complexité), de rapports de sortie de données aberrantes ou d'une vérification du dossier par une ou un analyste responsable de l'enquête chevronné.

Le tableau 2.2.2 montre les divers éléments couverts par l'enquête et qui servent à la production des résultats. Ces éléments peuvent être abordés sous l'angle de la fréquence, mais parfois aussi, sous celui des politiques, des caractéristiques, des taux d'utilisation ou des débours de l'employeur (en pourcentage de la rémunération au

taux de base). Il importe de souligner toutefois que seuls les avantages pour lesquels il y a une contribution de l'employeur sont retenus, puisque l'ISQ utilise la méthode des débours pour mesurer la rémunération. Cependant, cette édition du rapport ne contient pas de résultats sur les avantages sociaux et les heures chômées payées.

Tableau 2.2.2

Liste des éléments couverts par l'ERG 2025

Volet rémunération directe	
<p>Salaire</p> <ul style="list-style-type: none"> • Horaire • Hebdomadaire • Annuel <p>Mode de rémunération</p> <ul style="list-style-type: none"> • Échelles salariales minimum/maximum normal/maximum au mérite • Échelles salariales minimum/maximum au mérite • Taux au rendement • Taux avec progression • Taux fixes • Taux variables 	<p>Remboursement de congés de maladie non utilisés</p> <p>Rémunération variable à court terme</p> <ul style="list-style-type: none"> • Partage des bénéfices de l'organisation • Boni au mérite • Régime hybride (partage des bénéfices de l'organisation et boni au mérite) • Boni d'équipe • Commission (vendeurs et vendeuses seulement)¹ • Partage des gains de productivité • Boni discrétionnaire • Autres régimes
Volet rémunération indirecte	
<p>Régimes de retraite</p> <ul style="list-style-type: none"> • Régime de retraite à cotisations déterminées • Régime de retraite à prestations déterminées • Régime d'épargne à cotisations déterminées <p>Régimes étatiques</p> <ul style="list-style-type: none"> • Santé et sécurité du travail • Assurance-emploi • RAMQ • RQAP • RRQ 	<p>Assurances collectives</p> <ul style="list-style-type: none"> • Assurance salaire de courte durée • Assurance invalidité de longue durée • Assurance vie • Assurance maladie • Assurance soins dentaires • Assurance soins optiques
Volet heures de travail	
<p>Heures normales hebdomadaires de travail</p> <p>Heures chômées payées</p> <ul style="list-style-type: none"> • Congés annuels • Congés fériés et mobiles • Périodes de repos et de repas² • Congés de maladie • Horaire réduit¹ 	

1. Élément pour lequel la collecte n'est pas complète en 2025.

2. Pour ces deux éléments, l'enquête permet de noter la présence ou non de l'avantage, mais les débours ne sont pas colligés.

2.2.3 Précisions sur les données et périodes de référence

Les données de l'ERG 2025 sur les salaires, les échelles salariales et les heures normales de travail portent sur le personnel permanent à temps plein ; ce sont celles en vigueur le 1^{er} avril 2025.

En ce qui concerne les avantages sociaux, la période de référence des débours colligés est l'année 2022 (civile ou financière) pour les organisations du groupe de rotation Q, l'année 2023 pour celles du groupe de rotation R et l'année 2024 pour celles du groupe S. Il est à noter que les débours relatifs aux régimes étatiques sont ajustés selon les dispositions en vigueur pour la période de référence des avantages sociaux. Ainsi, dans l'ERG 2025, des ajustements à ce chapitre ont été effectués sur la base des dispositions en vigueur en 2024 pour les trois groupes de rotation. Pourtant, les coûts des avantages sont calculés à partir des fichiers de rémunération de 2025.

Dans l'administration québécoise, des données ont été recueillies sur les coûts de tous les avantages sociaux lors de l'ERG 2025. La période de référence s'étend du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023 pour la fonction publique et le réseau de l'éducation, et du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023 pour le réseau de la santé et des services sociaux, sauf en ce qui concerne les régimes étatiques et les régimes de retraite. Pour ces deux types de régimes, ce sont les taux de cotisation de l'employeur de 2024 qui ont été utilisés. Les débours pour les régimes de retraite correspondent au coût du service courant de l'évaluation actuarielle réalisée aux fins de la préparation des états financiers des régimes de retraite. Les coûts retenus sont ceux de l'évaluation actuarielle produite sur la base des données arrêtées au 31 décembre 2020 et déposées en octobre 2022. Cette évaluation établit les taux de cotisation pour les années 2023, 2024 et 2025.

Les données relatives à l'effectif concernent le personnel permanent à temps plein et sont celles en vigueur en 2023, en 2024 ou en 2025 pour tous les secteurs, sauf l'administration québécoise. Dans l'administration québécoise, l'effectif des emplois fait référence à la période du 1^{er} juillet 2023 au 30 juin 2024 ; c'est également le personnel permanent à temps plein qui est pris en compte, mesuré toutefois sous forme d'équivalent à temps complet.

2.2.4 Traitement et analyse des données

Compte tenu de l'approche de collecte privilégiée dans l'enquête, plusieurs traitements et calculs sont nécessaires afin de produire des résultats sur la rémunération globale. Tout d'abord, les données salariales sont recueillies pour chaque personne employée par l'organisation ; ainsi, lorsque plusieurs personnes occupent un même emploi, une moyenne pondérée par l'effectif est calculée. De la même façon, lorsque plusieurs emplois sont associés au même emploi repère ou code CNP, la moyenne tient compte de l'effectif. En ce qui a trait aux avantages sociaux, les organisations peuvent fournir l'information de diverses façons – outre les débours –, ce qui amène l'ISQ à effectuer des traitements afin de transformer les caractéristiques, taux et usages recueillis en débours pour chaque personne employée par l'organisation.

► Ajustement des données des groupes de rotation Q et R

Les unités de collecte du groupe de rotation R (deuxième année du cycle de collecte) ainsi que celles du groupe de rotation Q (troisième année du cycle de collecte) ont fait l'objet d'une collecte « allégée ». Les données sur les taux d'augmentation des salaires et des échelles salariales ont été recueillies pour chacun des groupes d'emplois présents dans les unités. Pour toutes les unités de collecte, les appariements, l'effectif et les heures de travail n'ont pas été mis à jour.

Par ailleurs, pour toutes les unités de collecte (groupes Q, R et S), la non-réponse totale et la non-réponse partielle ont fait l'objet d'une imputation.

► Non-réponse partielle et imputation des données

En plus de la non-réponse pour l'ensemble des données d'une unité de collecte, on retrouve également de la non-réponse partielle, c'est-à-dire lorsque seulement une partie des données est présente. La non-réponse partielle peut aussi entraîner des biais dans les estimations, puisque les non-répondants et non-répondantes peuvent présenter des caractéristiques différentes de celles des répondants et répondantes. Afin de corriger les lacunes causées par la non-réponse partielle, une imputation des données manquantes a été effectuée.

Il existe un vaste éventail de méthodes d'imputation, des plus simples aux plus complexes, qui permettent d'attribuer des valeurs aux données manquantes. Dans cette enquête, deux méthodes d'imputation ont été utilisées : imputation par le voisin le plus proche et imputation par la moyenne. La première méthode consiste à attribuer à une personne non répondante la valeur de la personne répondante « la plus proche ». La proximité est définie à l'aide d'une fonction de distance basée sur des variables auxiliaires caractérisant l'emploi. La deuxième méthode consiste à remplacer la valeur manquante par la valeur moyenne d'un groupe de personnes répondantes possédant les mêmes caractéristiques que la personne non répondante.

La collecte relative aux avantages sociaux est réalisée lors de la première année du cycle de participation à l'enquête. Les renseignements ont donc été colligés, selon le groupe de rotation, lors de l'ERG 2023, 2024 ou 2025. Les coûts sont calculés à partir des fichiers de rémunération de 2025. Dans toutes les organisations des groupes de rotation S et R, tous les avantages sociaux ont fait l'objet d'une collecte d'information, dans le cadre de laquelle on souhaitait obtenir des renseignements sur leur présence et sur leur coût. Ainsi, les données colligées en 2025 pour tous les secteurs sont celles utilisées pour la production du rapport cette année.

Pour toutes les autres organisations du groupe de rotation Q, l'information sur la présence des avantages sociaux a été recueillie. Toutefois, seuls quatre avantages, pour lesquels les coûts sont généralement les plus élevés, ont fait l'objet d'une collecte de données portant sur les débours, soit les congés annuels, les jours fériés et les congés mobiles, les régimes de retraite ainsi que les régimes étatiques.

Par ailleurs, pour la plupart des organisations du regroupement « autre public », cinq avantages sociaux, qui depuis l'ERG 2015 faisaient l'objet d'une imputation réalisée à partir de données historiques, ont été réintroduits dans la collecte portant sur les débours en 2023. Il s'agit des congés de maladie utilisés, du remboursement des congés de maladie non utilisés ainsi que des assurances salaire, soins dentaires et soins optiques. Ces avantages ont été sélectionnés selon l'importance de leur contribution à la rémunération globale et parce que la non-réponse associée à ces avantages n'était pas élevée dans le passé.

Si la personne répondante de l'organisation n'a pas pu transmettre d'information sur les quatre avantages pour lesquels les coûts sont généralement les plus élevés ou sur les cinq réintroduits dans la collecte portant sur les débours, une imputation de la non-réponse partielle a été effectuée. L'ISQ a utilisé une méthode basée sur les moyennes observées, dans le secteur privé ou le secteur public, selon le type d'organisation. Ainsi, la valeur manquante a été remplacée par la valeur moyenne associée à un groupe d'organisations répondantes possédant les mêmes caractéristiques que l'organisation non répondante.

Pour tous les avantages sociaux restants (assurances vie, maladie et invalidité de longue durée), une imputation a été effectuée à partir de données historiques. Celle-ci est basée, dans chacun des secteurs, sur les données les plus récentes disponibles. L'imputation a été réalisée à partir des données historiques des ERG 2013 et 2014 (groupes de rotation H et I). Dans certains cas, l'unité de collecte a pu être directement liée à une organisation présente dans le groupe de rotation H ou I. Les données historiques propres à l'organisation ont alors été retenues. Pour les autres cas, les coûts moyens relatifs au secteur d'appartenance ont été utilisés.

