

Regard sur la comparaison de la rémunération des employés de l'administration québécoise

Novembre 2015

La rémunération des employés de l'administration québécoise ou de celle du secteur public dans son ensemble fait très souvent l'objet de discussion. Ce sujet concerne, au premier chef, les parties à la négociation, mais également le grand public, les médias et les différents acteurs économiques. Une des questions centrales concerne la situation salariale respective des employés de l'État et des autres salariés au Québec. À cet égard, les résultats de comparaison de la rémunération produits par l'Institut de la statistique du Québec s'avèrent une information très pertinente qui est d'ailleurs régulièrement citée, particulièrement durant les années entourant le renouvellement des conventions collectives.

Le débat suscité par cette question s'inscrit dans un contexte de relations de travail; les positions et intérêts sont très souvent opposés et différentes visions se confrontent. Ainsi, la méthodologie et les résultats de comparaison de l'Institut ont pu faire, à certaines occasions, l'objet de critiques. De plus, la parution d'autres études de comparaison, basées sur des sources et approches différentes, peuvent rendre complexes la compréhension et l'interprétation de résultats différents.

Dans le but d'apporter un éclairage sur ses résultats, l'Institut présente, dans ce bulletin, la méthodologie de sa comparaison de rémunération¹. Dans un premier temps, un rappel du mandat et de l'historique des travaux de l'Institut dans ce domaine est présenté. Par la suite, les principes à la base de la comparaison sont résumés. Enfin, la mise en parallèle de l'approche de l'Institut avec celle utilisée dans trois études récentes permet de faire ressortir les principales différences et, ainsi, de mieux apprécier la portée des résultats de la comparaison diffusés par l'Institut.

Comparaison de la rémunération : mandat législatif, contexte et valeurs de gestion

Organisme constitué le 1^{er} avril 1999 avec l'entrée en vigueur de la Loi sur l'Institut de la statistique du Québec (L.R.Q., c.I-13.011), l'Institut a, entre autres, pour mission en vertu de sa loi constitutive (article 4) de comparer la rémunération des salariés syndiqués de l'administration québécoise avec celle des autres salariés du Québec. La Direction des statistiques sur le travail et la rémunération est chargée de remplir ce mandat :

« 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 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 constatations² »

Encadré A Historique du mandat de la comparaison

En 1985, le gouvernement créait l'Institut de recherche et d'information sur la rémunération (IRIR) afin de réaliser une comparaison de la rémunération des salariés de l'administration québécoise avec celle des autres salariés québécois. En créant l'IRIR, le gouvernement visait à obtenir des données sur la rémunération neutres et objectives, reconnues par les parties patronale et syndicales, dans le but de faciliter les discussions lors des négociations. L'IRIR a rempli ce mandat de 1985 à mars 1999. Le 1^{er} avril 1999, l'Institut de la statistique était créé, regroupant quatre organismes ou entités, dont l'IRIR. Le même mandat de comparaison de la rémunération se retrouve dans la loi sur l'Institut.

1. Il s'agit d'un résumé des informations méthodologiques et conceptuelles que l'Institut a diffusées au fil des ans.

2. Le rapport *Rémunération des salariés, état et évolution comparés*, déposé en novembre de chaque année, est appelé dans ce document le *Rapport sur la rémunération des salariés*.

Depuis 25 ans, les résultats de la comparaison sont mis à la disposition des parties patronale et syndicales dans l'administration québécoise. L'Institut a développé une expertise unique en matière d'analyse et de comparaison de la rémunération globale. Il privilégie depuis le début une approche de consultation des parties prenantes à la négociation des conventions collectives lors du développement des méthodologies et des modifications qui y sont apportées. La crédibilité et la pertinence de ses travaux découlent d'ailleurs en grande partie de cette approche paritaire.

L'Institut s'est doté de valeurs de gestion qui encadrent tous ses travaux³. Ces valeurs rejoignent les principes fondamentaux de la statistique officielle⁴ adoptés par la Commission économique pour l'Europe, organisme des Nations unies, auxquels adhère l'Institut. Les principales valeurs de l'Institut sont les suivantes : la neutralité politique, la confidentialité des données statistiques, la démocratisation de l'information et la qualité des produits et des services.

