

COLLECTION
**le travail et la
rémunération**

RÉMUNÉRATION DES SALARIÉS

Écarts de rémunération
incluant la rémunération
variable

2000



La réalisation et la coordination de cette étude ont été faites par :

Amélie Chalifoux et Guy Lavoie
Analystes en rémunération

Sous la direction de :

Christiane Lamarre
Directrice

Ont apporté leur précieuse collaboration :

Nathalie Mongeau, pour l'orientation du contenu et la révision du texte du rapport

Patrice Gauthier, pour le développement méthodologique et les traitements statistique et informatique des données

L'ensemble des enquêteurs, pour la collecte des données

Elaine Baxter Mcleay, pour la révision linguistique

Josée Gaudreault, pour le traitement de texte et la mise en page

Pour tout renseignement concernant le contenu de cette étude, s'adresser à :

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

Téléphone : (514) 876-4384

Télécopieur : (514) 876-1767

Site WEB : <http://www.stat.gouv.qc.ca>

Signes conventionnels

- x Donnée confidentielle
- Néant ou zéro

Avertissements :

En raison de l'arrondissement des données et des critères de confidentialité, le total ne correspond pas nécessairement à la somme des parties.

Dans tout le texte, les mots *salariés*, *employés*, *techniciens*, etc., font indifféremment référence au masculin et au féminin.

Pour une deuxième année, l'Institut a recueilli, lors de l'Enquête sur la rémunération globale (ERG), des données sur la rémunération variable. Le présent document, complémentaire à l'édition 2000 du rapport *Rémunération des salariés, état et évolution comparés*, présente les déboursés de rémunération variable et la comparaison de la rémunération globale les incluant. L'analyse est effectuée pour trois secteurs, soit les autres salariés québécois ainsi que les secteurs privé et « autre public ».

Ce document se divise en deux parties. La première partie porte sur les aspects conceptuels et méthodologiques de l'enquête sur la rémunération variable et du calcul de la rémunération globale incluant cet élément. La deuxième expose les résultats obtenus pour les trois secteurs de comparaison.

Cette partie explique, de façon générale, les orientations méthodologiques adoptées par l'Institut dans le cadre de sa comparaison de la rémunération globale incluant la rémunération variable et souligne les limites et les contraintes auxquelles il doit faire face.

1. Le cadre conceptuel de la rémunération variable

La rémunération consentie à un employé peut être constituée de composantes « fixes » ou « variables ».

La rémunération fixe comprend principalement le salaire de base de l'employé. Elle s'apparente donc au modèle traditionnel où une prestation de travail déterminée, dans des conditions déterminées, donne lieu à une rémunération définie en fonction de la durée du travail¹.

Pour sa part, la rémunération variable n'est pas garantie d'une période à l'autre. Le montant de rémunération variable accordé dépend généralement d'une mesure de performance individuelle, collective ou organisationnelle. Il est non récurrent et est remis en un ou plusieurs versements, sous forme monétaire ou sous d'autres formes (par exemple en actions ou en biens). Certains versements ponctuels, particulièrement ceux qui sont offerts à titre de symbole, ne correspondent pas à la notion de rémunération; c'est le cas, par exemple, de la montre en or remise à un employé pour souligner ses 25 ans de service.

L'Institut définit ainsi la rémunération variable :

« Toute forme de rémunération accordée à un employé ou à un groupe d'employés, 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. »

Le modèle de rémunération variable établi par l'Institut situe les différents régimes selon deux

principales dimensions. D'une part, il distingue les régimes selon qu'ils se basent sur des critères individuels ou collectifs de performance. D'autre part, le modèle les différencie selon leur mode de versement, soit ponctuel ou différé.

Les régimes « individuels », comme leur nom l'indique, sont basés sur des critères de performance reliés aux individus pour la détermination de la rémunération variable. Cette catégorie comprend, entre autres, les bonis au mérite, la rémunération à la pièce et la rémunération à la commission. Pour leur part, les régimes « collectifs » sont basés sur des critères de performance collectifs – de groupe ou d'organisation – pour évaluer la rémunération variable à verser. Il s'agit principalement des régimes suivants : le partage des bénéfices, le partage des gains de productivité, la participation au capital-actions et les bonis d'équipe. Il existe également des régimes qui combinent les incitatifs individuels et collectifs; ce sont les régimes hybrides².