Soulignons qu'en 2024, six avantages ont été retirés de la collecte, tant pour leur présence que pour leur coût. Ce sont les congés sociaux (et libérations syndicales), les congés parentaux (congés de naissance, d'adoption et d'interruption de grossesse) et les compensations pour congés familiaux (congés de maternité, congés de paternité, congés parentaux et congés d'adoption). Cette décision a été prise à la suite d'une analyse d'impact de leur retrait sur les résultats de plusieurs années d'enquêtes précédentes : ils sont peu coûteux dans l'enveloppe de la rémunération globale, les informations demandées sont souvent difficiles à obtenir auprès des organisations répondantes et leur retrait a peu d'effets sur les résultats de la comparaison. Par conséquent, ces avantages ne sont plus pris en compte dans les résultats.

► Pondération

La pondération a pour objectif d'associer à chaque unité répondante le nombre d'unités (le poids) qu'elle représente dans la population visée par l'enquête. L'utilisation de ce poids à l'étape d'estimation permet de rapporter les données des personnes répondantes à la population visée et de faire des inférences adéquates à cette population, bien que celle-ci n'ait pas été observée dans sa totalité. Le calcul du poids tient compte de deux éléments : le premier est la probabilité de sélection à chaque degré du plan d'échantillonnage et le deuxième est l'ajustement pour la non-réponse.

L'enquête repose sur un échantillon probabiliste, ce qui permet d'évaluer, pour chaque unité de la population, la probabilité de faire partie de l'échantillon. L'inverse de la probabilité de sélection est utilisé comme pondération initiale. Ce premier élément de pondération permet de tenir compte adéquatement de la non-proportionnalité de l'échantillon par rapport à la distribution de la population de l'enquête.

La non-réponse est un problème touchant habituellement les enquêtes par sondage et peut conduire à des biais dans les résultats. En présence de non-réponse, il est toujours possible que les unités non répondantes aient des caractéristiques différentes de celles des unités répondantes. Plus la non-réponse est élevée, plus le biais peut être grand. Il importe donc d'obtenir un taux de réponse élevé lors de la collecte et de tenir compte de la non-réponse lors de la pondération.

L'ajustement pour la non-réponse consiste à redresser l'échantillon des personnes répondantes par une modification de la pondération afin de le rendre, dans la mesure du possible, semblable à l'échantillon tiré initialement. Cette technique nécessite de l'information complémentaire sur les personnes répondantes et non répondantes afin de créer des groupes homogènes appelés classes de pondération. Pour que les ajustements effectués soient efficaces, il est primordial que l'information auxiliaire dont on dispose soit liée aux variables mesurées ainsi qu'au phénomène de non-réponse. Le redressement est fait en utilisant l'inverse du taux de réponse par classe de pondération.

► Méthode d'estimation

Dans cette enquête, deux types d'estimation sont tirés des données de l'échantillon : l'estimation des paramètres (moyenne, proportion, ratio) et l'estimation de la précision associée à chacun de ces paramètres. Tous les paramètres estimés ont été produits avec les données pondérées pour qu'elles puissent être inférées à la population visée. Toutes les estimations ont été calculées à l'aide des logiciels spécialisés SAS et SUDAAN, ce dernier permettant d'estimer correctement la variance en tenant compte de la pondération et des spécifications du plan d'échantillonnage.

Fiabilité des estimations

Dans ce rapport, il s'agit d'estimations de la situation ayant cours dans la population définie de l'enquête. L'utilisation des résultats à des fins d'évaluation de la rémunération dans les secteurs d'activité économique exclus de la population de référence serait inappropriée. Aussi, l'enquête reflète la situation des organisations employant 200 personnes et plus. Il serait donc non fondé d'extrapoler les résultats de la présente enquête aux organisations employant moins de 200 personnes.

Erreur d'échantillonnage

Comme les données proviennent d'un échantillon plutôt que de l'ensemble de la population visée, les estimations (moyenne, proportion, ratio) comportent une erreur d'échantillonnage que l'on peut mesurer. La marge d'erreur est une mesure de précision qui sert d'abord à estimer un intervalle de confiance autour de l'estimation produite. Elle peut être calculée à partir d'une mesure appelée « erreur type d'une estimation d'échantillon », où l'erreur type représente la racine carrée de la variance estimée.

Le coefficient de variation (CV)¹² constitue une autre mesure pour quantifier la précision associée à l'estimation. Plus le CV est faible, plus l'estimation est précise et, à l'inverse, un CV élevé commande la prudence.

12. Exprimé en pourcentage, le CV est obtenu en divisant l'erreur type de l'estimation par l'estimation elle-même.

► Qualité des données

Dans le cadre de l'ERG 2025, les taux pondérés d'admissibilité à l'enquête varient de 72,0 % dans le secteur privé à 100,0 % dans les administrations québécoise et fédérale ainsi que dans le secteur universitaire. Les taux de réponse sont semblables aux taux d'admissibilité. En ce qui concerne le volet sur les avantages sociaux, une non-réponse totale de 3,8 % est observée.

Le tableau 2.2.3 indique la qualité de l'estimation en fonction de la valeur du coefficient de variation. Dans ce rapport, les CV ne figurent pas dans les tableaux portant sur les salaires et les heures normales de travail. En effet, toutes les estimations de salaire et d'heures de travail présentées sont de qualité « Excellente », « Très bonne » ou « Bonne ». Lorsque les estimations sont de qualité « Passable » ou « Faible », elles ne sont pas diffusées.

Tableau 2.2.3

Qualité des estimations selon le coefficient de variation

Coefficient de variation (CV)	Qualité de l'estimation
≤ 5 %	Excellente
5 % < CV ≤ 10 %	Très bonne
10 % < CV ≤ 15 %	Bonne
15 % < CV ≤ 25 %	Passable (*)
> 25 %	Faible (**)

Quant aux tableaux sur les échelles salariales, certains résultats concernant la proportion de l'effectif rémunéré selon une échelle sont suivis d'un ou deux astérisques (* ou **). Un astérisque signifie que la qualité de la donnée est passable (15 % < CV ≤ 25 %) et deux, qu'elle est faible (CV > 25 %).

En plus des CV, d'autres critères de qualité ont été pris en compte dans les décisions relatives à la diffusion des résultats. Dans un premier temps, les emplois de la CNP pour lesquels le taux de non-réponse des données recueillies (salaires, échelles salariales, heures de travail) est de 25 % ou plus ne sont pas présentés, de même que ceux pour lesquels l'effectif est inférieur à 10. Une analyse a également permis de cerner des postes pour lesquels le salaire calculé ne reflétait pas la réalité de la profession en raison de certaines particularités ; ces cas sont exposés à l'annexe 2.

De plus, dans les tableaux relatifs aux échelles salariales, deux groupes sont exclus, parce que ce mode de rémunération n'y est pas suffisamment présent. Il s'agit des groupes de gestion et de formation en cours d'emploi.

Il importe aussi de mentionner que certains résultats sur les quartiles de salaire ne sont pas présentés. Ce sont les cas pour lesquels 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. Prenons, par exemple, le cas d'une profession dont l'effectif est de 100 personnes. Si 70 personnes sont rémunérées au taux du salaire minimum, on ne peut pas cibler un taux de salaire pour lequel 25 % de l'effectif gagnent moins que le salaire présenté et 75 % gagnent plus, puisque 70 % de l'effectif ont le même niveau de rémunération. Ainsi, dès qu'il est impossible d'identifier un des quartiles, aucun quartile n'est présenté.

Par ailleurs, il est possible de remarquer certaines fluctuations de la rémunération lors de l'analyse des résultats par niveau de compétence, c'est-à-dire des cas où le salaire affiché pour une profession classifiée dans un niveau de compétence donné est plus élevé que celui d'une profession de niveau plus avancé. Une des raisons qui expliquent ce fait est que certaines professions sont concentrées dans des milieux de travail caractérisés par une rémunération plus élevée et d'autres, dans des milieux où la rémunération est moins élevée. La concentration sectorielle d'une profession, la taille de l'organisation où on la trouve ou encore la couverture syndicale de la profession seraient quelques-uns des éléments explicatifs des cas d'« inversion » de niveaux.

► **Confidentialité des données**

Conformément à sa loi constitutive, l'ISQ doit respecter la confidentialité des données recueillies. Dans la présente enquête, les règles suivantes ont été appliquées :

- une statistique est confidentielle si elle est calculée à partir d'un petit nombre d'organisations ;
- une statistique est également confidentielle si seulement quelques organisations contribuent à un grand pourcentage de sa valeur.

Aux fins d'application de ces règles de confidentialité, la contribution des données d'une organisation à la valeur statistique est prise en compte. Cette contribution dépend du nombre de personnes employées (pondération par l'effectif).

Les données de l'administration québécoise (fonction publique, centres de services scolaires et cégeps, secteur public de la santé et des services sociaux) et celles de l'administration fédérale font exception, parce qu'elles sont d'ordre public.

Annexes



Annexe 1

Emplois codés selon la CNP 2016 et emplois repères correspondants, ERG 2025

Tableau A1

Emplois codés selon la CNP 2016 et emplois repères correspondants, ERG 2025

Code CNP	Titre d'emploi		Emploi repère correspondant
Gestion			
0111	Directeurs financiers/directrices financières	s.o.	
0112	Directeurs/directrices des ressources humaines	s.o.	
0113	Directeurs/directrices des achats	s.o.	
0114	Directeurs/directrices d'autres services administratifs	205	Analystes des procédés administratifs
0121	Directeurs/directrices des assurances, de l'immobilier et du courtage financier	s.o.	
0122	Directeurs/directrices de banque, du crédit et d'autres services de placements	s.o.	
0124	Directeurs/directrices de la publicité, du marketing et des relations publiques	201	Professionnels/professionnelles en communication
0125	Directeurs/directrices d'autres services aux entreprises	s.o.	
0131	Directeurs/directrices d'entreprises de télécommunications	s.o.	
0132	Directeurs/directrices des services postaux et de messageries	s.o.	
0211	Directeurs/directrices des services de génie	207	Ingénieurs/ingénieures
0212	Directeurs/directrices des services d'architecture et de sciences	s.o.	
0213	Gestionnaires des systèmes informatiques	206	Professionnels/professionnelles en informatique
0311	Directeurs/directrices des soins de santé	s.o.	
041	Directeurs/directrices de la fonction publique	s.o.	
0421	Administrateurs/administratrices – enseignement postsecondaire et formation professionnelle	s.o.	
0422	Directeurs/directrices d'école et administrateurs/administratrices de programmes d'enseignement aux niveaux primaire et secondaire	s.o.	
0423	Directeurs/directrices des services sociaux, communautaires et correctionnels	s.o.	
0431	Officiers/officières de direction des services de police	s.o.	
0432	Chefs et officiers supérieurs/officières supérieures des services d'incendie	s.o.	
0511	Directeurs/directrices de bibliothèques, des archives, de musées et de galeries d'art	s.o.	
0512	Directeurs/directrices – édition, cinéma, radiotélédiffusion et arts de la scène	s.o.	
0513	Directeurs/directrices de programmes et de services de sports, de loisirs et de conditionnement physique	s.o.	
0601	Directeurs/directrices des ventes corporatives	s.o.	

