

L'emploi atypique chez les étudiants québécois

par Luc Cloutier-Villeneuve

Dans un récent article de l'Institut de la statistique du Québec¹, on a montré que l'emploi atypique² touche environ le tiers des travailleurs de 25 ans et plus au Québec en 2013 et que cette part à même diminué pour certains groupes depuis 1997. Toutefois, qu'en est-il de la situation chez les étudiants? L'emploi y est-il majoritairement atypique? Ce type d'emploi est-il plutôt en croissance dans ce groupe? Cet article répond à ces questions tout en dressant un portrait du phénomène pour cette population. De plus, une comparaison avec l'Ontario et le reste du Canada est présentée.

La très grande majorité des étudiants travaillant durant la période scolaire sont dans des emplois atypiques

Un peu moins de la moitié des étudiants (46,8 %) travaillent durant la période scolaire en 2013. Ce taux tend à augmenter avec l'âge, passant à 56,5 % chez les 20-24 ans et à 58,8 % chez les 25-29 ans. Qu'en est-il de l'emploi atypique ?

En 2011-2013, on estime que 8 étudiants sur 10, étant sur le marché du travail, occupaient un emploi dit « atypique », soit autre que salarié perma-

nent à temps plein (tableau 1). En nombre, ce sont près de 340 000 étudiants. Comme le montre le tableau 1, ce nombre est en forte croissance par rapport à la moyenne calculée en 1997-1999 (hausse d'environ 125 000 ou de 59 %). Le taux d'emploi atypique des étudiants québécois semble en parallèle s'être accru d'environ 5 points au cours de la période étudiée³. Les femmes aux études sont autant susceptibles que les hommes aux études d'occuper un emploi atypique, mais puisque ces dernières comptent pour près de 60 % de l'ensemble des étudiants en emploi, elles forment le plus gros contingent d'emplois atypiques (près de 200 000).

L'emploi atypique est davantage présent chez les 15-24 ans

Les résultats selon le groupe d'âge révèlent sans surprise un très fort taux

d'emploi atypique chez les 15-19 ans (près de 100 %); ce taux diminue toutefois chez les 20-24 ans pour se situer sous la barre des 90 % et glisse à un peu plus de 50 % chez les étudiants de 25 ans et plus. Dans ce dernier groupe d'âge, le plus faible taux pourrait s'expliquer par le fait que les étudiants sont davantage aux études à temps partiel et donc plus disponibles pour occuper des emplois à temps plein, notamment permanents. Par contre, leur taux d'emploi atypique semble avoir augmenté de façon appréciable durant la période, soit de plus de 10 points. Par ailleurs, les trois quarts des emplois atypiques sont détenus par les étudiants âgés de 15-24 ans; ces derniers sont donc surreprésentés à ce chapitre puisqu'ils comptent pour environ les deux tiers de l'emploi des étudiants.

Également dans ce numéro :

La rémunération dans les entreprises de 200 employés et plus de l'industrie de la fabrication en 2014.....6

1. Luc CLOUTIER-VILLENEUVE (2014), « Évolution de l'emploi atypique au Québec depuis 1997 », *Flash-info*, vol. 15, n° 3, p. 1-13.
2. Comprend les emplois salariés qui ne sont pas à temps plein et permanents, soit ceux à temps partiel permanents ou temporaires et ceux à temps plein temporaires ainsi que les emplois de travailleurs indépendants avec ou sans aide rémunérée.
3. Les tests de différences de proportion sur la variation du taux d'emploi atypique, dans les tableaux 1 et 2, n'ont pas révélé de différences statistiquement significatives. Cependant, la lecture tendancielle d'année en année va généralement dans le sens d'une augmentation continue du taux d'emploi atypique compte tenu de la croissance significative du nombre d'emplois atypiques, ce qu'on observe aussi en Ontario et pour l'ensemble du Canada.

Tableau 1

Emploi atypique chez les étudiants, résultats selon diverses ventilations, Québec, données estimées sur 8 mois (mai à août exclus), moyenne sur 3 ans (2011-2013)

	Ensemble de l'emploi	Emploi atypique	Taux ¹
	k		%
Ensemble			
Estimation	422,5	338,2	80,1
Variation ²	138,7 [†]	125,6 [†]	5,1
Femmes			
Estimation	243,9	196,7	80,6
Variation ²	86,1 [†]	78,5 [†]	5,8
Hommes			
Estimation	178,5	141,5	79,2
Variation ²	52,6 [†]	47,1 [†]	4,3
15-19 ans			
Estimation	143,0	139,4	97,5
Variation ²	45,9 [†]	45,1 [†]	0,3
20-24 ans			
Estimation	139,5	123,6	88,6
Variation ²	50,4 [†]	46,2 [†]	1,8
25 ans et plus			
Estimation	139,9	75,3	53,8
Variation ²	42,4 [†]	34,3 [†]	11,8
Études secondaires ou moins			
Estimation	105,7	95,8	90,7
Variation ²	34,8 [†]	33,9 [†]	3,3
Études postsecondaires			
Estimation	238,4	196,8	82,5
Variation ²	75,4 [†]	74,1 [†]	7,3
Diplôme universitaire			
Estimation	78,4	45,6	58,2*
Variation ²	28,5 [†]	17,6 [†]	2,0

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

† Variation significative au seuil de 5 %.