La plupart des régimes de rémunération variable offrent des versements « ponctuels » où la prime est octroyée immédiatement à l'employé suivant une période de référence, généralement un an ou moins. Les régimes « différés », quant à eux, n'accordent pas les primes immédiatement aux employés. La prime peut être octroyée en plusieurs versements s'échelonnant sur une période plus ou moins longue. Des versements peuvent être faits au nom de l'employé dans des fonds où l'argent accumulé lui est remis généralement lorsqu'il prend sa retraite ou quitte l'organisation, ou parfois après une période plus ou moins longue.

De plus, une autre dimension prise en compte est l'aspect « court terme » et « long terme » des régimes de rémunération variable. Ces appellations font référence à l'évaluation du rendement de l'individu ou du groupe sur une période donnée : moins d'un an pour le court terme et plus d'un an pour le long terme. Cette dimension est souvent imbriquée au mode de versement de la prime; par exemple, un régime de

1. Des renseignements supplémentaires sur la rémunération fixe sont fournis à la section « La méthodologie » du rapport *Rémunération des salariés, état et évolution comparés*, édition 2000.

2. Les définitions des différents régimes se retrouvent dans le document de l'ISQ : *La rémunération variable, fréquences et caractéristiques selon les secteurs, enquête 1999*.

rémunération variable à court terme offre habituellement des versements ponctuels.

2. Le cadre conceptuel de la rémunération globale et le calcul de l'écart de rémunération entre deux secteurs³

Le concept de la rémunération globale qui guide les travaux de l'Institut comprend l'ensemble des conditions contractuelles ou statutaires donnant normalement lieu à un engagement monétaire de l'employeur au bénéfice des employés en contrepartie de l'exécution d'un travail pour une période donnée et dans des conditions déterminées⁴.

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

Rémunération globale par heure travaillée	=	Rémunération directe Heures rémunérées	+	Rémunération indirecte Heures chômées payées
	=	Rémunération annuelle Heures de présence au travail		

Selon le cadre conceptuel élaboré, la rémunération variable est comprise dans la rémunération directe.

Pour mesurer la rémunération globale, l'Institut a retenu la méthode des déboursés, comme dans le rapport *Rémunération des salariés, état et évolution comparés, 2000*, en ajoutant au salaire les déboursés encourus par les employeurs pour la rémunération variable.

3. Voir la section « La méthodologie » du rapport *Rémunération des salariés, état et évolution comparés*, édition 2000. Le terme « écart » fait presque toujours référence à l'écart estimé, c'est-à-dire celui calculé à partir des données de l'échantillon. Afin d'alléger le texte du rapport, l'ISQ s'est abstenu de répéter continuellement le qualificatif « estimé ».

4. Voir *Cadre conceptuel de la définition de la rémunération globale*, IRIR, Montréal, septembre 1988.

L'Institut présente la différence de rémunération entre, d'une part, l'administration québécoise et, d'autre part, les autres salariés québécois ou un des segments du marché du travail, au moyen d'un écart en pourcentage. L'ISQ exprime la formule de calcul de cet écart de la façon suivante :

$$\text{Écart (\%)} = \frac{\text{Rémunération adm. québ.} - \text{Rémunération marché}}{\text{Rémunération adm. québ.}} \times 100$$

La rémunération de l'administration québécoise est au dénominateur car cette dernière constitue le secteur de base.

Dans les diverses comparaisons présentées dans ce rapport, l'Institut doit tenir compte d'un risque d'erreur inhérent à toute donnée provenant d'une enquête basée sur un échantillon. Ce risque d'erreur est obtenu à partir d'une mesure de précision appelée écart type. L'écart type est calculé à partir de la variabilité échantillonnale, dont l'utilisation est courante dans l'analyse des résultats de toute enquête basée sur un échantillon. L'utilisation conjointe de l'écart et de la mesure de précision permet de définir un intervalle dans lequel la vraie valeur de l'écart devrait se situer selon une probabilité de 90 %.

L'analyse présentée dans ce rapport porte principalement sur les montants de rémunération variable exprimés en dollars et en pourcentage du salaire et sur les écarts de rémunération globale avec et sans rémunération variable. Dans le texte, la mention des écarts du rapport de novembre 2000 fait référence à ceux excluant la rémunération variable⁵.

3. La méthodologie d'enquête

Le questionnaire d'enquête a porté sur les régimes basés sur le rendement individuel ou collectif à court terme. De façon spécifique, les régimes à court terme comprenaient : boni au mérite, boni d'équipe, boni discrétionnaire, rémunération à la pièce, rémunération à la commission, partage des gains de productivité, programme de suggestions, régime à critères de

5. Les annexes présentent les écarts de rémunération globale sans la rémunération variable.

performance individuels et partage de succès⁶. De plus, le questionnaire permettait aux répondants d'identifier tout autre type de régime en place dans leur établissement.