Tableau A1 (suite)

Emplois codés selon la CNP 2016 et emplois repères correspondants, ERG 2025

Code CNP	Titre d'emploi		Emploi repère correspondant
0621	Directeurs/directrices – commerce de détail et de gros	s.o.	
0631	Directeurs/directrices de la restauration et des services alimentaires	s.o.	
0632	Directeurs/directrices des services d'hébergement	s.o.	
0651	Directeurs/directrices du service à la clientèle et des services personnels, n.c.a.	s.o.	
0711	Directeurs/directrices de la construction	s.o.	
0712	Gestionnaires et rénovateurs/rénovatrices en construction domiciliaire	s.o.	
0714	Directeurs/directrices de l'exploitation et de l'entretien d'immeubles	s.o.	
0731	Directeurs/directrices des transports	s.o.	
0811	Directeurs/directrices de l'exploitation des ressources naturelles et de la pêche	s.o.	
0911	Directeurs/directrices de la fabrication	s.o.	
0912	Directeurs/directrices des services d'utilité publique	s.o.	
Formation universitaire			
1111	Vérificateurs/vérificatrices et comptables	204	Professionnels/professionnelles en gestion financière
1112	Analystes financiers/analystes financières et analystes en placements	204	Professionnels/professionnelles en gestion financière
1113	Agents/agentes en valeurs, agents/agentes en placements et négociateurs/négociatrices en valeurs	s.o.	
1114	Autres agents financiers/agentes financières	204	Professionnels/professionnelles en gestion financière
1121	Professionnels/professionnelles en ressources humaines	203	Professionnels/professionnelles en gestion des ressources humaines
1122	Professionnels/professionnelles des services-conseils en gestion aux entreprises	205	Analystes des procédés administratifs
1123	Professionnels/professionnelles en publicité, en marketing et en relations publiques	201	Professionnels/professionnelles en communication
2111	Physiciens/physiciennes et astronomes	209	Professionnels/professionnelles en sciences physiques
2112	Chimistes	209	Professionnels/professionnelles en sciences physiques
2113	Géoscientifiques et océanographes	209	Professionnels/professionnelles en sciences physiques
2114	Météorologues et climatologues	s.o.	
2115	Autres professionnels/professionnelles des sciences physiques	209	Professionnels/professionnelles en sciences physiques
2121	Biologistes et personnel scientifique assimilé	209	Professionnels/professionnelles en sciences physiques
		211	Biologistes
2122	Professionnels/professionnelles des sciences forestières	s.o.	
2123	Agronomes, conseillers/conseillères et spécialistes en agriculture	s.o.	
213	Professionnels/professionnelles en génie civil, mécanique, électrique et chimique	207	Ingénieurs/ingénieures
214	Autres professionnels/professionnelles en génie	207	Ingénieurs/ingénieures
2151	Architectes	s.o.	
2152	Architectes paysagistes	s.o.	
2153	Urbanistes et planificateurs/planificatrices de l'utilisation des sols	s.o.	

Tableau A1 (suite)

Emplois codés selon la CNP 2016 et emplois repères correspondants, ERG 2025

Code CNP	Titre d'emploi		Emploi repère correspondant
2154	Arpenteurs-géomètres/arpenteuses-géomètres	s.o.	
2161	Mathématiciens/mathématiciennes, statisticiens/statisticiennes et actuaires	209	Professionnels/professionnelles en sciences physiques
21701	Professionnels/professionnelles en informatique, sauf 2173 et 2174	206	Professionnels/professionnelles en informatique
2173	Ingénieurs/ingénieures et concepteurs/conceptrices en logiciel	206 207	Professionnels/professionnelles en informatique Ingénieurs/ingénieures
2174	Programmeurs/programmeuses et développeurs/développeuses en médias interactifs	206 308	Professionnels/professionnelles en informatique Techniciens/techniciennes en informatique
301	Personnel professionnel en soins infirmiers	s.o.	
311	Médecins, dentistes et vétérinaires	s.o.	
312	Optométristes, chiropraticiens/chiropraticiennes et autres professionnels/professionnelles en diagnostic et en traitement de la santé	s.o.	
313	Pharmaciens/pharmaciennes, diététistes et nutritionnistes	s.o.	
314	Professionnels/professionnelles en thérapie et en évaluation	s.o.	
4011	Professeurs/professeures et chargés/chargées de cours au niveau universitaire	s.o.	
4012	Assistants/assistantes d'enseignement et de recherche au niveau postsecondaire	s.o.	
4021	Enseignants/enseignantes au niveau collégial et autres instructeurs/instructrices en formation professionnelle	s.o.	
4031	Enseignants/enseignantes au niveau secondaire	s.o.	
4032	Enseignants/enseignantes aux niveaux primaire et préscolaire	s.o.	
4033	Conseillers/conseillères en information scolaire	s.o.	
4111	Juges	s.o.	
4112	Avocats/avocates (partout au Canada) et notaires (au Québec)	210	Avocats/avocates et notaires
415	Professionnels/professionnelles des services sociaux et communautaires	s.o.	
4160	Recherchistes, experts-conseils/expertes-conseils et agents/agentes des politiques et des programmes, sauf 4161	s.o.	
4161	Recherchistes, experts-conseils/expertes-conseils et agents/agentes de programmes, en sciences naturelles et appliquées	310	Techniciens/techniciennes en hygiène du travail
5111	Bibliothécaires	s.o.	
5112	Restaurateurs/restauratrices et conservateurs/conservatrices	s.o.	
5113	Archivistes	s.o.	
5121	Auteurs/auteures, rédacteurs/rédactrices et écrivains/écrivaines	s.o.	
5122	Réviseurs/réviseuses, rédacteurs-réviseurs/rédactrices-réviseuses et chefs du service des nouvelles	s.o.	
5123	Journalistes	s.o.	
5125	Traducteurs/traductrices, terminologues et interprètes	s.o.	
5131	Producteurs/productrices, réalisateurs/réalisatrices, chorégraphes et personnel assimilé	s.o.	
5132	Chefs d'orchestre, compositeurs/compositrices et arrangeurs/arrangeuses	s.o.	
5133	Musiciens/musiciennes et chanteurs/chanteuses	s.o.	
5134	Danseurs/danseuses	s.o.	
5135	Acteurs/actrices et comédiens/comédiennes	s.o.	
5136	Peintres, sculpteurs/sculpteuses et autres artistes des arts visuels	s.o.	

Tableau A1 (suite)

Emplois codés selon la CNP 2016 et emplois repères correspondants, ERG 2025

Code CNP	Titre d'emploi		Emploi repère correspondant
Formation collégiale			
1211	Superviseur/superviseuses de commis de bureau et du personnel de soutien administratif	303 407	Techniciens/techniciennes en administration Personnel de soutien en administration
1212	Superviseurs/superviseuses de commis de finance et d'assurance	303 407	Techniciens/techniciennes en administration Personnel de soutien en administration
1213	Superviseurs/superviseuses de commis de bibliothèque, de correspondanciers et d'autres commis à l'information	407	Personnel de soutien en administration
1214	Superviseurs/superviseuses de services postaux et de messageries	s.o.	
1215	Superviseurs/superviseuses du personnel de coordination de la chaîne d'approvisionnement, du suivi et des horaires	404 407 411	Magasiniers/magasinières Personnel de soutien en administration Préposé aux télécommunications
1221	Agents/agentes d'administration	303	Techniciens/techniciennes en administration
1222	Adjoints/adjointes de direction	s.o.	
1223	Agents/agentes des ressources humaines et de recrutement	303	Techniciens/techniciennes en administration
1224	Agents/agentes de gestion immobilière	s.o.	
1225	Agents/agentes aux achats	303 414	Techniciens/techniciennes en administration Acheteurs/acheteuses
1226	Planificateurs/planificatrices de congrès et d'événements	s.o.	
1227	Juges de paix et officiers/officières de justice	s.o.	
1228	Agents/agentes d'assurance-emploi, d'immigration, de services frontaliers et du revenu	s.o.	
1241	Adjoints administratifs/adjointes administratives	409	Personnel de secrétariat
1242	Adjoints administratifs juridiques/adjointes administratives juridiques	s.o.	
1243	Adjoints administratifs médicaux/adjointes administratives médicales	s.o.	
1250	Sténographes judiciaires, transpositeurs/transpositrices, techniciens/techniciennes à la gestion des documents et agents/agentes de statistiques, sauf 1253 et 1254	s.o.	
1253	Techniciens/techniciennes à la gestion des documents	304	Techniciens/techniciennes en documentation
1254	Agents/agentes de statistiques et professions connexes du soutien de la recherche	s.o.	
1310	Personnel en finance, assurance et personnel assimilé en administration des affaires, sauf 1311	s.o.	
1311	Techniciens/techniciennes en comptabilité et teneurs/teneuses de livres	303	Techniciens/techniciennes en administration
2211	Technologues et techniciens/techniciennes en chimie	305 307	Techniciens/techniciennes de laboratoire Techniciens/techniciennes en génie
2212	Technologues et techniciens/techniciennes en géologie et en minéralogie	307	Techniciens/techniciennes en génie
2220	Personnel technique des sciences de la vie, sauf 2221	s.o.	
2221	Technologues et techniciens/techniciennes en biologie	305	Techniciens/techniciennes de laboratoire
223	Personnel technique en génie civil, mécanique et industriel	307	Techniciens/techniciennes en génie
224	Personnel technique en génie électronique et électrique	307	Techniciens/techniciennes en génie
225	Personnel technique en architecture, en dessin, en arpentage et en cartographie	s.o.	
2260	Autres contrôleurs/contrôleuses techniques et officiers/officières de réglementation, sauf 2263	s.o.	
2263	Inspecteurs/inspectrices de la santé publique, de l'environnement et de l'hygiène et de la sécurité au travail	310	Techniciens/techniciennes en hygiène du travail