La nature législative du mandat, la régularité ainsi que la transparence quant au calendrier de diffusion des résultats garantissent à l'Institut la neutralité et l'impartialité nécessaires à la réalisation de cette comparaison. L'Institut consulte les parties prenantes à la négociation, mais demeure le maître d'œuvre de ces travaux et ne fait aucun compromis sur la rigueur et la neutralité. Selon ces valeurs, il n'est pas dans le mandat de l'Institut d'émettre des commentaires quant aux résultats de la comparaison. À partir de ceux-ci, le gouvernement peut se positionner selon ses choix stratégiques. De la même façon, les syndicats de l'administration québécoise peuvent utiliser ou non les données. Il est évident que dans un contexte de négociation, l'utilisation de l'une ou l'autre des parties diffère selon les résultats de la comparaison. À cet égard, le portrait de la comparaison n'a pas toujours été le même; le discours des syndicats ainsi que celui de la partie patronale à l'égard des travaux de l'Institut a donc pu varier au fil des années. La comparaison est réalisée annuellement depuis le début des années 1990.

Par ailleurs, la démocratisation de l'information (diffusion publique au plus grand nombre) fait partie de la mission de l'Institut. Les données mises à la disposition des utilisateurs permettent d'alimenter les discussions sur différents enjeux et, de manière générale, de contribuer au partage des connaissances.

Enfin, une autre valeur de gestion fondamentale de l'Institut est la qualité de ses produits et services. Cette qualité exige une rigueur à toutes les étapes des projets ainsi qu'une communication des méthodologies utilisées. Dans cette optique, l'Institut inclut toujours dans ses rapports des explications sur les données fournies, des nuances, des renseignements additionnels, etc. Ce souci de précision fait partie des façons de faire de l'Institut et permet aux utilisateurs de mieux interpréter les résultats.

Principaux aspects de la méthodologie de l'Institut

Effectuer une comparaison de la rémunération peut sembler au départ un exercice relativement simple. Dans les faits, c'est un exercice très complexe nécessitant plusieurs choix méthodologiques. Depuis les débuts, les différents choix méthodologiques, les orientations et les améliorations aux méthodologies ont été faits avec l'aide des parties. Cela confère aux travaux de l'Institut une grande crédibilité. Les données de l'*Enquête sur la rémunération globale* (ERG), réalisée annuellement par l'Institut, servent aux travaux de comparaison de la rémunération.

La méthodologie développée constitue un tout cohérent visant un objectif précis, soit la comparaison de la rémunération globale accordée dans l'administration québécoise. Comme cette méthodologie est unique, les résultats qui en découlent ne sont pas facilement comparables avec ceux d'autres études utilisant des approches différentes.

3. Référez au site Web de l'Institut pour le document *Déclaration de service aux citoyens* comportant une section sur les valeurs de gestion : [En ligne]. [\[www.stat.gouv.qc.ca/institut/declaration.pdf\]](http://www.stat.gouv.qc.ca/institut/declaration.pdf).

4. « La statistique officielle constitue un élément indispensable du système d'information d'une société démocratique, fournissant aux administrations publiques, au secteur économique et au public des données concernant la situation économique, démographique et sociale et la situation de l'environnement. À cette fin, des organismes responsables de la statistique officielle doivent établir les statistiques officielles selon un critère d'utilisation pratique et les rendre disponibles, en toute impartialité, en vue de rendre effectif le droit d'accès des citoyens à l'information publique. »

Cette section résume les cinq aspects principaux de la méthodologie de comparaison de l'Institut. Pour chacun des points, certains questionnements (critiques) souvent formulés par les médias, les parties ou, encore, le public en général sont ressortis. La compréhension des choix méthodologiques aidera les utilisateurs à mieux apprécier la pertinence des résultats diffusés par l'Institut. Ces explications apportent des réponses aux questionnements exprimés au fil des ans. Par ailleurs, l'encadré B comporte les références aux principaux documents méthodologiques en lien avec le mandat de la comparaison. Ces documents présentent en détail les approches et les méthodologies, notamment celles concernant les cinq points suivants :

- Emplois repères
- Rémunération globale par heure travaillée (éléments couverts et mesure de la rémunération)
- Calcul des moyennes et des écarts de comparaison
- Taille des entreprises et statuts des employés
- Secteur de base et marchés de référence

Emplois repères

Questionnements

- Est-il possible de couvrir tous les emplois de l'administration québécoise?
- Pourquoi les emplois « sans contrepartie », comme les enseignants et les infirmières, ne sont-ils pas considérés dans la comparaison réalisée chaque année par l'Institut?

