

TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION

Coup d'œil sur l'ERG

Édition 2007

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

L'Enquête sur la rémunération globale (ERG) de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) représente une valeur ajoutée dans le domaine de la rémunération.

- Les données diffusées à partir de cette enquête sont représentatives de la rémunération offerte dans les entreprises de 200 employés et plus œuvrant au Québec. Il s'agit donc d'une **enquête scientifique** basée sur une méthodologie rigoureuse.
- L'ERG est unique sur le plan de l'enveloppe **de rémunération** et des **emplois couverts**. Il s'agit de l'une des seules enquêtes sur le marché du travail canadien qui compilent, en plus des salaires, des données sur les avantages sociaux, les heures de travail, les caractéristiques de la main-d'œuvre (ancienneté, statut de syndicalisation et sexe) et les heures chômées payées. La prise en compte de la rémunération globale offre un portrait plus complet que la seule comparaison des salaires; la publication de ce type d'information constitue une valeur ajoutée de l'ERG par rapport aux autres enquêtes sur la rémunération. En ce qui concerne les emplois, l'enquête couvre dans un premier temps tous les emplois des entreprises enquêtées qui sont codés selon la Classification nationale des professions, une classification reconnue sur le marché canadien. Ensuite, un exercice détaillé d'appariement à des emplois repères prédéfinis est effectué par les professionnels en rémunération de l'ISQ. Des résultats sont fournis tant par emploi que par groupe d'emplois, et ce, pour des secteurs d'activité économique clairement définis.

- Le processus de collecte, basé sur un **travail de coopération entre le professionnel en rémunération de l'Institut et le répondant de l'entreprise**, repose sur une compréhension approfondie de la structure de rémunération ainsi que de la classification des emplois. Une visite en entreprise permet à l'enquêteur de mieux cerner le dossier, de compléter les données manquantes ou ambiguës, d'effectuer des appariements rigoureux et de développer une relation de qualité avec le répondant.

L'ERG est réalisée par la Direction du travail et de la rémunération (DTR) de l'Institut de la statistique du Québec depuis 1999, mais sa première édition date de 1983. Elle était alors sous la responsabilité du ministère du Travail. La crédibilité de l'ISQ dans le domaine de la rémunération globale s'appuie sur plus de vingt années de recherche ainsi que de travaux d'orientation, d'analyses et d'enquêtes. L'Institut a mené plusieurs recherches méthodologiques sur des sujets tels que le cadre conceptuel de la rémunération globale, les régimes de retraite, la sélection des emplois repères et les avantages sociaux.

Une révision complète de l'ERG a été amorcée il y a un peu plus de trois ans. La mise en œuvre des différents changements est donc actuellement en cours et l'ISQ prévoit publier les premiers résultats sur la base de l'ERG révisée à l'hiver 2008.

Également dans ce numéro :

Comment une entreprise est-elle sélectionnée comme participante à l'ERG?	2
Univers visé	3
Cycle de collecte de l'ERG	4
Éléments de rémunération globale	5
Emplois couverts	6-7
État actuel ... et à venir	7-8

La population visée¹ par l'ERG est constituée de l'ensemble des entreprises comptant au moins 200 employés dans les différents secteurs du marché du travail au Québec². Certains secteurs sont toutefois exclus de l'enquête : l'agriculture et les services relatifs à l'agriculture, la pêche et le piégeage, l'exploitation forestière et les services forestiers, la construction, les organismes internationaux et les autres organismes extraterritoriaux. Dans l'administration municipale, l'univers est défini sur la base de la population desservie par la municipalité et correspond aux villes de 25 000 habitants et plus. Ces dernières comportent généralement au moins 200 employés.

La sélection de l'échantillon, de type aléatoire, est effectuée à l'intérieur de groupes formés d'entreprises d'un même secteur et de taille similaire (appelés « strates »). En accordant un poids à chaque entreprise sélectionnée dans une strate, l'Institut s'assure de la représentativité des résultats.

La figure 1 montre que, dans un secteur, le nombre d'entreprises échantillonnées sur le nombre d'entreprises dans la population (fraction de sondage) est plus élevé dans la strate des entreprises de plus grande taille que dans celle des entreprises de plus petite taille. Cela est nécessaire afin de produire une donnée de qualité, le nombre d'entreprises étant moins important dans la première strate que dans la deuxième. Dans certaines strates, toutes les entreprises doivent répondre, leur nombre étant trop petit pour permettre l'échantillonnage; il s'agit alors de strates recensées.