Tableau A1 (suite)

Emplois codés selon la CNP 2016 et emplois repères correspondants, ERG 2025

Code CNP	Titre d'emploi		Emploi repère correspondant
2271	Pilotes, navigateurs/navigatrices et instructeurs/instructrices de pilotage du transport aérien	301 311	Pilotes – avion d'affaires Pilotes – hélicoptère
2272	Contrôleurs aériens/contrôleuses aériennes et personnel assimilé	s.o.	
2273	Officiers/officières de pont du transport par voies navigables	s.o.	
2274	Officiers mécaniciens/officières mécaniciennes du transport par voies navigables	s.o.	
2275	Contrôleurs/contrôleuses de la circulation ferroviaire et régulateurs/régulatrices de la circulation maritime	s.o.	
228	Personnel technique en informatique	308	Techniciens/techniciennes en informatique
3210	Technologues et techniciens/techniciennes des sciences de la santé (sauf soins dentaires), sauf 3211, 3212 et 3219	s.o.	
3211	Technologues de laboratoires médicaux	305	Techniciens/techniciennes de laboratoire
3212	Techniciens/techniciennes de laboratoire médical et assistants/assistantes en pathologie	305	Techniciens/techniciennes de laboratoire
3219	Autres technologues et techniciens/techniciennes des sciences de la santé (sauf soins dentaires)	s.o.	
322	Personnel technique en soins dentaires	s.o.	
323	Personnel technique en soins de santé	s.o.	
4210	Personnel paraprofessionnel des services juridiques, sociaux, communautaires et de l'enseignement, sauf 4211	s.o.	
4211	Techniciens/techniciennes juridiques et personnel assimilé	306	Techniciens/techniciennes en droit
4311	Policiers/policières (sauf cadres supérieurs)	s.o.	
4312	Pompiers/pompières	s.o.	
5211	Techniciens/techniciennes dans les bibliothèques et les services d'archives publiques	304	Techniciens/techniciennes en documentation
5212	Personnel technique des musées et des galeries d'art	s.o.	
522	Photographes, techniciens/techniciennes en graphisme et personnel technique et personnel de coordination du cinéma, de la radiotélédiffusion et des arts de la scène	s.o.	
523	Annonceurs/annonceuses et autres artistes de spectacle, n.c.a.	s.o.	
524	Concepteurs/conceptrices artistiques et artisans/artisanes	s.o.	
5250	Athlètes, entraîneurs/entraîneuses, arbitres et personnel assimilé des sports et des loisirs, sauf 5254	s.o.	
5254	Animateurs/animatrices et responsables de programmes de sports, de loisirs et de conditionnement physique	309	Techniciens/techniciennes en loisir
6211	Superviseurs/superviseuses des ventes – commerce de détail	s.o.	
6221	Spécialistes des ventes techniques – commerce de gros	s.o.	
6222	Acheteurs/acheteuses des commerces de détail et de gros	s.o.	
6231	Agents/agentes et courtiers/courtières d'assurance	s.o.	
6232	Agents/agentes et vendeurs/vendeuses en immobilier	s.o.	
6235	Représentants/représentantes des ventes financières	s.o.	
6310	Superviseurs/superviseuses de services, sauf 6314	s.o.	
6314	Superviseurs/superviseuses des services d'information et des services à la clientèle	410	Préposés/préposées aux renseignements
6321	Chefs	505	Cuisiniers/cuisinières
6322	Cuisiniers/cuisinières	505	Cuisiniers/cuisinières
6331	Bouchers/bouchères, coupeurs/coupeuses de viande et poissonniers poissonnières – commerce de gros et de détail	s.o.	
6332	Boulangers-pâtisseries/boulangères-pâtisseries	s.o.	

Tableau A1 (suite)

Emplois codés selon la CNP 2016 et emplois repères correspondants, ERG 2025

Code CNP	Titre d'emploi		Emploi repère correspondant
634	Personnel spécialisé en services personnels et en service à la clientèle	s.o.	
720	Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses du personnel des métiers industriels, de la construction, de l'électricité et du personnel assimilé	s.o.	
7230	Personnel des métiers d'usinage, du formage, du profilage et du montage du métal, sauf 7231 et 7232	s.o.	
7231	Machinistes et vérificateurs/vérificatrices d'usinage et d'outillage	519	Machinistes
7232	Outils-ajusteurs/outilleuses-ajusteuses	s.o.	
7240	Électriciens/électriciennes et monteuses/monteurs de lignes d'électricité et de télécommunications, sauf 7241 et 7242	s.o.	
7241	Électriciens/électriciennes (sauf électriciens industriels/électriciennes industrielles et de réseaux électriques)	506	Électriciens/électriciennes d'entretien
7242	Électriciens industriels/électriciennes industrielles	514	Ouvriers certifiés/ouvrières certifiées d'entretien
725	Plombiers/plombières, tuyauteurs/tuyauteuses et monteuses/monteurs d'installations au gaz	506	Électriciens/électriciennes d'entretien
727	Charpentiers/charpentières et ébénistes	514	Ouvriers certifiés/ouvrières certifiées d'entretien
728	Personnel de maçonnerie et de plâtrage	512	Menuisiers/menuisières d'entretien
7291	Couvreurs/couvreuses et poseurs/poseuses de bardeaux	514	Ouvriers certifiés/ouvrières certifiées d'entretien
7292	Vitriers/vitrières	s.o.	
7293	Calorifugeurs/calorifugeuses	s.o.	
7294	Peintres et décorateurs/décoratrices (sauf décorateurs/décoratrices d'intérieur)	515	Peintres d'entretien
7295	Poseurs/poseuses de revêtements d'intérieur	s.o.	
7301	Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses en mécanique	509	Mécaniciens/mécaniciennes de véhicules motorisés
7302	Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses des équipes d'opérateurs d'équipement lourd	s.o.	
7303	Surveillants/surveillantes de l'imprimerie et du personnel assimilé	s.o.	
7304	Surveillants/surveillantes des opérations du transport ferroviaire	s.o.	
7305	Surveillants/surveillantes du transport routier et du transport en commun	s.o.	
7310	Mécaniciens/mécaniciennes de machinerie et d'équipement de transport (sauf véhicules automobiles), sauf 7311 et 7312	s.o.	
7311	Mécaniciens/mécaniciennes de chantier et mécaniciens industriels/mécaniciennes industrielles	510	Mécaniciens/mécaniciennes d'entretien (millwrights)
7312	Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd	509	Mécaniciens/mécaniciennes de véhicules motorisés
7321	Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	509	Mécaniciens/mécaniciennes de véhicules motorisés
7322	Débossseurs/débossseuses et réparateurs/réparatrices de carrosserie	s.o.	
7331	Installateurs/installatrices de brûleurs à l'huile et à combustibles solides	s.o.	
7332	Réparateurs/réparatrices et préposés/préposées à l'entretien d'appareils	s.o.	
7333	Électromécaniciens/électromécaniciennes	510	Mécaniciens/mécaniciennes d'entretien (millwrights)
7334	Mécaniciens/mécaniciennes de motocyclettes, de véhicules tout-terrain et personnel mécanicien assimilé	s.o.	
7335	Autres réparateurs/réparatrices de petits moteurs et de petits équipements	s.o.	
736	Personnel des opérations du transport ferroviaire	s.o.	

Tableau A1 (suite)

Emplois codés selon la CNP 2016 et emplois repères correspondants, ERG 2025

Code CNP	Titre d'emploi	Emploi repère correspondant
737	Grutiers/grutières, foreurs/foreuses et dynamiteurs/dynamiteuses	s.o.
7381	Opérateurs/opératrices de presse à imprimer	405 Opérateurs/opératrices de duplicateur offset
7384	Autre personnel des métiers et personnel assimilé, n.c.a.	s.o.
8211	Surveillants/surveillantes de l'exploitation forestière	s.o.
822	Entrepreneurs/entrepreneuses et surveillants/surveillantes de l'exploitation des mines, du pétrole et du gaz	s.o.
823	Personnel du forage, des mines souterraines et de l'extraction de pétrole et de gaz	s.o.
8241	Conducteurs/conductrices de machines d'abattage d'arbres	s.o.
825	Entrepreneurs/entrepreneuses et surveillants/surveillantes en agriculture, en horticulture et opérations et services connexes	s.o.
826	Capitaines de bateaux de pêche et pêcheurs/pêcheuses	s.o.
921	Surveillants/surveillantes dans la transformation et la fabrication	s.o.
922	Surveillants/surveillantes dans la fabrication et le montage	s.o.
923	Opérateurs/opératrices de poste central de contrôle dans les procédés de transformation et de fabrication	s.o.
924	Opérateurs/opératrices et contrôleurs/contrôleuses d'équipements d'utilité publique	s.o.
Formation de niveau secondaire		
1411	Employés de soutien de bureau généraux/employées de soutien de bureau générales	Préposés/préposées à la photocopie Personnel de soutien en administration Personnel de secrétariat
1414	Réceptionnistes	Préposés/préposées aux télécommunications Téléphonistes-réceptionnistes
1415	Commis des services du personnel	
1416	Commis des services judiciaires	
142	Commis en bureautique et en éditique	
1431	Commis à la comptabilité et personnel assimilé	Personnel de soutien en administration
1432	Commis à la paye	Personnel de soutien en administration
1434	Commis de banque, d'assurance et d'autres services financiers	
1435	Agents/agentes de recouvrement	Personnel de soutien en administration
1451	Commis et assistants/assistantes dans les bibliothèques	Personnel de soutien en administration
1452	Correspondanciers/correspondancières et commis aux publications et aux règlements	Personnel de soutien en administration
1454	Intervieweurs/intervieweuses pour enquêtes et commis aux statistiques	Personnel de soutien en administration
1511	Commis au courrier et aux services postaux et personnel assimilé	Personnel de soutien en administration
1512	Facteurs/factrices	
1513	Messagers/messagères et distributeurs/distributrices porte-à-porte	
1521	Expéditeurs/expéditrices et réceptionnaires	
1522	Magasiniers/magasinières et commis aux pièces	Magasiniers/magasinières
1523	Coordonnateurs/coordonnatrices de la logistique de la production	
1524	Commis aux achats et au contrôle de l'inventaire	Personnel de soutien en administration Acheteurs/acheteuses
1525	Répartiteurs/répartitrices	Préposés/préposées aux télécommunications
1526	Horairistes de trajets et d'équipages	
341	Personnel de soutien des services de santé	