Trois grands principes sont pris en compte lors de l'établissement d'une structure de rémunération équitable et cohérente : l'équité externe (la comparaison de la rémunération de l'organisation à l'étude avec celle d'autres organisations), l'équité interne (la comparaison entre la rémunération des emplois au sein d'une même organisation) et enfin, l'équité individuelle (la détermination de la rémunération de l'individu occupant un emploi). Le mandat de comparaison de l'Institut touche le premier type d'équité, soit la comparaison de la rémunération consentie dans l'administration québécoise par rapport à celle offerte dans d'autres organisations du marché du travail québécois. Cette analyse de la compétitivité des structures de rémunération est une des facettes importantes de la gestion de la rémunération, mais non la seule. Les autres objectifs du système de rémunération, notamment ceux en lien avec l'équité interne, les particularités et les contraintes de l'organisation de même que le contexte externe sont également à considérer.

La notion de comparabilité des emplois est au centre de l'approche adoptée par l'Institut et justifie plusieurs des choix effectués. En effet, l'emploi occupé guide plusieurs des décisions en rémunération – tant en ce qui a trait à l'équité externe qu'à l'équité interne. Le niveau de rémunération qui sera versée à un employé est déterminé, en premier lieu, en fonction des responsabilités et des tâches qu'il aura à accomplir, donc de l'emploi occupé. Les caractéristiques individuelles telles que les compétences ou l'expérience ne viennent qu'en second lieu, afin de préciser la place qu'il occupera dans l'échelle salariale, le cas échéant. Lorsqu'une comparaison externe est effectuée, il est nécessaire de choisir un certain nombre d'emplois de l'organisation qui ont une contrepartie dans les secteurs de comparaison et qui sont représentatifs de la structure de rémunération de l'organisation de référence.

Cette méthodologie, soit celle de l'appariement des emplois, consiste à comparer et à estimer le degré de similitude du contenu entre, d'une part, les emplois repères de l'enquête et, d'autre part, les emplois présents dans les entreprises où l'enquête est effectuée. Elle permet par ailleurs de limiter le nombre d'emplois sur lesquels l'enquête doit porter. En effet, il n'est pas possible en pratique de comparer la rémunération globale de tous les emplois syndiqués existants dans l'administration québécoise. L'Institut effectue donc une sélection d'emplois repères en ayant comme objectif que la rémunération obtenue à partir du panier soit le plus proche possible de celle qui aurait été constatée pour l'ensemble de l'administration québécoise. En bref, l'utilisation d'emplois repères simplifie le processus d'enquête, en minimise les coûts ainsi que le fardeau des répondants.