Les renseignements recueillis étaient qualitatifs et quantitatifs. Les données obtenues portent, entre autres, sur : la présence de la rémunération variable, les types de régime en vigueur, les catégories d'emplois visées par chacun des régimes, le pourcentage d'employés admissibles par catégorie d'emplois, les coûts des régimes de rémunération variable par catégorie (primes réellement versées) et le pourcentage d'employés parmi les admissibles ayant reçu une prime. Les coûts de la rémunération variable pouvaient être exprimés en pourcentage du salaire ou en dollars.

L'enquête sur la rémunération variable a constitué un volet de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec en 2000 (ERG 2000). L'univers d'enquête est en fait le même que celui utilisé pour l'ERG 2000. Il s'agit des établissements de 200 employés et plus et des municipalités de 25 000 habitants et plus⁷. Un échantillon représentatif de cet univers a été enquêté. La période de référence des données sur la rémunération variable est l'année 1999.

L'enquête sur la rémunération variable a porté sur les autres salariés québécois (ASQ)⁸ travaillant dans le secteur privé ou dans le secteur « autre public »⁹.

Les catégories touchées sont les suivantes : « Cadres », « Contremaîtres », « Professionnels », « Techniciens », « Employés de bureau », « Employés

d'entretien et service », « Production » et « Ventes ». Pour ce rapport, les catégories d'emplois couvertes sont les mêmes que celles utilisées dans le rapport sur la rémunération des salariés.

Le taux de réponse pour le volet de la rémunération variable est de 67 %¹⁰. Ce taux de réponse est légèrement inférieur à celui du volet salarial de l'ERG 2000 qui est de 74 %. En effet, quelques établissements ayant répondu au volet salarial de l'enquête n'ont pas répondu au questionnaire ayant trait à la rémunération variable.

4. Le traitement et l'analyse des données

Seuls les régimes basés sur le rendement individuel ou collectif à court terme ont été considérés dans la comparaison.

La collecte des déboursés touchait les éléments suivants : le pourcentage d'employés admissibles par catégorie d'emplois, le pourcentage d'employés ayant reçu une prime et la prime réellement versée.

Pour appliquer les déboursés de rémunération variable aux emplois repères, l'ISQ a dû effectuer des choix. Premièrement, si tous les employés d'une catégorie d'emplois sont admissibles au programme de rémunération variable mais que seulement une partie d'entre eux ont effectivement reçu une prime, il n'est pas possible de déterminer le déboursé réel à imputer à chaque emploi repère, les renseignements recueillis ne portant pas sur chaque employé. Une des options possibles est alors de déterminer aléatoirement les emplois pour lesquels l'ensemble des employés seraient considérés comme ayant reçu une prime. L'autre option est d'appliquer la prime à tous les employés appariés à des emplois repères de la catégorie ayant reçu une prime. Par exemple, pour une prime de 5 % versée à 50 % des employés de la catégorie ayant reçu une prime, le déboursé appliqué à chaque emploi repère serait de 2,5 % du salaire. C'est cette deuxième option que l'Institut a choisie.

6. Un autre questionnaire portait sur les régimes à long terme, soit les différentes formes de participation au capital-actions. Ces régimes n'ont cependant pas été considérés dans la comparaison.

7. Pour plus de détails sur l'univers d'enquête, consulter la section « La méthodologie » du rapport *Rémunération des salariés, état et évolution comparés*, édition 2000 diffusé par l'ISQ.

8. Le secteur ASQ comprend tous les salariés québécois à l'exception des salariés de l'administration québécoise.

9. Le secteur « autre public » comprend les villes de 25 000 habitants et plus, les communautés urbaines, les universités, les entreprises publiques des trois paliers de gouvernement ainsi que l'administration fédérale au Québec.

10. Il s'agit du taux de réponse à la question de la présence de la rémunération variable.

Deuxièmement, si seulement une partie des employés d'une catégorie d'emplois sont admissibles, la prime complète (ou proportionnelle au pourcentage total d'employés ayant reçu une prime, comme cela a été indiqué ci-dessus) est appliquée aux emplois concernés¹¹. Par exemple, si seuls les emplois en informatique de la catégorie « Professionnels » sont admissibles et que 80 % d'entre eux ont reçu une prime de 5 %, la prime appliquée à chaque emploi est de 4 % (soit 80 % x 5 %). La même approche est utilisée quand uniquement les employés syndiqués ou non syndiqués sont admissibles.

Il est à noter que l'administration québécoise ne présente aucun débours de rémunération variable en 1999 pour les emplois repères touchés par la comparaison.