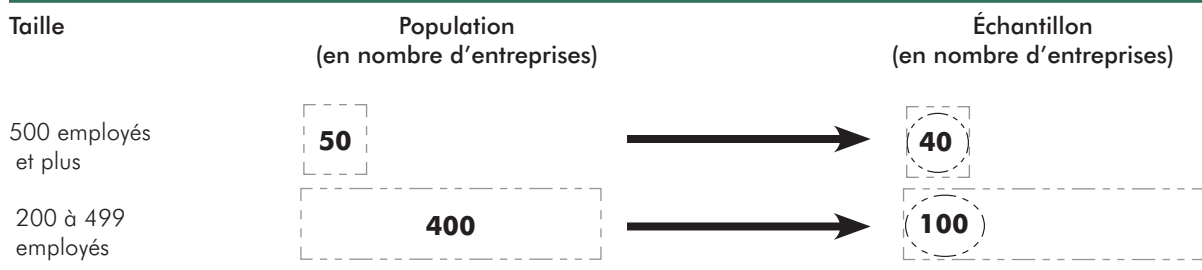
Le caractère obligatoire de l'enquête favorise une plus grande participation des entreprises, ce qui assure une meilleure qualité des données.

Dans certaines entreprises complexes, le fardeau de collecte pourrait s'avérer lourd. Une étape de profilage, consistant à caractériser l'entreprise en fonction de sa structure organisationnelle et de ses diverses politiques de rémunération, permet de découper l'entreprise en unités de collecte pour lesquelles il est logique de recueillir des données sur la rémunération. Les entreprises plus complexes voient ainsi leur charge de collecte diminuée par l'échantillonnage d'unités de collecte³.

Les éléments analysés afin de déterminer une unité de collecte sont les suivants : le nombre d'établissements et d'employés, le statut de syndicalisation ainsi que les similarités sur le plan de la rémunération entre les accréditations syndicales. Aussi, il est important de savoir si l'information sur la rémunération globale et les conditions de travail des employés est centralisée ou non dans un même établissement. Le profilage permet ainsi d'identifier les problématiques liées à la collecte des données.

Figure 1

Exemple d'un échantillon stratifié



1. Le fichier de référence de l'univers de l'enquête est la Banque de données du registre des entreprises (BDRE) de Statistique Canada.

2. À l'exception des entreprises publiques d'enseignement, des entreprises publiques de santé et de services sociaux, de l'administration provinciale (fonction publique du Québec) ainsi que de l'administration fédérale (employés travaillant au Québec) pour lesquelles le critère « comptant au moins 200 employés réguliers à temps plein et à temps partiel » ne s'applique pas.

3. Pour en savoir davantage sur cette étape de l'enquête, voir Karine CHARBONNEAU (2005). « Une nouvelle ère...lancement de la nouvelle ERG », *Flash-info*, vol. 6, n° 4, septembre, p. 10 à 12.

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

Tableau 1

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

Secteur d'activité	Code SCIAN	Entreprise	Employé ³
		n	
Extraction minière	21	12	6 310
Fabrication	31-32-33	325	291 470
Commerce	41-44-45	179	180 700
Transport et entreposage	48-49	31	31 640
Information, culture et loisirs	51-71	47	59 150
Finance, assurances, immobilier et location	52-53	47	66 620
Services professionnels, scientifiques et techniques	54	55	53 290
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	55-56	59	60 930
Services d'enseignement, soins de santé et assistance sociale	61-62	30	11 470
Hébergement et restauration	72	57	35 310
Autres services	81	22	8 010
Entreprises publiques	*	36	53 980
Universités	*	9	19 610
Municipalités ⁴	*	40	—
Total		949	878 490

* : secteur composé de plus de trois codes SCIAN

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

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

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

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

4. Municipalités de 25 000 habitants et plus.

Sources : Institut de la statistique du Québec (ISQ), Enquête sur la rémunération globale (ERG), éditions 2006 et 2007, Statistique Canada, Banque de données du registre des entreprises (BDRE).

RÉMUNÉRATION DES SALARIÉS. ÉTAT ET ÉVOLUTION COMPARÉS

Les données de l'ERG permettent de faire la comparaison annuelle de la rémunération globale des employés de l'administration québécoise avec celle des autres salariés québécois. Cette comparaison est prescrite par l'article 4 de la Loi sur l'ISQ et doit être diffusée au plus tard le 30 novembre de chaque année. Cette publication est principalement utilisée par les parties patronale et syndicales de l'administration québécoise aux fins de négociation.