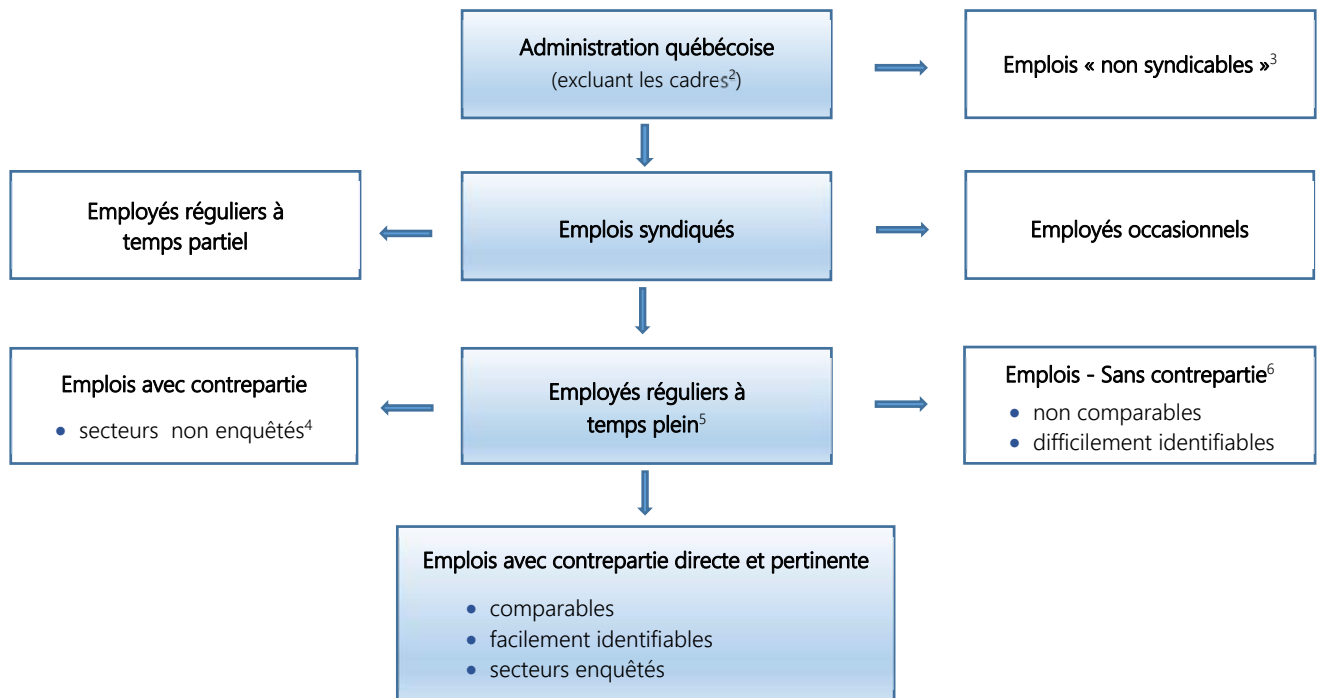
Un emploi repère est défini comme un emploi représentatif, facilement identifiable, dont le contenu est relativement stable et qui se retrouve dans les organisations du marché du travail. Un panier d'emplois repères peut être qualifié de pertinent dans le cadre de la comparaison de la rémunération de l'administration québécoise s'il satisfait aux deux conditions suivantes : il est *comparable*, c'est-à-dire qu'il est composé d'emplois ayant une contrepartie directe et pertinente sur le marché des autres salariés québécois; il est *représentatif*, c'est-à-dire que l'utilisation conjointe de plusieurs emplois repères dans un même regroupement (catégorie d'emplois et sous-secteur) donne un bon portrait de la rémunération de ce groupe.

Selon la notion de comparabilité, les emplois dont le gouvernement est l'employeur majoritaire et ceux non facilement identifiables ont été exclus de la population de référence pour la sélection des emplois repères. Ainsi les emplois d'infirmiers et d'enseignants ne sont pas inclus dans la comparaison, le gouvernement du Québec en étant l'employeur principal. De la même façon, certains emplois du secteur privé, comme les représentants commerciaux ou les emplois du secteur de l'agriculture, n'ont pas de points de comparaison

dans l'administration québécoise. La comparaison avec un marché de référence exige l'utilisation de point de comparaison. Selon la loi, le marché de référence est constitué des « autres salariés québécois ». La comparaison des emplois « sans contrepartie » pourrait se faire avec le marché des autres provinces ou en utilisant une autre approche de comparaison. En accord avec les parties, ces études seraient toutefois effectuées de façon distincte de la comparaison annuelle qui porte sur les emplois avec contrepartie et qui est présentée dans le *Rapport sur la rémunération des salariés*.

La figure 1 présente la population de référence pour la comparaison.

Figure 1
Schéma de la population de référence pour la comparaison¹



1. Le nombre d'employés couverts dans la population de référence est mis à jour dans la section La méthodologie du rapport Rémunération des salariés. État et évolution comparés (disponible sur le site Web de l'Institut).
2. Selon le mandat conféré par la Loi de l'Institut (article 4), la comparaison porte sur les salariés syndiqués de l'administration québécoise. Pour cette raison, les cadres sont exclus de la population de référence.
3. Les emplois « non syndiquables » qui font l'objet d'une exclusion sont : conseiller en gestion des ressources humaines (fonction publique), agent du vérificateur général (fonction publique), secrétaire principale (fonction publique) et agent de la gestion du personnel (santé et services sociaux).
4. Le secteur de l'agriculture et les services qui y sont reliés, le secteur de l'exploitation forestière et des services forestiers, celui de la pêche et du piégeage ainsi que celui de la construction ne sont pas considérés dans l'Enquête sur la rémunération globale au Québec (ERG).
5. Les employés réguliers à temps plein sont ceux travaillant 30 heures et plus. Les employés qui se prévalent des aménagements de temps de travail sont comptés dans ce groupe.
6. La méthode de l'appariement des emplois repères exige l'existence d'un point de comparaison, appelé contrepartie, sur le marché des autres salariés québécois. En outre, un appariement d'emplois repères de qualité implique l'existence d'un point de comparaison **direct** et **pertinent** sur le marché des autres salariés québécois.