1. En proportion de l'emploi salarié total des étudiants.

2. Variation de 1997-1999 à 2011-2013.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2013.
Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Tableau 2

Emploi atypique chez les étudiants, résultats selon diverses ventilations, Québec, données estimées sur 8 mois (mai à août exclus), moyenne sur 3 ans (2011-2013)

	Ensemble de l'emploi	Emploi atypique	Taux ¹
	k		%
Durée d'emplois de moins de 6 mois			
Estimation	94,4	85,8	91,0
Variation ²	25,4 [†]	22,7 [†]	-0,6
Durée d'emplois entre 6 et 11 mois			
Estimation	83,7	74,0	88,4
Variation ²	32,8 [†]	29,7 [†]	1,3
Durée d'emplois entre 12 mois et 24 mois			
Estimation	85,8	72,5	84,4
Variation ²	34,1 [†]	30,2 [†]	2,8
Durée d'emplois de plus de 24 mois			
Estimation	158,6	105,9	66,8
Variation ²	46,4 [†]	43,0 [†]	10,7
Moins de 20 employés³			
Estimation	159,5	137,5	86,2
Variation ²	50,0 [†]	46,5 [†]	3,1
Entre 20 et 99 employés³			
Estimation	145,6	120,2	82,6
Variation ²	56,5 [†]	55,0 [†]	9,3
100 employés et plus³			
Estimation	99,7	62,7	63,0
Variation ²	37,5 [†]	29,5 [†]	9,5
Commerce de détail			
Estimation	120,3	111,1	92,4
Variation ²	54,4 [†]	50,4 [†]	0,2
Hébergement et services de restauration			
Estimation	77,1	71,8	93,1
Variation ²	36,1 [†]	34,0 [†]	0,8
Enseignement / Soins de santé et assistance sociale			
Estimation	85,4	59,7	70,0*
Variation ²	31,3 [†]	22,7 [†]	1,6
Autres industries			
Estimation	139,7	95,6	68,4
Variation ²	16,8 [†]	18,5 [†]	5,7

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

† Variation significative au seuil de 5 %.

1. En proportion de l'emploi salarié total des étudiants.

2. Variation de 1997-1999 à 2011-2013.

3. Les travailleurs indépendants sont exclus.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2013.
Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Le taux d'emploi atypique est beaucoup plus faible chez les étudiants ayant un diplôme universitaire

Environ 9 étudiants en emploi sur 10 ayant fait des études secondaires ou moins se trouvent dans un emploi autre que permanent à temps plein en 2011-2013. Les étudiants ayant fait des études postsecondaires montrent un taux plus faible, mais tout de même élevé, c'est-à-dire plus de 80 %, et qui pourrait avoir augmenté au cours de la période. En revanche, les diplômés universitaires toujours aux études tout en étant actifs sur le marché du travail sont beaucoup moins susceptibles d'occuper un emploi atypique ; ce sont, en effet, près de 60 % qui se retrouvent dans cette situation.

Les faibles durées d'emploi sont associées à des taux d'emploi atypique élevés

Le taux d'emploi atypique est très élevé chez les étudiants ayant deux ans et moins de durée d'emploi chez le même employeur (tableau 2). De fait, il est de l'ordre de 85 à 90 %. Par contre, les étudiants travaillant pour le même employeur depuis plus de deux ans ont moins de chances d'occuper un emploi atypique puisque ce sont les deux tiers

qui ont un tel emploi en 2011-2013. Cependant, ce taux semble avoir connu une hausse non négligeable durant la période étudiée (autour de 10 points).

Travailler dans de grands établissements rend moins probable le fait d'occuper un emploi atypique

La fréquence des emplois atypiques chez les étudiants diminue à mesure que la taille de l'établissement augmente. Ainsi, le taux est supérieur à 80 % dans les établissements de moins de 100 employés, mais glisse aux environs de 60 % dans les établissements plus grands. Cependant, tous les établissements sont susceptibles d'avoir connu une croissance de leur part d'emplois atypiques chez les étudiants au cours de la période étudiée, en particulier ceux comptant entre 20 et 99 employés ou 100 employés et plus. Enfin, la très grande majorité des étudiants ayant un emploi atypique, soit près de 80 %, se trouvent dans les établissements de moins de 100 employés.

Par ailleurs, l'emploi atypique des étudiants est surtout présent dans trois grands regroupements d'industries. En effet, le commerce de détail compte pour environ le tiers, l'hébergement et

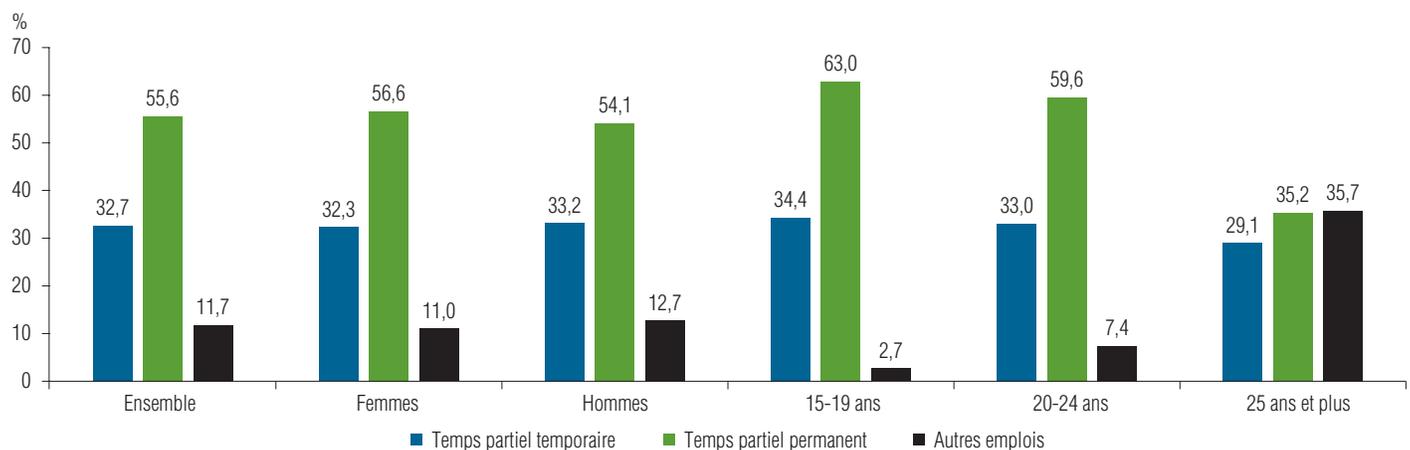
les services de restauration, pour un peu plus de 20 %, et l'enseignement et les soins de santé et l'assistance sociale, pour environ 18 %. Les autres industries, quant à elles, représentent près de 30 % de l'emploi atypique des étudiants. Elles semblent aussi montrer une augmentation de leur part d'emplois atypiques chez les étudiants durant la période.