L'imputation des données a été utilisée pour traiter la non-réponse partielle ou complète. Les données utiles à l'imputation tiennent compte des variables suivantes : secteur, taille de l'établissement, catégories d'emplois et syndicalisation.

Le questionnaire ne permettait pas de vérifier les effets de la rémunération variable sur les programmes d'avantages sociaux. C'est pourquoi les primes versées n'ont pas été prises en compte dans le calcul des cotisations pour les régimes de retraite, les régimes d'assurances ou autres programmes. Par contre, la rémunération variable a été intégrée dans le calcul des cotisations pour les régimes étatiques en raison des obligations légales.

11. Dans ce cas, les emplois admissibles ont été ciblés lors de l'ERG 2000.

Tableau 1

Salaires, rémunération variable et écarts de rémunération incluant la rémunération variable, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2000

	Salaires			Rémunération variable			Écarts ¹		
	Adm. québ.	Aut. sal. québ.	Écarts ¹	Adm. québ.	Aut. sal. québ.		Rémunération directe	Rémunération annuelle	Rémunération globale
	\$		%	\$	\$	% ²		%	
Ensemble des emplois repères	35 061	38 006	- 8,4	0	520	1,4	- 8,3	- 11,4	- 7,1
Professionnels	58 010	57 806	0,4*	0	1 501	2,6	- 0,4*	- 3,9	1,9*
Techniciens	40 863	44 564	- 9,1	0	613	1,4	- 8,5	- 11,6	- 4,0
Employés de bureau	29 709	33 069	- 11,3	0	366	1,1	- 11,2	- 14,4	- 10,8
Employés de service	28 231	30 226	- 7,1*	0	154	0,5	- 6,8*	- 8,8*	- 8,3*
Ouvriers	35 643	47 472	- 33,2	0	566	1,2	- 32,3	- 34,9	- 31,3

1. [Écart = (administration québécoise - marché) / administration québécoise]

2. Rémunération variable exprimée en % du salaire

* Indique la parité des deux secteurs

Annexe A

Pour l'ensemble des emplois repères, le montant de rémunération variable versé annuellement équivaut à 1,4 % du salaire chez les autres salariés québécois. En raison de l'absence de déboursés de rémunération variable dans l'administration québécoise, la prise en compte de cet élément dans le calcul de la rémunération globale accroît le retard de l'administration québécoise vis-à-vis des autres salariés québécois (- 7,1 % comparativement à - 6 %¹²).

Les autres salariés québécois de la catégorie « Professionnels » bénéficient du déboursé de rémunération variable le plus élevé (2,6 % du salaire). À l'inverse, les employés de service enregistrent le résultat le plus faible, soit 0,5 %. Les trois autres catégories montrent des résultats similaires, le déboursé de rémunération variable allant de 1,1 % à 1,4 % du salaire.

Pour trois des cinq catégories, la rémunération globale de l'administration québécoise accuse un retard vis-à-vis de celles des autres salariés québécois lorsque les montants de rémunération variable sont pris en compte. Ces retards sont plus élevés que ceux observés dans le rapport de novembre 2000. Chez les professionnels, la rémunération globale avec rémunération variable est à parité dans les deux secteurs. Sans cet élément, une avance de l'administration québécoise est notée. Enfin, chez les employés de service, les écarts de rémunération globale avec et sans rémunération variable montrent la parité des deux secteurs.

12. Les écarts de la rémunération globale sans la rémunération variable apparaissent à l'annexe A.

Tableau 2

Salaires, rémunération variable et écarts de rémunération incluant la rémunération variable, administration québécoise et secteur privé, en 2000

	Salaires			Rémunération variable			Écarts ¹		
	Adm. québ.	Secteur privé	Écarts ¹	Adm. québ.	Secteur privé		Rémunération directe	Rémunération annuelle	Rémunération globale
	\$		%	\$	\$	% ²		%	
Ensemble des emplois repères	35 067	38 234	- 9,0	0	809	2,1	- 9,6	- 11,1	- 3,3*
Professionnels	58 010	57 371	1,1*	0	2 781	4,8	- 1,8*	- 2,2*	6,8
Techniciens	40 863	45 538	- 11,4	0	742	1,6	- 11,0	- 13,3	- 1,6*
Employés de bureau	29 680	33 187	- 11,8	0	523	1,6	- 12,0	- 14,0	- 6,1
Employés de service	28 231	30 198	- 7,0*	0	211	0,7	- 6,7*	- 7,5*	- 6,1*
Ouvriers	35 643	49 720	- 39,5	0	778	1,6	- 38,7	- 40,0	- 33,3

1. [Écart = (administration québécoise - marché) / administration québécoise]

2. Rémunération variable exprimée en % du salaire

* Indique la parité des deux secteurs

Annexe B

Pour l'ensemble des emplois repères, le montant de rémunération variable versé annuellement équivaut à 2,1 % du salaire dans le secteur privé. L'addition des déboursés de rémunération variable dans le calcul de la rémunération globale n'affecte pas le statut de parité des deux secteurs déjà constaté dans la comparaison de la rémunération sans la prise en compte de cet élément¹³.