L'ERG est réalisée selon un cycle de collecte de trois ans et la participation d'une entreprise est requise pour tout le cycle. Le fardeau est plus important lors de l'année d'introduction dans le groupe de rotation et diminue avec l'évolution du cycle (voir tableau ci-dessus). En effet, lors de la deuxième année, seule une mise à jour du dossier est faite et la troisième année du cycle requiert peu de travail de la part de l'entreprise. Dans les strates recensées (par exemple les administrations fédérale et québécoise), les entreprises recommencent un nouveau cycle quand le précédent est terminé. L'analyste en rémunération de l'Institut attribue au dossier soutien le répondant tout le long du cycle de collecte.

Afin d'implanter le cycle de collecte de trois ans, l'échantillon d'entreprises de l'ERG a été divisé en trois parts égales. Un premier groupe d'entreprises sélectionnées a été introduit à l'ERG 2006 (« Groupe de rotation A ») et un autre l'a été à l'ERG 2007 (« Groupe de rotation B »), chacun représentant un tiers de l'échantillon total. L'introduction des groupes de rotation s'est donc faite progressivement d'une année à l'autre. L'échantillon sera complet à l'ERG 2008 lorsque les trois phases d'analyse et de collecte seront présentes dans l'enquête. En 2006, le taux de réponse du groupe de rotation A est de 78 %.

Tableau 2

Cycle de collecte de l'ERG

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

1. Une analyse approfondie de la structure organisationnelle, des politiques de rémunération, des programmes d'avantages sociaux, de la rémunération variable à court terme ainsi que le processus d'appariement complet sont effectués lors de cette étape. Le répondant transmet le fichier sur la rémunération en format électronique.
2. Seule une mise à jour des données est effectuée à partir de la transmission du fichier sur la rémunération par le répondant.
3. Seuls les taux moyens d'augmentation des échelles salariales et des salaires sont recueillis.

Nouvelles publications de l'Institut sur le travail et la rémunération

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

Plusieurs publications concernant la rémunération et le marché du travail y sont diffusées (notamment : *l'Annuaire québécois des statistiques du travail*, vol. 2, n° 2; le rapport *Rémunération des salariés. État et évolution comparés [édition 2006]*; le *Flash-info*, vol. 7, n°s 2 et 3, vol. 8, n° 1.)

Les divers éléments recueillis dans l'ERG (voir tableau 3) permettent une analyse approfondie de la structure organisationnelle de l'entreprise, des politiques de rémunération, des programmes d'avantages sociaux ainsi que de la rémunération variable à court terme. Avec les documents de l'entreprise et le fichier sur la rémunération, le professionnel en rémunération de l'Institut est en mesure de réaliser l'arrimage entre les modes de rémunération et les concepts de l'enquête. Ce travail d'analyse, effectué la première année du cycle de collecte, facilite la mise à jour des données de l'entreprise au cours des deuxième et troisième années de sa participation à l'ERG.

En recueillant des données sur les politiques de rémunération et les caractéristiques des avantages sociaux ainsi que les taux d'utilisation, l'ERG se dote d'une information complète et pertinente sur les divers avantages sociaux, qui permet aussi de calculer la rémunération globale.

La collecte de données est basée sur la transmission d'un fichier sur la rémunération provenant du système de paie ou du système d'information de gestion de l'entreprise répondante. Ce fichier contient, pour chacun des employés de l'entreprise, les données sur l'emploi et la rémunération ainsi que sur leurs caractéristiques personnelles (sexe, date d'embauche, statut de syndicalisation). Ce fichier, transmis au moyen d'un site sécurisé développé par l'Institut afin de garantir la confidentialité des données, représente une source fiable et objective.

À partir du fichier, l'analyse des emplois est réalisée. Une première étape consiste à attribuer aux emplois un code CNP. Cette étape est suivie d'un exercice détaillé d'appariement aux emplois repères prédéfinis dans l'enquête.