L'Institut identifie deux types de représentativité qui correspondent aux deux étapes de la sélection des emplois repères, soit la représentativité d'ensemble et la représentativité spécifique. La représentativité d'ensemble permet d'établir le nombre d'emplois repères à retenir dans le panier pour chaque regroupement considéré. Les regroupements sont constitués des catégories d'emplois (professionnels, techniciens, assistants techniciens, employés de bureau, employés de service et ouvriers) et des sous-secteurs de l'administration québécoise (santé et services sociaux, éducation et fonction publique). Une fois ces cibles définies, l'analyse de la représentativité spécifique permet de déterminer quels emplois doivent être choisis dans chacun des groupes visés. À cette étape, une approche hybride a été retenue. Elle consiste, dans un premier temps, à choisir une portion importante du panier à partir de critères définis au préalable (approche déterministe) et, dans un deuxième temps, à choisir des emplois de façon aléatoire parmi l'ensemble des emplois non sélectionnés à la première étape (approche probabiliste). L'approche hybride mise de l'avant garantit la présence d'emplois très populaires couvrant l'ensemble de la courbe salariale, tout en permettant d'inférer les résultats à l'ensemble de la population de référence.

Les travaux relatifs au choix des emplois se sont étalés de 2003 à 2007 et ont été réalisés avec la collaboration d'un groupe de travail composé de représentants de la partie patronale et des syndicats. Un bulletin de l'Institut résume les orientations et les approches retenues à chacune des étapes du projet⁵. Dans sa comparaison, l'Institut utilise 101 emplois repères, répartis dans cinq catégories d'emplois : les professionnels, les techniciens, les employés de bureau, les employés de service et les ouvriers. L'Institut présente les résultats de sa comparaison de la rémunération pour 77 emplois regroupés⁶.

Si l'on considère les emplois avec et sans contrepartie, les emplois repères retenus couvrent près de 30 % de l'effectif régulier à temps plein de l'administration québécoise. Certaines catégories comprennent uniquement des emplois « sans contrepartie ». Il s'agit de agents de la paix, des enseignants et de toutes les catégories d'infirmières. Ces emplois comportent un grand nombre d'employés dans l'administration québécoise.

Dans les catégories visées par la comparaison, la couverture des emplois repères varie en 2014 de 25 % à 99 %. Les emplois repères de la catégorie des employés de bureau, des ouvriers et des employés de service représentent une plus grande part de l'effectif total de ces catégories (au moins 73 %). Les catégories des professionnels et des techniciens ont une couverture moins importante. En effet, l'effectif rattaché aux emplois repères de ces deux catégories couvre respectivement 25 % et 43 % de l'effectif total de ces mêmes catégories dans l'administration québécoise. Ce pourcentage plus faible indique que la catégorie contient davantage d'emplois sans comparables sur le marché des autres salariés québécois.

Rémunération globale par heure travaillée

Questionnements

- Est-ce que les éléments à l'avantage des employés de l'administration québécoise sont considérés dans la comparaison, par exemple, le nombre d'heures de travail moins élevé?
- La sécurité d'emploi ou la rémunération variable sont-elles considérées dans les résultats de la rémunération?

L'enveloppe de rémunération couverte dans l'ERG et dans la comparaison est très complète. 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 heures de travail, les caractéristiques de la main-d'œuvre, les heures chômées payées et les caractéristiques des avantages sociaux ainsi que les taux d'utilisation, permettant ainsi, de calculer la rémunération globale par heure travaillée. Les données sur les emplois et la rémunération sont transmises par les représentants des entreprises sollicitées et sont analysées par des professionnels en rémunération. La qualité des données s'en trouve ainsi améliorée.

Le cadre conceptuel de l'Institut permet de prendre en compte les quatre composantes suivantes : la rémunération directe, la rémunération indirecte, les heures régulières ainsi que les heures chômées payées. La rémunération globale intègre tous ces éléments dans l'équation suivante :

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

5. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, 2012, *La comparaison de la rémunération des employés de l'administration québécoise. La sélection des emplois repères : orientations, approches et méthodologie*, Montréal, 16 p.