Tableau A1 (suite)

Emplois codés selon la CNP 2016 et emplois repères correspondants, ERG 2025

Code CNP	Titre d'emploi	Emploi repère correspondant
441	Dispensateurs/dispensatrices de soins en milieu familial et personnel de soutien en enseignement	
442	Personnel juridique et de soutien des services de protection publique	
6411	Représentants/représentantes des ventes et des comptes – commerce de gros (non-technique)	
6421	Vendeurs/vendeuses – commerce de détail	
651	Personnel des services des aliments et des boissons	
652	Personnel de l'hébergement et des voyages	
653	Personnel des services de tourisme et de loisirs	
6541	Agents/agentes de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Gardiens/gardiennes
6551	Représentants/représentantes au service à la clientèle - institutions financières	
6552	Autres préposés/autres préposées aux services d'information et aux services à la clientèle	Préposés/préposées aux renseignements
656	Autre personnel des services personnels	
744	Personnel d'installation, de réparation et d'entretien	
7451	Débardeurs/débardeuses	
7452	Manutentionnaires	
7511	Conducteurs/conductrices de camions de transport	Conducteurs/conductrices de véhicules lourds
7512	Conducteurs/conductrices d'autobus et opérateurs/opératrices de métro et autres transports en commun	
7513	Chauffeurs/chauffeuses de taxi, chauffeurs/chauffeuses de limousine et chauffeurs/chauffeuses	Conducteurs/conductrices de véhicules légers
7514	Chauffeurs-livreurs/chauffeuses-livreuses – services de livraison et de messagerie	Conducteurs/conductrices de véhicules légers
7521	Conducteurs/conductrices d'équipement lourd (sauf les grues)	Conducteurs/conductrices d'équipements lourds
7522	Conducteurs/conductrices de machinerie d'entretien public et personnel assimilé	Conducteurs/conductrices d'équipements lourds
753	Autres conducteurs/conductrices de matériel de transport et personnel d'entretien assimilé	
841	Personnel d'entretien des mines et du forage des puits de pétrole et de gaz	
842	Personnel de l'exploitation forestière	
843	Personnel en agriculture et en horticulture	
844	Autre personnel de la pêche et personnel du trappage et de la chasse	
941	Opérateurs/opératrices de machines dans le traitement et la fabrication des métaux et des minerais et personnel assimilé	
942	Opérateurs/opératrices de machines dans le traitement de produits chimiques, du caoutchouc et du plastique et personnel assimilé	
943	Opérateurs/opératrices de machines dans la production des pâtes et papiers et dans la transformation et la fabrication du bois et personnel assimilé	
944	Opérateurs/opératrices de machines dans la transformation et la confection de produits textiles, d'articles en tissu, en fourrure et en cuir et personnel assimilé	
946	Opérateurs/opératrices de machines et personnel assimilé – transformation des aliments et boissons et produits connexes	
9470	Opérateurs/opératrices d'équipement à imprimer et personnel assimilé, sauf 9471	
9471	Opérateurs/opératrices d'équipement d'impression sans plaque	Préposés/préposées à la photocopie

Tableau A1 (suite)

Emplois codés selon la CNP 2016 et emplois repères correspondants, ERG 2025

Code CNP	Titre d'emploi	Emploi repère correspondant
952	Monteurs/monteuses de matériel mécanique, électrique et électronique	
953	Autre personnel de montage et personnel assimilé	
Formation en cours d'emploi		
6611	Caissiers/caissières	
6621	Préposés/préposées de stations-service	
6622	Garnisseurs/garnisseuses de tablettes, commis et préposés/préposées aux commandes dans les magasins	
6623	Autre personnel assimilé des ventes	
6711	Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel de soutien assimilé	Préposés/préposées à la cuisine et à la cafétéria Opérateurs/opératrices de machine à laver la vaisselle
672	Personnel de soutien en services d'hébergement, de voyage et de loisirs	
6731	Préposés/préposées à l'entretien ménager et au nettoyage – travaux légers	Préposés/préposées à l'entretien ménager – travaux légers
6732	Nettoyeurs spécialisés/nettoyeuses spécialisées	
6733	Concierges et surintendants/surintendantes d'immeubles	Concierges Ouvriers certifiés/ouvrières certifiées d'entretien Préposés/préposées à l'entretien ménager – travaux lourds Ouvriers/ouvrières d'entretien – maintenance Préposés/préposées à la buanderie
6741	Personnel de blanchisseries et d'établissements de nettoyage à sec et personnel assimilé	
6742	Autre personnel de soutien en service, n.c.a.	
7611	Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	Journaliers/journalières ou préposés/préposées aux terrains Ouvriers/ouvrières de voirie Ouvriers certifiés/ouvrières certifiées d'entretien Ouvriers/ouvrières d'entretien – maintenance Ouvriers certifiés/ouvrières certifiées d'entretien Ouvriers/ouvrières d'entretien – maintenance
7612	Autres manœuvres et aides de soutien de métiers	
7621	Manœuvres à l'entretien des travaux publics	Conducteurs/conductrices de véhicules lourds Ouvriers/ouvrières de voirie
7622	Manœuvres dans le transport ferroviaire et routier	
8611	Manœuvres à la récolte	
8612	Manœuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains	Journaliers/journalières ou préposés/préposées aux terrains
8613	Manœuvres de l'aquaculture et de la mariculture	
8614	Manœuvres des mines	
8615	Manœuvres de forage et d'entretien des puits de pétrole et de gaz et personnel assimilé	
8616	Manœuvres de l'exploitation forestière	
961	Manœuvres dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	

1. Un code CNP à 4 chiffres finissant par 0 représente un regroupement d'emplois dérivant d'un groupe intermédiaire (3 chiffres), à l'exception des emplois à 4 chiffres faisant partie du même groupe intermédiaire et présentés séparément.

Autres critères concernant la non-diffusion de certains codes ou de certains résultats

Pour des raisons autres que l'application des règles de qualité statistique ou de confidentialité, certaines professions de la CNP ou certains résultats ne sont pas présentés dans les tableaux. Cette annexe passe en revue les différents motifs à l'appui de ces décisions.

Retrait de certains codes CNP

Les codes ci-dessous font l'objet d'une exclusion puisque la rémunération de ces emplois est basée, soit exclusivement, soit en partie, sur des commissions, tout en étant parfois constituée de montants très élevés (les commissions ne sont pas recueillies dans l'enquête pour le moment) :

- 6411 – *Représentants/représentantes des ventes et des comptes – commerce de gros (non-technique)* ainsi que le code 641 ;
- 111 – *Professionnels/professionnelles en finance, en vérification et en comptabilité* ainsi que les codes à quatre chiffres qui en dérivent, sauf le code 1111 ;
- 0111 – *Directeurs financiers/directrices financières* ainsi que le code 011.

Dans le secteur de la santé, trois groupes intermédiaires ont été retirés parce que les résultats relatifs aux salaires et aux échelles salariales ne reflétaient pas la réalité de la profession. Ces groupes professionnels, ou certains emplois qui en font partie, sont rémunérés selon un mode particulier (comme la rémunération à l'acte, non couverte par l'enquête) ou n'ont pas été couverts par l'enquête parce que les titulaires ne sont généralement

pas des personnes salariées¹. Voici donc les groupes qui ont été exclus des tableaux sur les salaires et de ceux sur les échelles salariales :

- 311 – *Médecins, dentistes et vétérinaires* ;
- 312 – *Optométristes, chiropraticiens/chiropraticiennes et autres professionnels/professionnelles en diagnostic et en traitement de la santé* ;
- 313 – *Pharmaciens/pharmaciennes, diététistes et nutritionnistes*.

Pour appuyer notre propos, prenons par exemple le code 311 – *Médecins, dentistes et vétérinaires*. Il n'a pas été possible de recueillir le salaire de la majorité des médecins, dentistes et vétérinaires, puisque leur mode de rémunération est souvent à l'acte et peu d'entre eux sont des personnes salariées. Cependant, les salaires des médecins résidents et résidentes ont été colligés et contribuent en très grande partie au résultat salarial moyen obtenu. Ces salaires font baisser fortement la moyenne salariale du groupe intermédiaire 311 et, en conséquence, celle-ci ne reflète pas la réalité. Des cas similaires ont été relevés pour les codes 312 et 313.

Retrait de certains résultats

Le code CNP 7511 – *Conducteurs/conductrices de camions de transport* comporte une particularité quant au mode de rémunération. Pour plusieurs emplois de ce groupe, la rémunération n'est pas basée sur les heures de travail, mais plutôt sur d'autres éléments, notamment la distance parcourue. Pour cette raison, les résultats de ce groupe sont présentés sur une base annuelle seulement.

1. Ce sont des travailleurs et travailleuses autonomes ou des professionnels et professionnelles à leur compte.

Glossaire

Termes généraux

Ancienneté

Nombre d'années de service dans l'entreprise.

Effectif

Nombre réel d'employés et d'employées à partir duquel les statistiques ont été calculées ou nombre estimé de la population visée, selon le cas.

Personnel permanent à temps plein

Personnel qui exécute un travail pour le compte d'un employeur, reçoit une rémunération en échange de sa prestation de travail, a un contrat de travail de durée indéterminée et travaille généralement 30 heures ou plus par semaine.