Tableau 3

Principaux éléments de rémunération globale

Rémunération directe	Rémunération indirecte	Heures de travail
- Salaire - Rémunération variable à court terme	- Assurances collectives (ex : assurance-vie, assurance dentaire) - Régimes de retraite - Régimes étatiques (ex : CSST, RAMQ, assurance-emploi)	- Heures régulières - Heures chômées payées (ex : fériés/mobiles, vacances, congés de maladie)

Documentation requise pour l'analyse

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

.....
Fichier sur la rémunération (format électronique)

Classification nationale des professions

La *Classification nationale des professions* (CNP) est un système de classement des emplois reconnu à l'échelle canadienne et est comparable à ceux de d'autres pays. Cette classification est utilisée par Statistique Canada, RHDSC, etc. Il s'agit d'un outil permettant de classer les emplois d'une entreprise à l'aide de la description de tâches normalisée définie pour chacun des 520 groupes de base. Ce système permet aux statisticiens et aux analystes du marché du travail d'utiliser une méthode uniformisée afin de recueillir des données et de produire des résultats pour des groupes bien cernés.

Dans le cadre de l'ERG, tous les emplois des entreprises sont codés selon la CNP par les professionnels de la DTR. La codification se fait à trois chiffres (groupes intermédiaires) ou à quatre chiffres (codes de base). Cette étape permettra à l'Institut de diffuser de l'information statistique sur la rémunération de tous les emplois des entreprises de l'univers visé. Les résultats pourront être comparés avec ceux d'autres sources⁴. Voici le lien du site officiel de la CNP (www23.hrdc-drhc.gc.ca/2001/f/generic/welcome.shtml). La codification des emplois d'une entreprise selon la CNP permet une analyse complète et une compréhension élargie de la classification des emplois. De plus, elle permet d'identifier les emplois susceptibles d'être appariés aux emplois repères de l'enquête. Une connaissance plus approfondie de la structure des emplois d'une entreprise améliore la qualité du processus d'appariement.

Processus d'appariement aux emplois repères de l'ERG

L'Institut utilise la méthode de l'appariement des emplois des entreprises aux emplois repères de l'enquête. Il s'agit d'un processus d'évaluation des similitudes entre le contenu des emplois repères et celui des emplois présents dans les entreprises enquêtées. L'appariement s'effectue en fonction de critères qualitatifs et quantitatifs. Ces critères reposent sur la description des tâches, les conditions de pratique, le niveau de scolarité et l'expérience exigés pour un emploi analysé ainsi que sur le niveau de surveillance exercée. La visite en entreprise permet de compléter cette étape⁵.

Le choix du panier d'emplois repères a été réalisé sur la base des emplois de l'administration québécoise ayant une contrepartie dans les autres secteurs du marché du travail. C'est pourquoi certains emplois (infirmiers, enseignants, etc.) sont exclus. Les emplois retenus doivent être comparables, ce qui implique qu'ils soient suffisamment présents sur le marché de comparaison en plus d'avoir un contenu (responsabilités, exigences, etc.) facilement identifiable et stable dans le temps. Cinq catégories d'emplois sont analysées : les professionnels, les techniciens, les employés de bureau, les employés de service et les ouvriers. Les emplois repères permettent de tenir compte du niveau de complexité des tâches (niveau d'entrée et d'apprentissage, niveau de fonctionnement autonome et niveau de chef d'équipe ou de spécialiste). L'information qui résulte de l'appariement offre donc un degré de finesse plus grand que celle obtenue avec la codification CNP.

L'ISQ a démarré en 2003 un projet de révision du panier d'emplois repères utilisé pour la comparaison. Le nouveau panier est intégré à l'ERG 2007.

Emplois repères

Pour connaître les emplois repères, voir Isabelle FRÉCHETTE (2007). « Le nouveau panier d'emplois repères », *Flash-info*, vol. 8, n° 1, février, p. 8-12.

Le tableau 4 présente les deux approches utilisées pour l'analyse des emplois.

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

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

Tableau 4

Emplois couverts : objectifs et résultats de deux approches

Approche	Objectifs	Résultats
CNP	Élargir la couverture des emplois enquêtés à l'ensemble des emplois des entreprises. Utiliser une classification d'emplois reconnue par d'autres organismes et agences statistiques. Détecter les emplois potentiellement appariables.	Diffuser des données salariales pour tous les emplois des entreprises enquêtées. Permettre une comparaison des données avec celles des autres sources. Mettre en contexte les données de rémunération recueillies pour les emplois repères.
Appariement	Associer un niveau de complexité aux tâches effectuées dans l'emploi en tenant compte, entre autres, des responsabilités, de l'expérience, de la scolarité et de la surveillance requise. Comparer la rémunération globale de l'administration québécoise avec celle des autres salariés québécois des différents secteurs du marché du travail à l'aide des emplois repères.	Diffuser de l'information sur la rémunération globale par emploi repère (niveau plus fin qu'une donnée par catégorie d'emplois ou selon les codes CNP). Diffuser des écarts de rémunération et offrir ainsi un outil de négociation neutre aux parties à la négociation dans l'administration québécoise.