6. La différence entre le nombre d'emplois repères et le nombre d'emplois comparés s'explique par le fait que plusieurs emplois repères sont fusionnés avec un autre emploi pour la comparaison (par exemple les niveaux 1 et 2 des emplois de techniciens). De plus, certains emplois n'ont pu être pris en compte puisqu'aucun appariement n'a été réalisé dans les marchés de comparaison.

Le tableau 1 présente les éléments compris dans la définition de la rémunération globale de l'Institut. Une distinction y est faite entre les éléments traités et ceux non traités dans la comparaison.

Tableau 1
Éléments et composantes de la rémunération globale

	Éléments traités par la comparaison (débours)	Éléments non traités par la comparaison
Rémunération directe	<ul style="list-style-type: none"> • Salaire¹ • Remboursement de congés de maladie non utilisés 	<ul style="list-style-type: none"> • Bonis, commissions et montants forfaitaires² • Primes² • Rémunération pour les heures supplémentaires • Sécurité d'emploi³
Rémunération indirecte	<ul style="list-style-type: none"> • Régime de retraite • Assurance-salaire • Assurance-invalidité • Assurance-vie • Assurance maladie • Assurance-soins optiques • Assurances-soins dentaires • Compensation pour congés parentaux (congé de maternité, paternité, adoption, parental) • Régimes étatiques (RRQ, RAMQ, CSST, AE, AP) 	<ul style="list-style-type: none"> • Autres assurances • Services et gratifications • Sécurité d'emploi³
Heures rémunérées	<ul style="list-style-type: none"> • Heures régulières de travail 	<ul style="list-style-type: none"> • Heures supplémentaires • Horaire d'été
Heures chômées payées (durée)	<ul style="list-style-type: none"> • Congés annuels • Congés fériés et mobiles • Congés parentaux • Congés de maladie utilisés • Congés sociaux (deuil, mariage, activités syndicales, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> • Congés de perfectionnement • Périodes de repos et de repas payées

1. Le salaire comprend la somme versée à l'employé incluant celle correspondant aux heures chômées payées.

2. Sur la base de données portant sur la rémunération variable recueillies dans le cadre de l'ERG 2000, une étude complémentaire au rapport a été publiée afin de mesurer l'impact de ces débours sur les écarts de rémunération globale. Pour plus de détails, voir *Écarts de rémunération incluant la rémunération variable 2000*, ISQ, Montréal, 2001, 21 p. Des données sur la rémunération variable sont recueillies tous les ans depuis l'ERG 2007. La dernière publication sur la présence et les coûts des programmes de rémunération variable a été diffusée en 2015 et est disponible sur le site Web de l'Institut (*La rémunération variable dans les entreprises de 200 employés et plus au Québec. Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2013*).

3. La sécurité d'emploi peut être vue comme faisant partie de la rémunération directe ou de la rémunération indirecte selon les dispositions considérées. Des renseignements supplémentaires sur la sécurité d'emploi sont fournis dans le document *La sécurité d'emploi : mythes et réalités*, IRIR, Montréal, juin 1994, 202 p.

Trois principales méthodes peuvent être retenues pour mesurer la rémunération globale : la méthode des débours, la méthode des coûts simulés et la méthode des indices qualitatifs. Dans le cadre de la comparaison de la rémunération de l'administration québécoise effectuée annuellement, seule la méthode des débours est utilisée. Chacune de ces méthodes présente une facette distincte de la rémunération globale et comporte des avantages et des inconvénients. Le choix de la méthode est réalisé en fonction de la nature du mandat, de la disponibilité des données, de la complexité relative des méthodes, du nombre d'entreprises à enquêter, etc.

La méthode des débours permet de mesurer les coûts engagés par les employeurs aux fins de la rémunération pour une année financière donnée. L'application que l'Institut fait de cette méthode, compte tenu de son équation de rémunération globale, consiste à ajouter aux salaires les débours encourus par les employeurs pour offrir à leurs employés les régimes d'avantages sociaux, tout en considérant les heures de travail et les heures chômées payées. Les données concernant les coûts des avantages sociaux et des heures chômées payées représentent des coûts moyens. Pour chaque entreprise, les débours sont colligés pour des regroupements d'emplois bénéficiant de la même couverture pour les divers avantages couverts par l'enquête. Ces coûts sont ensuite attribués aux salaires des emplois appariés. Cette méthode est courante dans le domaine de la rémunération. La collecte des données et leur traitement sont relativement simples. Les résultats exprimés en pourcentage ou en dollars sont faciles à intégrer dans l'équation de rémunération globale.