La catégorie des professionnels se distingue des autres, avec 4,8 % du salaire versé en rémunération variable. En effet, pour les catégories « Techniciens », « Employés de bureau » et « Ouvriers », un pourcentage de 1,6 % est observé, alors que les employés de service enregistrent une proportion plus faible, soit 0,7 % du salaire.

Pour trois des cinq catégories, la situation comparative de l'administration québécoise pour la rémunération globale s'affaiblit face au secteur privé lorsque les montants de la rémunération variable sont pris en compte. Ainsi, l'avance des professionnels, à 6,8 %, est moindre que celle constatée dans le rapport de novembre 2000 (10,2 %). Un retard de 6,1 % est observé pour les employés de bureau alors que la parité des deux secteurs était notée sans la rémunération variable. Enfin, le retard des ouvriers s'est accentué. Chez les techniciens et les employés de service, le statut de parité se maintient.

13. Les écarts de la rémunération globale sans la rémunération variable apparaissent à l'annexe B.

Tableau 3

Salaires, rémunération variable et écarts de rémunération incluant la rémunération variable, administration québécoise et secteur « autre public », en 2000

	Salaires			Rémunération variable			Écarts ¹		
	Adm. québ.	« Autre public »	Écarts ¹	Adm. québ.	« Autre public »		Rémunération directe	Rémunération annuelle	Rémunération globale
	\$		%	\$	\$	% ²		%	
Ensemble des emplois repères	35 061	37 724	- 7,6	0	218	0,6	- 6,8	- 11,1	- 11,0
Professionnels	58 010	58 456	- 0,8*	0	717	1,2	- 0,2*	- 5,4	- 2,2*
Techniciens	40 863	40 939	- 0,2*	0	171	0,4	1,1	- 2,0	- 2,2
Employés de bureau	29 709	32 923	- 10,8	0	174	0,5	- 10,2	- 14,5	- 15,7
Employés de service	28 231	32 477	- 15,0	0	29	0,1	- 14,4	- 18,3	- 18,9
Ouvriers	35 643	41 215	- 15,6	0	141	0,3	- 14,4	- 18,9	- 22,1

1. [Écart = (administration québécoise - marché) / administration québécoise]

2. Rémunération variable exprimée en % du salaire

* Indique la parité des deux secteurs

Annexe C

Pour l'ensemble des emplois repères, le montant de rémunération variable versé annuellement est de 0,6 % du salaire dans le secteur « autre public », soit le résultat le plus bas parmi les trois secteurs comparés. L'addition des déboursés de rémunération variable dans le calcul de la rémunération globale augmente le retard de l'administration québécoise face au secteur « autre public » (- 11 % comparativement à - 10,5 %¹⁴). Cette situation s'explique par l'absence de déboursés de rémunération variable dans l'administration québécoise.

Les professionnels du secteur « autre public » bénéficient du déboursé de rémunération variable le plus élevé, soit 1,2 % du salaire. Le coût le plus bas se retrouve chez les employés de service avec 0,1 % du salaire. Les déboursés des autres catégories se situent entre ces deux résultats; ils sont similaires avec des pourcentages variant de 0,3 % à 0,5 %.

Lorsque la rémunération globale inclut la rémunération variable, un accroissement du retard de l'administration québécoise est observé pour toutes les catégories d'emplois, à l'exception de la catégorie « Professionnels » pour laquelle le statut de parité est maintenu.

14. Les écarts de la rémunération globale sans la rémunération variable apparaissent à l'annexe C.

Tableau 4
Rémunération variable versée en % du salaire pour chaque catégorie d'emplois, tous les secteurs

	ASQ	Privé	« Autre public »
Ensemble des emplois repères	1,4	2,1	0,6
Professionnels	2,6	4,8	1,2
Techniciens	1,4	1,6	0,4
Employés de bureau	1,1	1,6	0,5
Employés de service	0,5	0,7	0,1
Ouvriers	1,2	1,6	0,3

Annexes A, B, C

Pour l'ensemble des emplois repères, le secteur privé affiche les déboursés de rémunération variable les plus élevés, soit 2,1 % du salaire versé. Les secteurs ASQ et « autre public » montrent des résultats respectifs de 1,4 % et 0,6 % du salaire.