L'emploi atypique des étudiants est majoritairement constitué d'emplois à temps partiel permanents

La figure 1 montre que l'emploi atypique des étudiants est surtout composé de deux grandes catégories. L'emploi à temps partiel permanent est la catégorie la plus fréquente alors que près de 60 % des effectifs de l'emploi total des étudiants se retrouvent dans celle-ci. C'est plus particulièrement le cas des jeunes de 15-19 ans et de 20-24 ans. La deuxième catégorie en importance est l'emploi à temps partiel temporaire. Environ le tiers des étudiants qui ont un emploi atypique occupent un tel emploi. Enfin, environ un étudiant sur 10 ayant un emploi atypique occupe un emploi qui n'est pas à temps partiel (Autres emplois). Il s'agit ici d'un emploi temporaire à temps plein ou d'un emploi de travailleur indépendant. Ce dernier constat s'applique autant aux

Figure 1

Composition de l'emploi atypique chez les étudiants, résultats selon le sexe et selon le groupe d'âge, Québec, données estimées sur 8 mois (mai à août exclus), moyenne sur 3 ans (2011-2013)



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2013. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

femmes qu'aux hommes. En revanche, la part des autres emplois est très différente chez les étudiants âgés de 25 ans et plus (près du tiers). Ce résultat n'est pas surprenant étant donné que les étudiants de ce groupe d'âge, comme déjà mentionné, sont généralement aux études à temps partiel et peuvent donc occuper un emploi à temps plein ou œuvrer à titre de travailleur indépendant; le fait d'être plus vieux et donc plus susceptibles d'avoir davantage d'expérience joue aussi en leur faveur. En ce qui concerne la catégorie des autres emplois, ajoutons qu'elle est en majorité composée d'emplois à temps plein temporaires (données non présentées).

L'emploi atypique chez les étudiants est donc une réalité très répandue. Il est tout à fait raisonnable de penser que leur moindre disponibilité pour occuper un emploi sur le marché du travail les confine davantage dans des emplois atypiques contrairement aux travailleurs qui ne sont pas aux études. Par ailleurs, comment se fait-il qu'il y ait eu possiblement une augmentation de la part d'emplois atypiques du côté des étudiants de 25 ans et plus, si ces derniers sont habituellement davantage aux études à temps partiel? L'augmentation appréciable de la proportion de ces étudiants étant aux études à temps plein, soit plus de 10 points durant la période (données non présentées) pourrait expliquer ce phénomène. Ainsi, ces étudiants sont moins disponibles pour occuper des emplois à temps plein, et de surcroît permanents en 2011-2013, et sont donc plus susceptibles de se retrouver dans l'emploi atypique, tout comme leurs homologues plus jeunes.

Les étudiants du Québec ont autant de chances que ceux du reste du Canada d'occuper un emploi atypique

La comparaison avec le reste du Canada montre que la fréquence de l'emploi atypique chez les étudiants québécois est similaire à ce qui est constaté en Ontario et ailleurs au Canada. Ainsi, environ 8 étudiants sur 10 occupent un tel emploi (tableau 3). Par ailleurs, il se pourrait que la croissance de la part d'emplois atypiques

Tableau 3

Emploi atypique chez les étudiants, résultats selon la région et le sexe, données estimées sur 8 mois (mai à août exclus), moyenne sur 3 ans (2011-2013)

	Emploi atypique	Taux ¹	Variation ²
	k	%	point de %
Ensemble			
Québec	338,2	80,1	5,1
Ontario	478,7	80,6	3,4
Ailleurs au Canada	416,0	76,8	-0,4
Femmes			
Québec	196,7	80,6	5,8
Ontario	270,7	81,5	3,1
Ailleurs au Canada	243,7	78,1	-0,4
Hommes			
Québec	141,5	79,2	4,3
Ontario	208,0	79,4	3,7
Ailleurs au Canada	172,3	75,0	-0,7