ÉTAT ACTUEL ... ET À VENIR

Les données recueillies lors de l'ERG 2006 auprès des entreprises du groupe de rotation A sont en cours de validation (hiver/printemps 2007). Une mise à jour de ces données est prévue dans les prochains mois pour compléter la deuxième année de collecte du groupe de rotation A.

Le tableau 5 résume les principaux éléments couverts par l'ERG. La codification des emplois selon la CNP et le processus d'appariement sont bien intégrés dans la collecte de données. Sur le plan des avantages sociaux, des développements sont toujours en cours. Dans l'ERG 2007, la présence ou non de

tous les avantages sociaux est demandée pour les grands groupes d'employés de l'entreprise, alors que les politiques et les caractéristiques sont recueillies pour quatre avantages (vacances, congés fériés/mobiles, régimes de retraite et régimes étatiques). Des développements sont actuellement en cours pour les autres avantages sociaux (assurances collectives, congés de maladie, etc.). En ce qui a trait à la rémunération variable à court terme — un des nouveaux éléments de la rémunération introduits dans l'enquête révisée —, la présence des régimes offerts, leurs caractéristiques et les primes versées sont recueillies dans l'ERG 2007.

Tableau 5

État de situation de la collecte des données, ERG 2007

Emplois/éléments	Activités en cours ou prévues à court terme
Emplois codés CNP	Tous les emplois de l'entreprise sont codés (par groupe intermédiaire à 3 chiffres et, s'il s'agit d'un emploi potentiellement appariable, par groupe de base à 4 chiffres).
Appariements	Une liste d'appariements possibles est créée à la suite du codage des emplois selon la CNP. Le processus d'appariement vise à examiner chacun de ces emplois au regard de sa similitude avec l'un ou l'autre des emplois repères de l'ERG.
Salaires	Les salaires sont recueillis (fichier sur la rémunération de l'entreprise).
Avantages sociaux et heures chômées payées	La présence ou non de tous les éléments d'avantages sociaux (payés en totalité ou en partie par l'employeur) est recueillie. Les politiques et les coûts sont recueillis pour 4 éléments (vacances, congés fériés/mobiles, régimes de retraite, régimes étatiques).
Rémunération variable à court terme	La présence, les politiques et les coûts payés par l'employeur (type de régime offert et caractéristiques, prime cible et prime versée) sont colligés.

Les résultats de l'ERG seront à nouveau publiés dans le rapport de l'enquête de 2007. L'Institut désire également concevoir d'autres produits pour les entreprises répondantes de l'ERG et le public en général. De nouvelles variables, par exemple les caractéristiques de la main-d'œuvre (sexe, statut de syndicalisation, ancienneté, etc.), pourront ainsi être exploitées ultérieurement.

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

L'Institut accorde la plus haute importance à la satisfaction de sa clientèle ainsi qu'à la qualité et à la pertinence de ses produits et services. Les améliorations apportées dans ses projets sont appuyées sur diverses consultations menées auprès d'acteurs du marché du travail. La DTR compte également sur l'appui d'un comité consultatif composé de personnes choisies par l'Institut pour leur expertise et leur rayonnement dans les domaines concernés par ses travaux. Ce comité fournit des conseils afin d'orienter et de bonifier les projets.

L'ERG : une enquête sur la rémunération unique

- Rigueur méthodologique, qualité et actualité des données
- Rémunération globale (rémunérations directe et indirecte et heures de travail)
- Analyse de tous les emplois et appariements aux emplois repères prédéfinis
- Enquêteurs : professionnels spécialisés en rémunération
- Confidentialité des données

Ce bulletin est conçu par la Direction du travail et de la rémunération de l'Institut.

Pour tout renseignement
veuillez communiquer avec :

Adella Jean
Direction du travail et de la rémunération
Institut de la statistique du Québec
1200, avenue McGill College, bureau 400
Montréal (Québec) H3B 4J8

Téléphone: (514) 876-4384, poste 6215
Télécopieur: (514) 876-1767
Courriel: adella.jean@stat.gouv.qc.ca

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives Canada
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
2^e trimestre 2007
ISSN 1913-407X (version imprimée)
ISSN 1913-4088 (en ligne)

© Gouvernement du Québec,
Institut de la statistique, 2007

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

**Institut
de la statistique**

Québec 