Parmi les catégories, les professionnels reçoivent les montants de rémunération variable les plus élevés : 4,8 % du salaire pour le secteur privé, 2,6 % chez les autres professionnels québécois et 1,2 % pour le secteur « autre public ».

Les techniciens, les employés de bureau et les ouvriers affichent des résultats variant de 1,1 % à 1,6 % dans les secteurs privé et ASQ, alors que dans le secteur « autre public », les montants de rémunération variable exprimés en pourcentage du salaire sont plus bas (0,3 % à 0,5 %).

Enfin, les employés de service reçoivent les montants de rémunération variable les moins importants, et ce, dans les trois secteurs de comparaison.

Tableau 5
Écarts de rémunération globale avec et sans rémunération variable, tous les secteurs (en %)

Rémunération globale	Autres salariés québécois			Privé			« Autre public »		
	Sans rém. variable	Avec rém. variable	Différence ¹	Sans rém. variable	Avec rém. variable	Différence	Sans rém. variable	Avec rém. variable	Différence
	%	%	pts de %	%	%	pts de %	%	%	pts de %
Ensemble des emplois repères	- 6,0	- 7,1	- 1,1	- 1,7*	- 3,3*	-	- 10,5	- 11,0	- 0,5
Professionnels	3,8	1,9*	- 1,9	10,2	6,8	- 3,4	- 1,2*	- 2,2*	-
Techniciens	- 3,0	- 4,0	- 1,0	- 0,4*	- 1,6*	-	- 1,9	- 2,2	- 0,3
Employés de bureau	- 9,9	- 10,8	- 0,9	- 4,8*	- 6,1	- 1,3	- 15,2	- 15,7	- 0,5
Employés de service	- 7,9*	- 8,3*	-	- 5,6*	- 6,1*	-	- 18,8	- 18,9	- 0,1
Ouvriers	- 30,2	- 31,3	- 1,1	- 31,7	- 33,3	- 1,6	- 21,8	- 22,1	- 0,3

1. [Différence = (écart avec rém. variable - écart sans rém. variable)]

* Indique la parité des deux secteurs

- Aucune différence n'est notée lorsque la parité est constatée

Annexes A, B, C

Pour l'ensemble des emplois repères les différences notées entre les écarts de rémunération globale incluant la rémunération variable et ceux calculés sans cet élément indiquent un affaiblissement de la situation comparative de l'administration québécoise vis-à-vis de deux secteurs, soit les autres salariés québécois (-1,1 %) et le secteur « autre public » (- 0,5 %). Le secteur privé affiche un statut de parité de la rémunération globale avec ou sans la rémunération variable.

Parmi les catégories, les professionnels montrent les différences les plus marquées, soit - 1,9 % et - 3,4 %. À l'inverse, la catégorie des employés de service présente la différence la plus faible (- 0,1 %). Enfin, les trois autres catégories affichent des résultats similaires.

Cette étude de l'ISQ a présenté l'analyse des déboursés de rémunération variable ainsi que leur impact sur les écarts de rémunération globale et ce, pour les cinq catégories d'emplois habituellement comparées. Les trois secteurs ciblés sont : autres salariés québécois (ASQ), privé et « autre public ». L'administration québécoise demeure le marché de base pour la comparaison.

Les résultats de cette étude révèlent, tout d'abord, que les montants de rémunération variable versés en pourcentage du salaire, pour l'ensemble des emplois repères, sont plus importants dans le secteur privé (2,1 %) que dans les secteurs ASQ (1,4 %) et « autre public » (0,6 %).

Deuxièmement, parmi les cinq catégories d'emplois, tous secteurs confondus, ce sont les professionnels qui reçoivent les montants de rémunération variable les plus élevés; les techniciens, les employés de bureau et les ouvriers suivent avec des résultats presque similaires, alors que la catégorie des employés de service présente les résultats les plus faibles.

Finalement, la prise en compte des déboursés de rémunération variable dans le calcul de la rémunération globale conduit généralement à un affaiblissement de la situation comparative de l'administration québécoise par rapport aux secteurs comparés.