1. En proportion de l'emploi salarié total des étudiants.

2. Variation de 1997-1999 à 2011-2013.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2013.

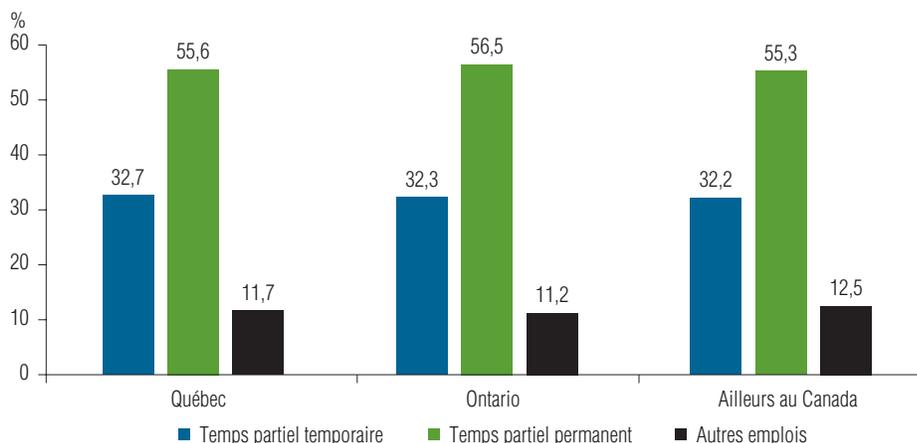
Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

chez les étudiants du Québec durant la période se distingue de celle de l'Ontario, mais surtout de celle des autres régions du Canada; en effet, aucune augmentation ne semble avoir été observée dans ces dernières régions à cet égard. Enfin, la composition de l'emploi atypique est sensiblement la même au Québec et dans le reste du Canada alors que l'emploi à temps partiel permanent est majoritaire dans toutes les régions étudiées (figure 2).

En conclusion, on peut dire que la proportion d'emplois atypiques chez les étudiants, en particulier ceux âgés de 15-24 ans, se distingue nettement de celle des travailleurs de 25 ans et plus, et ce, peu importe les caractéristiques étudiées (voir Cloutier, 2014). En outre, dans ce dernier groupe, une tendance à la baisse de la part d'emplois atypiques est constatée, situation qui ne semble pas notée du côté des étudiants du même âge.

Figure 2

Composition de l'emploi atypique chez les étudiants, résultats selon la région, données estimées sur 8 mois (mai à août exclus), moyenne sur 3 ans (2011-2013)



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2013. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Définitions, source et qualité des données

Emploi atypique et emploi typique

Dans cet article, l'emploi atypique correspond aux emplois salariés à temps partiel (moins de 30 heures par semaine dans l'emploi principal) temporaires ou permanents, aux emplois à temps plein temporaires (30 heures ou plus par semaine dans l'emploi principal) de même qu'aux emplois de travailleurs autonomes (avec ou sans aide rémunérée). L'emploi typique regroupe pour sa part les emplois salariés permanents à temps plein. Le taux d'emploi atypique mesure la proportion d'emplois atypiques dans l'ensemble de l'emploi.

Emploi atypique des étudiants

L'emploi atypique des étudiants est estimé sur la base de la période scolaire (excluant les mois de mai à août) étant donné qu'il n'est pas possible de savoir, à partir des fichiers de microdonnées à grande diffusion, si les personnes en emploi durant cette période estivale sont des étudiants et, dans l'affirmative, si elles retournent aux études en septembre. Le nombre d'emplois atypiques chez les étudiants, calculé selon cette méthode est probablement sous-estimé puisqu'il y a des étudiants qui ne travaillent pas durant la période scolaire, mais qui peuvent travailler durant la période estivale et occuper un emploi atypique.

Population retenue

La population retenue dans l'analyse de l'emploi atypique des étudiants est celle de 15 ans et plus qui avait un emploi au moment de l'enquête.

Source et qualité des données

L'*Enquête sur la population active* (EPA) de Statistique Canada est utilisée pour la mesure de l'emploi atypique. Cette enquête de type ménage est réalisée mensuellement et est représentative de la population canadienne civile non institutionnalisée. Elle porte sur un échantillon d'environ 56 000 ménages (près de 10 000 au Québec) et permet d'obtenir des données fiables et à jour concernant le marché du travail. Les données de l'EPA sont recueillies pour chaque province selon un plan de sondage avec renouvellement de panel. Les ménages sélectionnés demeurent dans l'échantillon pendant six mois consécutifs.

La période étudiée dans cet article débute en 1997 ; il s'agit de la première année où des données portant sur le statut d'emploi (permanent et temporaire) sont disponibles et qui permettent de mesurer de façon globale l'emploi atypique.

Les estimations ont été effectuées à partir des fichiers de microdonnées à grande diffusion (FMGD) de l'EPA. Afin d'améliorer la qualité des données estimées, des moyennes sur trois ans ont été calculées. Cette démarche permet de réduire de façon appréciable les coefficients de variation (CV). Des CV approximatifs ont été produits à partir du modèle élaboré par Statistique Canada dans son *Guide de l'Enquête sur la population active* (tableau 7.2). Comme recommandé dans ce guide, les CV portant sur des proportions ont été calculés en additionnant les CV du numérateur et du dénominateur. L'approche utilisée étant conservatrice, les CV calculés tendent toujours à être surestimés. De plus, des intervalles de confiance pour les résultats portant sur l'emploi atypique ont été produits. À moins d'indication contraire, tous les écarts et variations observés sont significatifs au seuil de 5 % et sont basés sur la comparaison des intervalles de confiance (bornes inférieure et supérieure).

La rémunération dans les entreprises de 200 employés et plus de l'industrie de la fabrication en 2014

par Vladimir Racila

Cet article dresse le portrait de la rémunération offerte aux employés québécois permanents à temps plein œuvrant dans les entreprises de 200 employés et plus de l'industrie de la fabrication¹. Les données proviennent de l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec* (ERG), *collecte 2014* réalisée par l'Institut de la statistique du Québec. L'univers de l'ERG est constitué de près de 900 entreprises de 200 employés et plus et touche 958 380 employés réguliers à temps plein. Dans l'industrie de la fabrication, le nombre estimé d'employés permanents à temps plein est de 173 840.