Entreprise

Entité, constituée ou non en corporation, qui compte un ou plusieurs établissements exerçant ou non le même genre d'activité économique. Il peut s'agir d'une entreprise à propriétaire unique, d'une société en nom collectif ou d'une autre forme d'organisation, comme une coopérative.

Modèle d'emplois

Regroupement d'emplois ayant des caractéristiques communes quant au statut de syndicalisation et à la structure de rémunération (avantages sociaux compris).

Profilage

Processus permettant de caractériser une entreprise en fonction de sa structure organisationnelle et de ses diverses politiques de rémunération, afin de la découper en un ou plusieurs morceaux appelés unités de collecte.

Unité de collecte

Portion de l'entreprise pour laquelle il est logique de recueillir les données sur la rémunération. Les éléments analysés afin de déterminer une unité de collecte sont les suivants : le nombre d'établissements et de personnes

employées, le statut de syndicalisation ainsi que la centralisation de l'information sur la rémunération globale et les conditions de travail.

Secteurs public et privé

Secteur public

Ensemble des unités institutionnelles sous contrôle gouvernemental. Ce contrôle peut prendre la forme de propriété exclusive d'une unité institutionnelle ou d'une participation majoritaire sous forme d'actions donnant le droit de vote. Le secteur public est composé des sous-secteurs suivants : administration québécoise (fonction publique québécoise – sauf les organismes gouvernementaux à caractère industriel ou commercial –, éducation, santé et services sociaux), administration fédérale au Québec, administration municipale, universités et organisations à caractère public des trois paliers de gouvernement.

Secteur privé

Ensemble des organisations qui ne sont pas incluses dans le secteur public. Les sous-secteurs suivants du secteur privé ne font pas partie de l'enquête : l'agriculture et les services relatifs à l'agriculture, l'exploitation forestière et les services forestiers, la pêche et le piégeage ainsi que la construction.

Secteurs d'activité économique

La nomenclature utilisée est celle du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 2022. Certains secteurs ont toutefois été regroupés.

Extraction minière, exploitation en carrière et extraction de pétrole et de gaz (21)

Comprend les sous-secteurs suivants : extraction minière ; exploitation en carrière ; extraction de pétrole et de gaz ; activités de soutien à l'extraction minière, à l'exploitation en carrière et à l'extraction de pétrole et de gaz.

Services publics (22)

Comprend les sous-secteurs suivants : production, transport et distribution d'électricité ; distribution de gaz naturel ; réseaux d'aqueduc et d'égout et autres.

Fabrication (31-32-33)

Comprend les sous-secteurs suivants : fabrication d'aliments, de boissons et de produits du tabac ; usines de textiles ; usines de produits textiles ; fabrication de vêtements, de produits en cuir et de produits analogues ; fabrication de produits en bois ; fabrication de papier, impression et activités connexes de soutien ; fabrication de produits du pétrole et du charbon ; de produits chimiques ; de produits en caoutchouc et en plastique ; de produits minéraux non métalliques ; première transformation des métaux ; fabrication de produits métalliques ; de machines ; de produits informatiques et électroniques ; de matériel, d'appareils et de composants électriques ; fabrication de matériel de transport ; de meubles et de produits connexes ; activités diverses de fabrication.

Commerce (41-44-45)

Comprend les sous-secteurs suivants :

- Commerce de gros (41) : grossistes-distributeurs de produits agricoles ; de produits pétroliers ; de produits alimentaires, de boissons et de tabac ; d'articles personnels et ménagers ; de véhicules automobiles et de leurs pièces ; de matériaux et fournitures de construction ; de machines, de matériel et de fournitures ; de produits divers ; agents et courtiers du commerce de gros.

- Commerce de détail (44-45) : marchands de véhicules automobiles et de leurs pièces ; magasins de meubles et d'accessoires de maison ; magasins d'appareils électroniques et ménagers ; marchands de matériaux de construction et de matériel et fournitures de jardinage ; magasins d'alimentation et de produits de santé et de soins personnels ; stations-service ; magasins de vêtements et d'accessoires vestimentaires ; magasins d'articles de sport, d'articles de passe-temps, d'articles de musique et de livres ; magasins de fournitures de tout genre ; magasins de détail divers ; détaillants hors magasin.

Transport et entreposage (48-49)

Comprend les sous-secteurs suivants : transport aérien ; ferroviaire ; par eau ; par camion ; transport en commun et transport terrestre de voyageurs ; transport par pipeline ; transport de tourisme et d'agrément ; activités de soutien au transport ; services postaux ; messageries et services de messagers ; entreposage.

Industrie de l'information et industrie culturelle (51)

Comprend les sous-secteurs suivants : édition ; industries du film et de l'enregistrement sonore ; radiotélévision, télédiffusion et télécommunications ; services d'information et de traitement des données.

Finance, assurances, immobilier et location (52-53)

Comprend les sous-secteurs suivants :

- Finance et assurances (52) : autorités monétaires – banque centrale ; intermédiation financière et activités connexes ; valeurs mobilières, contrats de marchandises et autres activités d'investissement financier connexes ; sociétés d'assurance et activités connexes ; fonds et autres instruments financiers.
- Services immobiliers et services de location et de location à bail (53) : services immobiliers ; services de location et de location à bail ; bailleurs de biens incorporels non financiers, sauf les œuvres protégées par le droit d'auteur.

Services professionnels, scientifiques et techniques (54)

Comprend les sous-secteurs suivants : services juridiques ; services de comptabilité, de préparation des déclarations de revenus, de tenue de livres et de paie ; architecture, génie et services connexes ; services spécialisés de design ; conception de systèmes informatiques et services connexes ; services de conseils en gestion et de conseils scientifiques et techniques ; services de recherche et de développement scientifiques ; publicité et services connexes ; autres services professionnels, scientifiques et techniques.

Gestion de sociétés et d'entreprises (55)

Comprend le sous-secteur gestion de sociétés et d'entreprises.

Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement (56)

Comprend les sous-secteurs suivants : services administratifs et services de soutien ; services de gestion des déchets et d'assainissement.

Services d'enseignement (61)

Comprend les sous-secteurs suivants : écoles primaires et secondaires ; collèges communautaires et cégeps ; universités ; écoles de commerce et de formation en informatique et en gestion ; écoles techniques et écoles de métiers ; autres établissements d'enseignement et de formation ; services de soutien à l'enseignement.

Soins de santé et assistance sociale (62)

Comprend les sous-secteurs suivants : services de soins ambulatoires ; hôpitaux ; établissements de soins infirmiers et de soins pour bénéficiaires internes ; assistance sociale.

Arts, spectacles et loisirs (71)

Comprend les sous-secteurs suivants : arts d'interprétation, sports-spectacles et activités connexes ; établissements du patrimoine ; divertissement, loisirs et jeux de hasard et loteries.

Hébergement et services de restauration (72)

Comprend les sous-secteurs suivants : services d'hébergement ; services de restauration et débits de boissons.

Autres services (81)

Comprend les sous-secteurs suivants : réparation et entretien ; services personnels et services de blanchissage ; organismes religieux, fondations, groupes de citoyens et organisations professionnelles et similaires ; ménages privés.

Administrations publiques (91)

Comprend les sous-secteurs suivants : administration publique fédérale ; administration publique provinciale (québécoise) ; administrations publiques locales, municipales et régionales ; administrations publiques autochtones ; organismes publics internationaux et autres organismes publics extraterritoriaux.

Statut de syndicalisation

Personnel syndiqué

Personnel couvert par une convention collective ou par un contrat de travail négocié par un syndicat, qu'il soit membre ou non du syndicat.

Personnel non-syndiqué

Personnel non membre d'un syndicat et qui n'est couvert par aucune convention collective ou contrat de travail négocié par un syndicat.

Termes relatifs aux emplois repères¹

Corps d'emploi

Emploi général regroupant différentes appellations pour une même profession et comprenant divers niveaux de complexité.

Emploi repère

Emploi choisi en fonction de son caractère significatif dans l'administration québécoise et de sa comparabilité avec les emplois du marché du travail. Il s'agit d'une combinaison du corps d'emploi et du niveau de complexité.

Catégories d'emplois

Professionnels et professionnelles

Personnel dont les principales responsabilités se rapportent à la conception, à la réalisation, à l'analyse et à l'évaluation des normes, politiques, procédés et systèmes relatifs aux activités de l'organisation. L'accomplissement des tâches assignées à ce genre d'emploi requiert généralement un diplôme universitaire ou l'équivalent. Les cadres-conseils qui ne détiennent pas d'autorité hiérarchique sont inclus ici. Les professionnels et professionnelles peuvent cependant assumer la supervision ou la coordination du personnel de même catégorie ou de catégories subalternes.

Techniciens et techniciennes

Personnel dont les principales activités se rapportent à l'exécution de travaux spécialisés et à la conception et à la réalisation des mécanismes facilitant l'application de normes, procédés, programmes et systèmes. L'accomplissement des tâches assignées à ce genre d'emploi requiert généralement un diplôme collégial ou l'équivalent. Cette catégorie ne comporte pas de cadres de direction, mais comprend du personnel pouvant assumer la supervision ou la coordination de personnes de même catégorie ou de catégories subalternes.

Employés et employées de bureau

Personnel dont les principales activités se rapportent à des fonctions d'application formelle de normes, procédures, directives ou méthodes impliquant notamment la préparation, le traitement, la transcription, la conservation et la distribution de documents et de données. Les emplois de cette catégorie comportent aussi des fonctions ayant trait aux renseignements et à la manipulation d'un équipement spécialisé. L'accomplissement des tâches assignées à ce genre d'emploi requiert généralement une scolarité de niveau secondaire ou l'équivalent. Le personnel de cette catégorie peut assumer la répartition et la coordination du travail de personnes de même catégorie.

Employés et employées de service

Personnel dont les principales activités se rapportent à des tâches manuelles. Les tâches sont caractérisées par l'exécution, selon des directives précises, de travaux manuels simples n'exigeant aucune connaissance spécialisée. L'accomplissement des tâches assignées à ce genre d'emploi requiert généralement une scolarité de niveau secondaire (ou l'équivalent) ou un diplôme d'études professionnelles (DEP). Le personnel de cette catégorie peut être responsable de la répartition et de la coordination du travail de personnes de même catégorie (ou moins qualifiées), et cela, à titre de chef d'équipe.