Écarts salariaux, de rémunération incluant la rémunération variable et des heures de présence au travail, par catégorie d'emplois, méthode des déboursés, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2000
 [Écarts = (administration québécoise - marché) / administration québécoise]

	Professionnels	Techniciens	Employés de bureau	Employés de service	Ouvriers	Ensemble des emplois repères
Salaire						
Adm. québ. (\$)	58 010	40 863	29 709	28 231	35 643	35 061
Marché (\$)	57 806	44 564	33 069	30 226	47 472	38 006
Écarts (%)	0,4*	-9,1	-11,3	-7,1*	-33,2	-8,4
Rémunération variable						
Adm. québ. (\$)	0	0	0	0	0	0
Marché (\$)	1 501	613	366	154	566	520
Autre rémunération directe						
Adm. québ. (\$)	1 138	890	471	394	788	618
Marché (\$)	80	127	122	186	157	131
Total rémunération directe						
Adm. québ. (\$)	59 148	41 753	30 180	28 625	36 431	35 679
Marché (\$)	59 387	45 304	33 557	30 566	48 195	38 657
Écarts (%)	-0,4*	-8,5	-11,2	-6,8*	-32,3	-8,3
Rémunération indirecte						
Adm. québ. (\$)	8 636	7 282	5 504	5 492	6 853	6 227
Marché (\$)	11 026	9 395	7 254	6 538	10 214	8 033
Rémunération annuelle						
Adm. québ. (\$)	67 784	49 035	35 684	34 117	43 284	41 906
Marché (\$)	70 413	54 699	40 811	37 104	58 409	46 690
Écarts (%)	-3,9	-11,6	-14,4	-8,8*	-34,9	-11,4
Heures de présence						
Adm. québ.	1 529,9	1 542,3	1 532,3	1 707,7	1 700,1	1 572,9
Marché	1 621,3	1 652,8	1 586,3	1 715,9	1 751,7	1 631,2
Écarts (%)	-6,0	-7,2	-3,5	-0,5*	-3,0	-3,7
Rémunération globale						
Adm. québ. (\$)	44,31	31,79	23,29	19,98	25,47	26,80
Marché (\$)	43,46	33,08	25,81	21,63	33,45	28,69
Écarts (%)	1,9*	-4,0	-10,8	-8,3*	-31,3	-7,1
Rémunération globale sans rémunération variable¹						
Écarts (%)	3,8	-3,0	-9,9	-7,9*	-30,2	-6,0

1. Tirée du rapport *Rémunération des salariés : état et évolution comparés*, édition 2000.

* Indique la parité des deux secteurs

Écarts salariaux, de rémunération incluant la rémunération variable et des heures de présence au travail, par catégorie d'emplois, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur privé, en 2000
 [Écarts = (administration québécoise - marché) / administration québécoise]

	Professionnels	Techniciens	Employés de bureau	Employés de service	Ouvriers	Ensemble des emplois repères
Salaire						
Adm. québ. (\$)	58 010	40 863	29 680	28 231	35 643	35 067
Marché (\$)	57 371	45 538	33 187	30 198	49 720	38 234
Écarts (%)	1,1*	-11,4	-11,8	-7,0*	-39,5	-9,0
Rémunération variable						
Adm. québ. (\$)	0	0	0	0	0	0
Marché (\$)	2 781	742	523	211	778	809
Autre rémunération directe						
Adm. québ. (\$)	1 186	890	460	394	788	618
Marché (\$)	90	85	57	147	34	81
Total rémunération directe						
Adm. québ. (\$)	59 196	41 753	30 140	28 625	36 431	35 685
Marché (\$)	60 242	46 365	33 767	30 556	50 532	39 124
Écarts (%)	-1,8*	-11,0	-12,0	-6,7*	-38,7	-9,6
Rémunération indirecte						
Adm. québ. (\$)	8 641	7 282	5 499	5 492	6 853	6 228
Marché (\$)	9 064	9 185	6 852	6 107	10 049	7 453
Rémunération annuelle						
Adm. québ. (\$)	67 837	49 035	35 639	34 117	43 284	41 913
Marché (\$)	69 306	55 550	40 619	36 663	60 581	46 577
Écarts (%)	-2,2*	-13,3	-14,0	-7,5*	-40,0	-11,1
Heures de présence						
Adm. québ.	1 529,9	1 542,3	1 531,2	1 707,7	1 700,1	1 572,6
Marché	1 669,8	1 718,5	1 648,6	1 733,6	1 794,6	1 683,0
Écarts (%)	-9,1	-11,4	-7,7	-1,5*	-5,6	-7,0
Rémunération globale						
Adm. québ. (\$)	44,35	31,79	23,28	19,98	25,47	26,81
Marché (\$)	41,35	32,31	24,71	21,21	33,95	27,70
Écarts (%)	6,8	-1,6*	-6,1	-6,1*	-33,3	-3,3*
Rémunération globale sans rémunération variable¹						
Écarts (%)	10,2	-0,4*	-4,8*	-5,6*	-31,7	-1,7*