Les résultats portent sur 101² emplois (46 160 employés) qui sont répartis dans cinq catégories : les emplois professionnels, techniques, de bureau, d'entretien et de service et les emplois d'ouvriers. Le panier d'emplois repères considère le niveau de responsabilité de l'emploi ; en effet, un, deux ou trois niveaux de complexité sont examinés.

Le niveau 1 fait référence à des postes où le 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.

Le niveau 2 fait référence à des postes où le titulaire accomplit l'ensemble de ses attributions de façon autonome. Le titulaire peut exercer des fonctions de conseil, de soutien technique, de conception et d'analyse dans lesquelles il est appelé à formuler des recommandations. Il peut aussi exercer des fonctions de supervision ou de coordination, mais de telles fonctions ne sont pas de nature régulière ou continue.

Le niveau 3 fait référence à deux types de postes, soit le niveau de chef d'équipe, qui se caractérise par la supervision ou la coordination d'au moins trois ressources exerçant le même corps d'emploi, ainsi que le niveau de spécialiste, qui se caractérise par un rôle d'orientation stratégique et d'expertise assumé dans le cadre de travaux, projets et analyses complexes. Ces travaux se distinguent par leur caractère exceptionnel ou inusité et ont une incidence majeure sur l'organisation. Le « spécialiste » est également en mesure d'établir des liens avec d'autres domaines que son domaine d'expertise.

Le choix du panier a été réalisé sur la base des emplois de la fonction publique et de ceux du réseau public de l'éducation et de la santé et des services sociaux ayant une contrepartie dans les autres secteurs du marché du travail.

Les avocats et notaires de niveau 3 présentent le salaire le plus élevé

Les tableaux 1 et 2 présentent les salaires horaires moyens, les échelles salariales³, les heures régulières hebdomadaires de travail et la rémunération globale par heure travaillée. La rémunération globale comprend le salaire et les avantages sociaux et tient compte des heures de présence au travail, obtenues en déduisant les heures chômées payées des heures régulières de travail. Les moyennes des salaires, des échelles, des heures et de la rémunération globale sont des moyennes pondérées par l'effectif. En ce qui concerne les échelles salariales, l'information est présentée

pour les catégories des professionnels, des techniciens et des employés de bureau ; quant aux employés d'entretien et de service et ouvriers, ils sont, la plupart du temps, rémunérés selon un taux fixe.

Pour déterminer si une différence entre deux données de rémunération est significative ou non, des tests statistiques basés sur les intervalles de confiance (à 95 %) sont appliqués. L'absence de chevauchement entre les intervalles des résultats comparés indique une différence significative. L'analyse des résultats montre, la plupart du temps, que les éléments de rémunération dans une catégorie d'emplois sont similaires d'un emploi à l'autre sur le plan statistique. Cette situation résulte de la taille d'échantillon de l'ERG dans le secteur de la fabrication et par une moins grande présence des emplois du panier dans ce secteur que dans d'autres secteurs d'activité. Par conséquent, l'analyse ne permet pas toujours de statuer sur la différence entre deux données de rémunération. Par contre, les résultats, à quelques exceptions, présentent des estimations dont le coefficient de variation est inférieur à 15 %, c'est-à-dire que la cote de qualité des données est bonne ou excellente. Les estimations sont considérées suffisamment précises pour être présentées sans mise en garde spécifique.

- En ce qui a trait au salaire horaire moyen, les avocats et notaires de niveau 3 présentent le salaire le plus élevé (69,10 \$ l'heure), tant parmi les emplois professionnels que parmi tous les emplois présentés dans les tableaux 1 et 2.

1. Selon le *Système de classification des industries de l'Amérique du Nord* (SCIAN). Une définition est présentée dans la section portant sur la méthodologie.
2. Le nombre d'emplois présentés dans les tableaux 1 et 2 est moindre en raison de l'application des règles de confidentialité et de la pertinence de la diffusion (par exemple, les résultats pour les ouvriers concernent seulement les emplois qui exigent une carte de compétence, soit ceux de niveau 2).
3. Une échelle salariale se définit comme un ensemble de taux de salaire correspondant à une structure salariale de base. Ces taux sont rattachés à un emploi et ils progressent d'un minimum jusqu'à un maximum, généralement selon un certain nombre de paliers ou d'échelons. La progression dans l'échelle peut être basée sur le rendement de l'employé, la durée de son service continu ou une combinaison de ces deux facteurs.

Tableau 1

Salaires horaires moyens, heures régulières de travail, échelles salariales et rémunération globale par emploi repère professionnel, technique et de bureau, entreprises de 200 employés et plus, industrie de la fabrication¹, Québec, 2014