Ouvriers et ouvrières

Personnel dont les principales activités se rapportent à des tâches manuelles. Les tâches exigent l'application de méthodes et de procédés spécialisés, généralement au moyen de machines et d'outils appropriés. L'accomplissement des tâches assignées à ce genre d'emploi requiert habituellement une scolarité de niveau secondaire (ou l'équivalent) ou un diplôme d'études professionnelles (DEP). Des certificats et des cartes de compétence, décernés par des organismes officiels, sont souvent exigés dans le cas de métiers réglementés. Le personnel de cette catégorie peut être responsable de la répartition et de la coordination du travail de personnes de même catégorie (ou moins qualifiées), et cela, à titre de chef d'équipe.

1. La description des emplois repères est disponible sur le site Web de l'Institut : statistique.quebec.ca.

Niveaux de complexité

Niveau d'entrée et d'apprentissage (niveau 1)

Fait référence à des postes où le ou la titulaire remplit progressivement les attributions caractéristiques de son corps d'emploi. Les décisions prises à ce niveau concernent des éléments courants et sont plus étroitement encadrées. L'autonomie au travail est restreinte et les tâches sont effectuées selon les directives détaillées d'un supérieur immédiat ou d'une supérieure immédiate.

Niveau de fonctionnement autonome (niveau 2)

Fait référence à des postes où le ou la titulaire accomplit l'ensemble de ses attributions de façon autonome. Le personnel de ce niveau peut exercer des fonctions de conseil, de soutien technique, de conception et d'analyse, y compris la formulation de recommandations. Le ou la titulaire peut aussi exercer des fonctions de supervision ou de coordination, mais de telles fonctions ne sont pas de nature régulière ou continue. Il ou elle travaille sous la surveillance générale d'un supérieur ou d'une supérieure qui examine la qualité de son jugement et le respect des normes, une fois le travail terminé.

Niveau de chef d'équipe ou de spécialiste (niveau 3)

Chef d'équipe

Le niveau de chef d'équipe se caractérise par la supervision ou la coordination de ressources parmi lesquelles on doit retrouver au moins trois personnes du même corps d'emploi ou de même catégorie. Le ou la chef d'équipe doit avoir une vue d'ensemble des activités reliées à la progression de son mandat. Il ou elle évalue les demandes requises et juge du traitement à leur donner, répartit le travail et en vérifie l'exécution, fournit l'expertise (conseils et orientation), donne son avis lors de la notation des membres de son équipe et collabore à leur formation. Toutefois, l'emploi ne doit pas comporter plus de 50 % de tâches consacrées à la gestion.

Spécialiste

Il s'agit d'un emploi de complexité supérieure exigeant une connaissance très approfondie d'une discipline ou d'un domaine de travail. Le ou la titulaire assume un rôle d'orientation stratégique dans le cadre de travaux et d'analyses complexes pour lesquels interagissent des quantités importantes d'informations et de variables. Ces travaux se distinguent par leur originalité et leur caractère exceptionnel ou inusité. Le titre de spécialiste inclut également les catégories « expert » et « émérite » désignées dans la directive du Conseil du trésor en la matière, adoptée le 31 juillet 2006.

Termes relatifs à la classification nationale des professions (CNP)

Niveaux de compétence

Pour cette variable d'analyse, les professions de la CNP ont été classées en quatre niveaux de compétence. Pour déterminer le niveau de compétence d'un emploi, l'expérience requise pour accéder à l'emploi, la complexité des tâches, les responsabilités inhérentes à cet emploi ainsi que le niveau de formation sont considérés. Les appellations utilisées dans ce rapport (mentionnées ci-dessous) correspondent, dans l'ordre, aux appellations suivantes

utilisées dans l'*Annuaire québécois des statistiques du travail* : gestion, professionnel, technique, intermédiaire et élémentaire.

Gestion – niveau A

Groupe d'emplois qui englobe les membres des corps législatifs ainsi que les cadres supérieurs et supérieures et intermédiaires. Le ou la titulaire de l'emploi consacre plus de 50 % de son temps de travail à des activités de gestion.

Formation universitaire – niveau A

Ensemble des programmes d'études universitaires sanctionnées par un diplôme de premier cycle, de deuxième cycle ou de troisième cycle.

Formation collégiale – niveau B

Ensemble des programmes d'études postsecondaires sanctionnées par un diplôme d'études collégiales pré-universitaires, un diplôme d'études professionnelles (DEP), une attestation de spécialisation professionnelle (ASP) ou un diplôme d'études collégiales techniques (DEC) qui mène généralement au marché du travail. Une formation technique vise une ou plusieurs fonctions du travail de technicienne ou de technicien. Ce niveau est aussi attribué au personnel qui exerce des fonctions de supervision ou qui assume des responsabilités importantes dans le domaine de la sécurité et de la santé (par exemple les membres du service incendie, les membres du corps policier et les infirmières et infirmiers auxiliaires autorisés).

Formation de niveau secondaire – niveau C

Ensemble des programmes d'études secondaires et postsecondaires sanctionnées par une attestation d'études professionnelles (AEP) visant l'acquisition des compétences associées à une ou à plusieurs fonctions du travail. Les fonctions du travail associées à ces programmes sont d'un niveau de complexité moindre que celles associées aux programmes d'études techniques et mènent à l'exercice d'un métier spécialisé ou semi-spécialisé. Une à cinq années d'études secondaires ou jusqu'à deux années de formation en cours d'emploi, de cours de formation externe ou d'expérience de travail précise sont généralement exigées.

Formation en cours d'emploi – niveau D

Ensemble des processus d'apprentissage, formels ou autres (sans aucune exigence scolaire particulière), par lesquels les personnes développent leurs aptitudes, enrichissent leurs connaissances et améliorent leurs compétences.

Termes relatifs au volet salarial

Heures normales de travail

Nombre d'heures de la semaine normale de travail.

Quartile de salaire

Un quartile correspond à chacune des trois valeurs qui divisent l'ensemble de l'effectif en quatre parts égales. Au premier quartile (Q1), 25 % de l'effectif gagnent moins que le salaire présenté et 75 % gagnent plus. Le salaire médian (Q2) est la valeur centrale qui partage l'ensemble de l'effectif en deux parts égales (50 % au-dessus et 50 % au-dessous). Au troisième quartile (Q3), 75 % de l'effectif gagne moins que le salaire présenté et 25 % gagnent plus.

Salaire

Taux de salaire brut, incluant l'indemnité de vie chère et les primes de chef d'équipe ou de spécialiste, mais excluant la rémunération des heures supplémentaires, les bonis, les autres primes et les montants forfaitaires. Le calcul des données relatives au salaire (moyennes et quartiles) tient compte de tous les salaires payés, notamment ceux qui sont hors échelle et ceux qui sont hors norme. Chaque taux de salaire est pondéré par son poids statistique en fonction de l'effectif qui y est rattaché.

Mode de rémunération : échelles salariales

Échelle salariale

Ensemble de taux de salaire correspondant à une structure salariale de base. Ces taux sont liés à un emploi et ils progressent d'un minimum jusqu'à un maximum, généralement selon un certain nombre de paliers ou d'échelons. Les échelles sont plus ou moins étendues selon les emplois.

Échelle avec un minimum et un maximum normal

Échelle qui prévoit une progression jusqu'au taux maximum de l'échelle. Ce taux, appelé « maximum normal », est accessible à l'employé ou l'employée dont le rendement est satisfaisant. Dans la grande majorité des cas, ces échelles font partie d'un régime de progression automatique jusqu'au maximum.

Échelle avec un minimum, un maximum normal et un maximum au mérite

Échelle qui prévoit une progression jusqu'à un taux précis de l'échelle. Ce taux, appelé « maximum normal », est accessible à l'employé ou l'employée dont le rendement est satisfaisant. Toutefois, la progression au-delà du maximum normal, c'est-à-dire jusqu'à un maximum au mérite, n'est accessible qu'à la personne qui a un rendement supérieur. Dans la plupart des cas, ce sont des échelles de progression au mérite avec un contrôle au maximum normal (point de contrôle) ; la progression peut aussi être automatique jusqu'au maximum normal, alors que celle jusqu'au maximum au mérite reposera sur le mérite.

Échelle avec un minimum et un maximum au mérite

Type d'échelle salariale qui ne comporte pas de maximum normal. Toutefois, le maximum au mérite ne peut être atteint que par la personne dont le rendement est supérieur ou exceptionnel. En général, ces échelles font partie d'un régime de progression au mérite, mais elles ne font pas l'objet d'un contrôle officiel aux fins de l'administration des salaires.

Position dans l'échelle

Ratio du salaire moyen calculé par rapport au maximum normal moyen du groupe correspondant.

Rémunération variable à court terme

Il s'agit de toute forme de rémunération accordée aux membres du personnel ou à un groupe d'employés et employées, autre qu'un taux de base ou un salaire, dans laquelle les versements fluctuent selon certains standards qualitatifs ou quantitatifs, prédéterminés ou non, généralement associés à une performance individuelle, de groupe ou d'entreprise. La rémunération variable à court terme signifie que les versements offerts par le régime sont ponctuels, c'est-à-dire que la prime est octroyée immédiatement à la personne, selon une période de référence généralement d'un an ou moins.

Régimes individuels

Boni au mérite

Montant forfaitaire non récurrent, versé en plus du salaire de base, pour reconnaître le rendement individuel.

Commission

Montant établi selon une mesure objective de performance. Ce mode de rémunération se retrouve uniquement chez le personnel de vente.

Régimes collectifs

Boni d'équipe

Montant forfaitaire calculé en fonction de la performance d'une équipe pour un projet spécifique et selon un certain nombre de critères. Chacun des membres de l'équipe reçoit un boni si les critères fixés ont été atteints ou dépassés.

Partage des bénéfices

Montant forfaitaire calculé à partir des profits de l'entreprise (les bénéfices sont investis dans le programme de rémunération variable).