1. Tirée du rapport *Rémunération des salariés : état et évolution comparés*, édition 2000.

* Indique la parité des deux secteurs

Écarts salariaux, de rémunération incluant la rémunération variable et des heures de présence au travail, par catégorie d'emplois, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur « autre public », en 2000
 [Écarts = (administration québécoise - marché) / administration québécoise]

	Professionnels	Techniciens	Employés de bureau	Employés de service	Ouvriers	Ensemble des emplois repères
Salaire						
Adm. québ. (\$)	58 010	40 863	29 709	28 231	35 643	35 061
Marché (\$)	58 456	40 939	32 923	32 477	41 215	37 724
Écarts (%)	-0,8*	-0,2*	-10,8	-15,0	-15,6	-7,6
Rémunération variable						
Adm. québ. (\$)	0	0	0	0	0	0
Marché (\$)	717	171	174	29	141	218
Autre rémunération directe						
Adm. québ. (\$)	1 138	890	471	394	788	618
Marché (\$)	106	181	166	242	333	180
Total rémunération directe						
Adm. québ. (\$)	59 148	41 753	30 180	28 625	36 431	35 679
Marché (\$)	59 279	41 291	33 263	32 748	41 689	38 122
Écarts (%)	-0,2*	1,1	-10,2	-14,4	-14,4	-6,8
Rémunération indirecte						
Adm. québ. (\$)	8 636	7 282	5 504	5 492	6 853	6 227
Marché (\$)	12 189	8 728	7 581	7 617	9 778	8 449
Rémunération annuelle						
Adm. québ. (\$)	67 784	49 035	35 684	34 117	43 284	41 906
Marché (\$)	71 468	50 019	40 844	40 365	51 467	46 571
Écarts (%)	-5,4	-2,0	-14,5	-18,3	-18,9	-11,1
Heures de présence						
Adm. québ.	1 529,9	1 542,3	1 532,3	1 707,7	1 700,1	1 572,9
Marché	1 580,6	1 544,2	1 517,0	1 700,0	1 660,1	1 569,7
Écarts (%)	-3,3	-0,1*	1,0*	0,4*	2,4	0,2*
Rémunération globale						
Adm. québ. (\$)	44,31	31,79	23,29	19,98	25,47	26,80
Marché (\$)	45,27	32,50	26,94	23,76	31,11	29,75
Écarts (%)	-2,2*	-2,2	-15,7	-18,9	-22,1	-11,0
Rémunération globale sans rémunération variable¹						
Écarts (%)	1,2*	-1,9	-15,2	-18,8	-21,8	-10,5

1. Tirée du rapport *Rémunération des salariés : état et évolution comparés*, édition 2000.

* Indique la parité des deux secteurs

« L'Institut informe le public de l'état et de l'évolution comparés de la rémunération globale des salariés régis par une convention collective du gouvernement, des commissions scolaires, des collèges et des établissements d'une part et de la rémunération globale des autres salariés québécois de toute catégorie qu'il détermine d'autre part.

Il publie, au plus tard le 30 novembre de chaque année, un rapport de ses constatations. »

Loi de l'Institut de la statistique du Québec (L.R.Q., c. I-13.011) adoptée par l'Assemblée nationale du Québec le 19 juin 1998.

Ce document présente les déboursés de rémunération variable recueillis dans le cadre de l'enquête sur la rémunération globale (ERG) ainsi que leur impact sur les écarts de rémunération globale. Les analyses sont effectuées pour trois secteurs, soit :

- les autres salariés québécois;
- le secteur privé;
- le secteur « autre public ».

Les résultats sont présentés pour l'ensemble des emplois repères ainsi que cinq catégories d'emplois, soit : professionnels, techniciens, employés de bureau, employés de service et ouvriers.

La présente étude fait suite au rapport sur la rémunération des salariés publié par l'ISQ en novembre 2000 et constitue ainsi un complément à ce dernier.

L'édition 2000 du rapport *Rémunération des salariés : état et évolution comparés* est disponible aux Publications du Québec et à l'Institut de la statistique du Québec, au prix de 37,95 \$ plus taxe.

Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Canada
Bibliothèque nationale du Québec
Deuxième trimestre 2001
ISBN 2-550-37557-2
ISBN 2-551-20432-1

© Gouvernement du Québec

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

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

Télocopieur : (514) 876-1767

Site WEB : www.stat.gouv.qc.ca