Titre d'emploi	Niveau de complexité	Heures régulières hebdomadaires de travail	Échelle salariale		Salaire horaire moyen	Rémunération globale
			minimum	maximum normal		
			h	\$		
Emplois professionnels						
Professionnel en communication	1	38,0	33 645	46 150	26,08	34,96
	2	38,7	56 948	73 850	31,86	46,07
	3	37,7	85 735	113 910	55,52	85,26
Professionnel en gestion des ressources humaines	1	39,1	46 556	60 082	26,64	39,00
	2	37,7	56 904	74 973	35,25	50,31
	3	37,8	78 350	103 744	47,70	72,95
Professionnel en gestion financière	1	38,7	47 831	62 412	27,78	40,06
	2	37,8	57 883	73 884	36,17	54,49
	3	37,1	77 757	101 923	51,13	79,02
Professionnel en informatique	1	38,3	41 995	56 214	25,36	34,94
	2	38,7	65 487	82 989	40,83	60,41
	3	37,7	79 511	103 182	53,85	79,83
Ingénieur	1	38,8	49 438	64 896	28,86	42,10
	2	39,0	63 827	83 552	39,12	56,20
	3	38,8	85 649	111 154	54,37	78,67
Professionnel en sciences physiques	1	x	x	x	x	x
	2	39,6	68 859	94 987	34,87	49,73
	3	38,6	82 719	108 054	45,60	67,98
Avocat et notaire	1	x	x	x	x	x
	2	37,9	79 205	104 143	51,70	73,58
	3	37,8	95 206	124 498	69,10	101,05
Emplois techniques						
Technicien en administration	1	37,9	46 728	61 631	28,48	43,84
	2	37,6	45 565	59 565	27,19	40,19
	3	37,5	58 035	76 209	33,38	47,74
Technicien de laboratoire	1	40,0	53 890	66 818	24,27	37,63*
	2	39,2	44 827	55 862	26,33	38,76
	3	39,6	x	x	31,65	46,12
Technicien en droit	1	x	x	x	x	x
	2	37,5	45 089	62 300	34,32	45,04
	3	x	x	x	x	x
Technicien en génie	1	38,4	41 866	54 243	27,94	44,07
	2	39,2	59 848	77 145	34,98	52,73
	3	39,0	73 697	95 417	44,46	66,28
Technicien en informatique	1	38,5	30 354	42 365	22,20	31,22
	2	38,2	44 192	58 098	28,30	40,65
	3	38,1	60 862	79 236	37,33	53,78
Technicien en hygiène du travail	1	39,8	x	x	25,27	38,09*
	2	39,8	59 480	76 506	29,68	43,85
Emplois de bureau						
Magasinier	1	39,1	35 917	43 095	23,39	37,98
	2	39,8	48 712	59 768	26,69	42,21
	3	x	x	x	x	x
Personnel de soutien en administration	1	37,2	30 957	40 626	19,55	29,03
	2	38,3	36 331	46 878	21,99	32,02
	3	39,4	x	x	26,07	35,20
Personnel de secrétariat	1	38,1	37 131	49 681	23,58	33,41
	2	37,9	40 522	52 001	26,13	39,54
	3	37,7	46 851	62 994	30,00	44,18
Préposé aux renseignements	2	37,5	35 577	44 554	21,94	30,85
	3	x	x	x	x	x
Téléphoniste - réceptionniste	2	39,1	32 416	37 582	18,49	24,84
Acheteur	2	38,0	43 504	57 390	27,02	38,54

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

x Donnée confidentielle.

1. Selon le *Système de classification des industries de l'Amérique du Nord* (SCIAN).Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2014.*

- Parmi les professionnels de niveau 2, ce sont également les avocats et notaires qui montrent le salaire supérieur (51,70 \$). En ce qui concerne le niveau 1 de cette catégorie d'emplois, les professionnels en informatique et les ingénieurs montrent respectivement la borne salariale inférieure (25,36 \$) et la borne supérieure (28,86 \$), les résultats sont significativement différents.
- Tous niveaux confondus, la rémunération globale la plus élevée chez les professionnels est constatée pour les avocats et notaires 3 (101,05 \$), comparable à celle des professionnels en communication de même niveau (85,26 \$). La borne inférieure est notée chez les professionnels en informatique (34,94 \$).
- Pour les emplois techniques, ce sont les techniciens en génie 3 qui affichent le salaire le plus élevé (44,46 \$/h); cependant, la différence n'est pas significative avec les techniciens en informatique 3 (37,33 \$/h). Ce constat est aussi valable concernant la rémunération globale (66,28 \$ et 53,78 \$). Parmi les techniciens de niveau 2, les techniciens en laboratoire et les techniciens en administration se démarquent par les salaires les plus bas (respectivement 26,33 \$ et 27,19 \$). Par contre, les techniciens en administration de niveau 1 affichent la borne supérieure (28,48 \$) de ce niveau, alors que les techniciens en informatique montrent la borne inférieure (22,20 \$).
- Dans la catégorie des employés de bureau, les téléphonistes-réceptionnistes 2 présentent le salaire le plus bas (18,49 \$), similaire à celui du personnel de soutien en administration (19,55 \$). La borne supérieure est enregistrée chez le personnel de secrétariat 3 (30,00 \$). Ces constats sont également valables relativement à la rémunération globale; les valeurs respectives sont de 24,84 \$, 29,03 \$ et 44,18 \$.
- En ce qui concerne les employés d'entretien et de service, les salaires se situent entre 18,87 \$ pour les préposés à l'entretien ménager et 27,81 \$ pour les cuisiniers (voir tableau 2). La rémunération globale par heure travaillée de tous les emplois d'entretien et de service est statistiquement comparable, à l'exception de celle des préposés à l'entretien ménager – travaux légers, qui est significativement plus faible que celle des concierges.
- Chez les ouvriers, les conducteurs de véhicules légers affichent le salaire le plus bas (15,77 \$), alors que les électriciens d'entretien marquent la borne supérieure (35,66 \$). Ces emplois désignent également les bornes de la rémunération globale (respectivement 21,36 \$ et 59,45 \$).