Partage des gains de productivité

Montant forfaitaire calculé en fonction de l'accroissement de la productivité de l'entreprise (ou d'un service, d'un département, d'une division, etc.).

Régime mixte

Régime hybride

Montant forfaitaire calculé en fonction du rendement de la personne et aussi du groupe auquel elle appartient (ou de l'ensemble de l'unité de collecte). C'est le seul régime qui peut combiner les critères de performance individuelle et collective.

Autres régimes

Tout régime qui correspond aux critères de rémunération variable à court terme, mais qui n'entre dans aucune des catégories précédentes (les bonis à la pièce et les bonis discrétionnaires, par exemple).

Autres modes de rémunération

Bandes salariales élargies (*broadbanding*)

Bandes salariales qui couvrent plusieurs catégories d'emplois et qui permettent une plus grande flexibilité dans la gestion des salaires. Elles se caractérisent par la réduction du nombre de classes d'emplois et l'allongement des structures. Il ne s'agit pas d'échelles salariales.

Taux au rendement

Rémunération basée sur le résultat quantitatif du travail ; il peut s'agir du nombre d'objets, de la fréquence des opérations ou de la production par unité de temps.

Taux avec progression

Rémunération comportant un taux de salaire lors de l'embauche d'une personne, peu importe son expérience de travail précédente. Des majorations successives sont

appliquées à ce taux jusqu'à l'atteinte d'un taux final. Cette progression se fait habituellement sur une période assez courte (par exemple, une année).

Taux fixe

Rémunération établie pour une période déterminée par une convention collective, un contrat de travail ou par indexation, et identique pour tout le personnel occupant un même emploi, peu importe leur qualification, leur expérience et leur ancienneté.

Taux variable

Rémunération sans structure salariale formelle (sans taux minimal ou maximal) et déterminée lors de l'embauche d'une personne.

Autres taux

Appellation qui regroupe les modes de rémunération autres que ceux déjà décrits.

Termes relatifs au volet des avantages sociaux et des conditions de travail

Rémunération au taux régulier (RTR)

Salaire brut versé pour les heures normales de travail (avant toute déduction ou retenue), incluant les indemnités de vie chère et les primes de chef d'équipe ou de spécialiste et excluant la rémunération des heures supplémentaires, les bonis, les autres primes et allocations ainsi que les montants forfaitaires. Notons que la rémunération des heures chômées fait partie intégrante de la rémunération au taux régulier.

Rémunération directe

Remboursement des congés de maladie non utilisés

Paiements effectués par l'employeur pendant la période de référence pour des congés de maladie non utilisés durant cette période ou accumulés pendant le service continu.

Rémunération indirecte

Assurances collectives

Assurance maladie

Régime d'assurance qui prévoit le remboursement partiel ou total de certains frais occasionnés par une maladie ou un accident et qui ne sont pas remboursés par la Régie de l'assurance maladie du Québec. Le régime peut être réservé au personnel ou couvrir également les frais engagés par les membres de leur famille.

Assurance soins dentaires

Régime d'assurance qui prévoit le remboursement partiel ou total des frais pour les traitements préventifs, les services de restauration ou les soins d'orthodontie prodigués par un ou une spécialiste en médecine dentaire. Les frais déjà couverts par la Régie de l'assurance maladie du Québec sont exclus. Le régime peut être réservé au personnel ou couvrir également les frais engagés par les membres de leur famille.

Assurance soins optiques

Régime d'assurance prévoyant le remboursement partiel ou total des coûts d'examen de la vue ou d'achat de verres correcteurs ou de lentilles cornéennes. Le régime peut être réservé au personnel ou couvrir également les frais engagés par les membres de leur famille.

Assurance salaire de courte durée

Programme de protection totale ou partielle du revenu lors d'absences liées à un état d'incapacité totale de travailler (non reliée à un accident du travail) pour une courte période (souvent 26 semaines).

Assurance invalidité de longue durée

Programme de protection totale ou partielle du revenu lors d'absences liées à un état d'incapacité totale de travailler (non reliée à un accident du travail) pour une période indéfinie.

Assurance vie et régimes connexes

Régime d'assurance en vertu duquel les ayants droit de la personne assurée reçoivent à son décès une prestation de revenu ou un montant déterminé, appelé « capital ». Les régimes connexes sont, par exemple, l'assurance vie pour les personnes à charge, le remboursement des cotisations en cas d'invalidité et l'assurance en cas de mort ou de mutilation accidentelle.

Régimes étatiques

Assurance emploi

Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDDC). L'assurance emploi fournit une assistance financière temporaire aux Canadiens et Canadiennes au chômage à la recherche d'un nouvel emploi ou qui améliorent leurs compétences. L'assurance emploi vient également en aide aux travailleurs et travailleuses malades ainsi qu'aux personnes qui doivent s'occuper d'un membre de leur famille gravement malade et qui risque fortement de mourir.

Santé et sécurité du travail (SST)

Le régime de la SST vise à protéger les membres du personnel d'une perte de revenu découlant d'un accident de travail, d'une maladie professionnelle ou de la nécessité d'un retrait préventif.

Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ)

La *Loi sur l'assurance maladie* fournit à la population du Québec un régime universel d'assurance maladie qui protège toutes les personnes résidant au Québec, sans égard à leur âge, leur état de santé ou leur situation financière.

Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)

Le Régime québécois d'assurance parentale prévoit le versement de prestations à toutes les travailleuses et à tous les travailleurs – salariés et autonomes – admissibles qui prennent un congé de maternité, un congé de paternité, un congé parental ou un congé d'adoption. Depuis le 1^{er} janvier 2006, il remplace les prestations de maternité, les prestations parentales et les prestations d'adoption qui étaient offertes aux nouveaux parents québécois en vertu du régime fédéral d'assurance emploi.

Régime de rentes du Québec (RRQ)

Le Régime de rentes du Québec prévoit le versement d'une rente de retraite aux travailleurs et aux travailleuses à partir de 65 ans. Une rente réduite peut être touchée à partir de 60 ans. Le régime verse aussi d'autres types de rentes.

Régimes de retraite

Ensemble des mesures destinées à assurer, selon diverses modalités et conditions, le paiement de prestations de retraite aux employés et employées. L'ERG couvre trois principaux types de régimes de retraite :

Régime de retraite à cotisations déterminées

Régime de retraite agréé dans lequel la cotisation est fixée d'avance. Les prestations de retraite sont constituées des cotisations accumulées en faveur de l'employé et de l'employée, et du rendement des placements associés à ces cotisations. En d'autres termes, le montant des cotisations au régime est connu, alors que le montant du revenu de retraite ne l'est pas.

Régimes de retraite d'épargne à cotisations déterminées

Régime enregistré d'épargne-retraite collectif (REER collectif)

Regroupement de REER individuels dans lequel un contrat est enregistré pour chaque employé participant et employée participante. L'administration quotidienne du régime est centralisée, ce qui permet de réduire les frais de gestion. Comme dans les régimes de retraite à cotisations déterminées, le montant qui sera versé à la retraite n'est pas connu. Toutes les cotisations de la personne employée à un REER collectif ne sont pas considérées comme un revenu (jusqu'à concurrence d'un montant maximum par année) et ne sont donc pas imposables. Par contre, les cotisations de l'employeur au REER de la personne employée sont considérées comme un avantage imposable pour cette dernière.

Régime de participation différée aux bénéfices (RPDB)

Entente en vertu de laquelle l'employeur distribue une partie de ses bénéfices à tout son personnel ou à un groupe désigné d'employés et employées. Les cotisations du personnel ne sont pas permises. Le RPDB est obligatoirement enregistré auprès de l'Agence du revenu du Canada. Il ne faut pas confondre le RPDB avec le régime de participation du personnel aux bénéfices (RPEB). Le RPEB est un régime non agréé qui n'est pas couvert par l'enquête.

REER collectif et RPDB (régime combiné)

Souvent, le RPDB est combiné avec le REER collectif. La participation financière du personnel correspond à ses cotisations versées dans le REER collectif, alors que la participation de l'employeur consiste en des montants versés à une fiducie à partir des profits réalisés. Seul le versement de l'employeur dans le RPDB est retenu aux fins des calculs.

Régime de retraite à prestations déterminées

Régime de retraite agréé en vertu duquel le montant des prestations reçues par le personnel ou le mode de calcul de ces prestations sont connus. Les cotisations de l'employeur ne sont généralement pas déterminées à l'avance, et dépendent des coûts reliés aux prestations de retraite promises et des cotisations versées par le personnel dans le régime.

Heures chômées payées

Congés annuels (vacances)

Périodes d'absence rémunérées pouvant être en partie accumulées ou remboursées et dont la durée, calculée sur une base annuelle, varie selon le niveau d'emploi et l'ancienneté chez l'employeur. Les débours relatifs aux pécules ou aux bonis de vacances ne sont pas inclus dans le coût des congés annuels.

Congés de maladie

Journées d'absence accordées pour des raisons de santé et pour lesquelles l'employeur continue de verser à l'employé et l'employée une partie ou la totalité du salaire régulier ; il n'y a aucune perte de privilèges liés à l'emploi. Ces régimes non assurés ne protègent la personne que pour de courtes périodes d'absence.

Congés mobiles

Courtes périodes d'absence rémunérées dont les dates sont déterminées par l'employeur, après entente entre l'employeur et le syndicat ou entre l'employeur et l'employé ou l'employée.

Horaire réduit

Semaine de travail réduite sans diminution du niveau de rémunération hebdomadaire ou annuelle. Horaire souvent connu sous le nom d'*horaire d'été*.

Jours fériés

Courtes périodes d'absence rémunérées qui sont déterminées en vertu d'une loi ou reconnues par l'usage pour commémorer un événement civil ou religieux.

L'Institut de la statistique du Québec réalise chaque année l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec* (ERG). L'Institut collige de l'information sur tous les emplois présents dans les organisations ciblées dans l'échantillon, en codant ces emplois selon la Classification nationale des professions (CNP).

La publication *Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec – Collecte 2025* offre des données sur les salaires, les heures normales de travail et les échelles salariales, selon les professions des groupes intermédiaires et de base de la CNP. Les résultats sont affichés selon 13 ventilations. 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.

« Une organisation
statistique performante
au service d'une société
québécoise en évolution »

statistique.quebec.ca