Tableau 2

Salaires horaires moyens, heures régulières de travail et rémunération globale par emploi d'entretien et de service et d'ouvrier, entreprises de 200 employés et plus, industrie de la fabrication¹, Québec, 2014

Titre d'emploi	Niveau de complexité	Heures régulières hebdomadaires de travail	Salaire horaire moyen	Rémunération globale
			h	\$/heure
Emplois d'entretien et de service				
Concierge	2	38,6	25,49	41,51
Cuisinier	2	38,7	27,81*	41,96*
Gardien	2	39,9	22,77	32,87
Journalier ou préposé aux terrains	2	x	x	x
Préposé à la cuisine et à la cafétéria	2	40,5	19,16	29,79*
Préposé à l'entretien ménager - travaux lourds	2	40,4	18,87	27,81
Ouvrier d'entretien - maintenance	2	39,0	22,22	32,58*
Préposé à l'entretien ménager - travaux légers	2	39,7	18,87	27,13
Emplois d'ouvriers				
Conducteur de véhicules légers	2	41,9	15,77	21,36
Conducteur de véhicules lourds	2	39,6	25,50	37,32
Électricien	2	40,1	35,66	59,45
Mécanicien de véhicules motorisés	2	39,6	32,78	52,41
Mécanicien d'entretien millwright	2	39,5	28,71	43,90
Menuisier d'entretien	2	39,5	30,58	49,03
Ouvrier certifié d'entretien	2	40,0	29,93	45,78
Machiniste	2	39,1	28,88	43,17

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

x Donnée confidentielle.

1. Selon le *Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN)*.

Source: Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2014*.

Les heures régulières de travail sont comparables pour plusieurs emplois d'un même niveau de complexité

Les professionnels du niveau d'entrée et d'apprentissage affichent un nombre d'heures de travail similaire, peu importe la nature de leur travail. C'est également le cas des professionnels de niveau 3, des employés de bureau de niveau 1 et des employés d'entretien et de service de niveau 2.

Les emplois techniques d'un même domaine d'activité montrent une semaine de travail normale équivalente sur le plan statistique. Ce constat s'observe fréquemment dans les catégories des professionnels et des employés de bureau.

Toutes catégories d'emplois confondues, ce sont les ouvriers qui montrent la différence au chapitre des heures régulières hebdomadaires de travail la plus grande, soit un peu plus de deux heures et trois quarts. En effet, les heures de cette catégorie varient de 39,1 à 41,9⁴; ces résultats concernent les machinistes et les conducteurs de véhicules légers respectivement. Cette différence représente annuellement près de trois semaines et trois quarts de travail de moins pour les machinistes. Au contraire, les employés d'entretien et de service présentent la différence la plus petite : la semaine régulière de travail varie de 38,6 heures chez les concierges à 40,5 heures³ chez les préposés à la cuisine et à la cafétéria, soit un écart de près de deux heures par semaine. La différence sur une base annuelle est d'un peu plus de deux semaines et demie.

Les heures régulières hebdomadaires de travail chez les professionnels varient de 37,1 à 39,6, alors que celles chez les techniciens vont de 37,5 à 40,0.

Dans la catégorie des employés de bureau, la semaine normale de travail va de 37,2 heures chez le personnel de

soutien en administration 1 à 39,8 heures chez les magasiniers 2. La différence annuelle s'établit à un peu plus de trois semaines et demie.

Les professionnels en communication de niveau 1 présentent le maximum normal le plus bas de la catégorie

Il existe plusieurs types d'échelles salariales : celles avec un minimum et un maximum normal, celles qui comportent un minimum, un maximum normal et un maximum au mérite, et finalement, les échelles salariales ayant un minimum et un maximum au mérite. Ces trois types d'échelles se distinguent par la présence d'un maximum normal et d'un maximum au mérite ou de l'un des deux. Le maximum normal est un paramètre important ; ce taux, accessible à l'employé dont le rendement est satisfaisant, représente le taux de comparaison du marché. Dans la plupart des organisations, le maximum normal sert de référence pour les discussions relatives à l'équité externe. Le maximum au mérite, pour sa part, ne peut être atteint que par les employés qui ont un rendement supérieur. Dans les paragraphes qui suivent, seul le maximum normal est analysé.

- Les professionnels présentent la différence du maximum normal moyen la plus grande parmi toutes les catégories d'emplois, alors que les employés de bureau montrent la situation inverse.
- En effet, les professionnels en communication de niveau 1 se démarquent par le maximum normal le plus bas de leur catégorie (46 150 \$), alors que les avocats et notaires 3 affichent la borne supérieure (124 498 \$).
- Chez les employés de bureau, les maximums varient de 37 582 \$ (téléphoniste-réceptionniste 2) à 62 994 \$ (personnel de secrétariat 3); un écart de 25 412 \$ est donc constaté.

- Parmi les emplois de professionnels de niveau 2, les avocats et notaires affichent le maximum normal le plus élevé (104 143 \$). Cependant, cette valeur est statistiquement similaire à celle des professionnels en sciences physiques (94 987 \$).
- Parmi les experts et les chefs d'équipe, les avocats et notaires et les techniciens en génie se distinguent par un maximum normal élevé dans leur catégorie respective. Cependant, l'amplitude des intervalles de confiance ne permet pas de statuer si ces valeurs sont statistiquement plus élevées que celles de leurs collègues, quelle que soit la nature de leur travail.

4. La semaine normale de travail est constituée habituellement de 40 heures ; cependant, certains employés présentent des exceptions en vertu d'une législation particulière. Soulignons que les heures supplémentaires ne sont pas prises en compte dans l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec*.

Méthodologie

La source des données

L'univers de l'*Enquête sur la rémunération globale* (ERG) est constitué de l'ensemble des entreprises de 200 employés et plus et des municipalités de 25 000 habitants et plus. Le plan d'échantillonnage de l'enquête prévoit un renouvellement des entreprises. Pour ce faire, l'univers est divisé de façon aléatoire en trois blocs. Lorsqu'une entreprise est introduite dans l'enquête, sa participation est requise pour une durée de trois ans. Les données provenant de la collecte 2014 tiennent compte des entreprises incluses dans l'enquête en 2012, 2013 et 2014. Enfin, les résultats concernent les employés réguliers à temps plein.

L'industrie de la fabrication

Cette industrie, définie selon le *Système de classification des industries de l'Amérique du Nord* (SCIAN), comprend les établissements dont l'activité principale est la transformation de matières ou de substances en nouveaux produits par des procédés chimiques, mécaniques ou physiques. Il peut s'agir de produits finis ou de produits semi-finis. Sont aussi assimilées aux activités de fabrication des activités telles que l'assemblage des composants de produits fabriqués, le mélange de matières de même que la finition de produits fabriqués par la teinture, le traitement thermique, le placage et d'autres procédés similaires. Les établissements de l'industrie de la fabrication sont connus sous diverses appellations ; en effet, selon le domaine, il peut s'agir d'usines, de fabriques ou de manufactures. Les codes SCIAN à deux chiffres qui correspondent à l'industrie de la fabrication sont 31, 32 et 33.

Le processus d'appariement des emplois

Sur la base des emplois sélectionnés, un processus d'appariement des emplois est effectué. Il s'agit d'un processus d'évaluation des similitudes entre le contenu des emplois repères et celui des emplois présents dans les entreprises enquêtées. L'appariement se fait en fonction de critères qualitatifs et quantitatifs. Ces critères reposent sur la description générale de l'emploi, les conditions de pratique, la nature et la complexité des tâches, le niveau de responsabilité, la surveillance exercée et reçue, et enfin sur la scolarité et l'expérience exigées.

Le cadre conceptuel de la rémunération globale

Les taux de salaire, les avantages sociaux et les heures de présence au travail sont des éléments de l'équation de la rémunération globale utilisée par l'Institut :

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

La rémunération directe comprend l'ensemble des sommes versées directement à l'employé, soit le salaire, 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 surtout les sommes versées généralement à des tiers au nom de l'employé pour qu'il bénéficie de certains avantages. La rémunération annuelle représente la somme de la rémunération directe et de la rémunération indirecte.

Les heures régulières correspondent à la durée habituelle de travail. Les heures chômées payées couvrent les périodes d'absence rémunérées, soit les congés annuels, les jours fériés, les congés de maladie et les autres congés payés. Ainsi, les heures de présence au travail sont déterminées en déduisant les heures chômées payées du nombre d'heures annuelles régulières. Les salaires et la rémunération globale par heure travaillée sont des moyennes pondérées par l'effectif.

PARUTION DES PUBLICATIONS PRINCIPALES DE L'ENQUÊTE SUR LA RÉMUNÉRATION GLOBALE



L'édition 2014 de l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec* (ERG) présente la rémunération globale offerte dans les entreprises de 200 employés et plus et les municipalités de 25 000 habitants et plus à partir de 269 entreprises dont 199 proviennent du secteur privé et 70, du secteur public.

Les données de l'ERG permettent tout d'abord de comparer la rémunération globale des employés de la fonction publique ainsi que des secteurs publics de l'éducation et de la santé et des services sociaux (administration québécoise) avec celle des autres salariés québécois avant le 30 novembre de chaque année, comme le prescrit l'article 4 de la Loi sur l'Institut de la statistique du Québec. La parution, le 27 novembre 2014, du rapport *Rémunération des salariés. État et évolution comparés* fait état de la chose pour 77 emplois représentatifs de la structure de l'administration québécoise et ayant une contrepartie dans les différents segments du marché du travail. Les emplois sont répartis en cinq catégories : les professionnels, les techniciens, les employés de bureau, les employés de service et les ouvriers.

Le rapport contient des résultats et des analyses détaillés de la comparaison des salaires, des avantages sociaux et de la rémunération globale des employés de l'administration québécoise avec ceux de onze secteurs.



Un autre ouvrage d'envergure est réalisé annuellement à partir des données de l'ERG, soit le rapport *Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec*, pour répondre à l'article 2 de la loi constitutive de l'Institut. Cette publication diffuse des données relatives aux salaires (annuels et horaires), aux échelles salariales, aux heures de travail et à la rémunération globale pour tous les emplois présents dans les entreprises enquêtées, selon différentes ventilations, en codant les emplois selon la *Classification nationale des professions* (CNP) 2011.

Le rapport *Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec* est diffusé plusieurs mois après la parution du rapport *Rémunération des salariés. État et évolution comparés*, laquelle doit se conformer à une date légale. La plus récente édition du rapport *Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec* est parue en août 2014 et présente les résultats de la collecte de 2013.

Les résultats diffusés dans ces deux publications présentent un réel intérêt pour les différents acteurs du marché du travail au Québec, en leur permettant de prendre de meilleures décisions en matière de rémunération. Ces rapports peuvent être obtenus gratuitement sur le site Web de l'Institut à l'adresse suivante : www.stat.gouv.qc.ca.

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

Ont collaboré à la réalisation : Nicole Descroisselles, révision linguistique
Gabrielle Tardif, mise en page
Direction des communications

Pour plus de renseignements : Julie Rabemananjara,
Coordonnatrice des statistiques du travail
1200, avenue McGill College, bureau 400
Montréal (Québec) H3B 4J8

Téléphone : 514 876-4384 (poste 6217)
Télécopieur : 514 876-1767
Courriel : publication.dstr@stat.gouv.qc.ca

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives Canada
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
1^{er} trimestre 2015
ISSN 1715-6394 (en ligne)

© Gouvernement du Québec,
Institut de la statistique du Québec, 2000

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