La prise en compte de la rémunération globale offre un portrait plus complet que la seule comparaison des salaires et permet de nuancer les résultats. Ainsi, l'administration québécoise peut accuser un retard sur le plan salarial par rapport à un secteur donné et être en avance face au même secteur pour la rémunération globale. La publication de données sur la rémunération globale par heure travaillée

représente une valeur ajoutée de l'ERG par rapport aux autres enquêtes de rémunération. Très peu d'enquêtes générales comportent ces informations sur la rémunération globale. De plus, l'ERG compile des informations sur les échelles salariales (minimums, maximums normaux et maximums au mérite). Encore une fois, cette information permet de nuancer les résultats de la comparaison salariale en comparant les politiques salariales des différents secteurs et le degré d'avancement des employés dans leur échelle salariale respective. Le *Rapport sur la rémunération des salariés* contient des résultats sur chacune des composantes de la rémunération globale et les divers éléments, notamment sur les salaires, les avantages sociaux, les heures régulières et les heures chômées payées ainsi que sur les échelles salariales, et ce, par emploi repère, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères.

La sécurité d'emploi est un des éléments de la rémunération globale. Par contre, son inclusion dans l'équation de la rémunération globale demeure un défi. L'Institut a produit en 1994 un document sur le sujet⁷. Cette analyse a permis, entre autres, de constater que la valeur réelle de la sécurité d'emploi est complexe à mesurer et à quantifier. Historiquement, la sécurité d'emploi a été accordée aux employés de l'État afin de garantir une fonction publique neutre, compétente et surtout indépendante du niveau politique. La complexité de la mesure réside en fait dans la pertinence de l'approche, sa stabilité dans le temps et de son utilité à répondre aux besoins des parties à la négociation, tant la partie patronale que les parties syndicales. En effet, la valeur de la sécurité d'emploi varie selon l'employabilité des individus, la catégorie d'emplois, le contexte économique (croissance ou crise économique) ainsi que selon les statuts d'emplois de la main-d'œuvre. À cet égard, il faut noter qu'une bonne portion de l'effectif de l'administration québécoise se trouve dans des statuts d'emplois autres que le statut « régulier »; il s'agit des employés occasionnels, des stagiaires, etc. Selon les données 2014 de l'ERG, ces salariés représentent dans l'ensemble environ 25 % de l'effectif syndiqué de l'administration québécoise; ces derniers ne bénéficient pas de la sécurité d'emploi. Cela accorde au gouvernement une certaine flexibilité quant à la gestion de la main-d'œuvre, lui permettant d'effectuer des mises à pied lorsque la conjoncture le requiert.

La sécurité d'emploi n'est pas prise en compte, mais la rémunération variable ne l'est pas également. Or, la rémunération variable est très répandue dans les organisations du secteur privé, alors qu'elle n'existe pratiquement pas dans l'administration québécoise. À la demande des parties, une étude de sensibilité des débours liés à la rémunération variable sur les écarts de rémunération a été diffusée en 2001⁸ et des résultats sur les coûts moyens dans les différents secteurs sont publiés régulièrement. La dernière mise à jour de ces coûts a été réalisée en 2015. D'ailleurs, les divers éléments de rémunération font l'objet de publications ou d'articles dans le bulletin *Flash-Info* de la direction. Ainsi, l'Institut a réalisé différentes analyses spécifiques, par exemple sur les congés, les ajustements relatifs à l'équité salariale et leur impact sur les résultats de la comparaison, les avantages sociaux ou les régimes de retraite complémentaires.

Calcul des moyennes et des écarts

Questionnements

- Quelle mesure de tendance centrale est utilisée, la moyenne ou la médiane?
- Quelle est la précision des résultats de comparaison – est-ce que les données sont de qualité?

Les résultats de la comparaison de la rémunération sont présentés pour chaque emploi repère, mais aussi par catégorie et pour l'ensemble des emplois. Les résultats des catégories et de l'ensemble sont pondérés par l'effectif de l'administration québécoise. Pour chaque emploi repère, la rémunération de l'administration québécoise et celle du secteur comparé sont multipliées par le nombre d'employés de l'administration québécoise occupant cet emploi. Les emplois choisis selon l'approche déterministe se voient attribuer leur effectif, alors que ceux choisis selon l'approche probabiliste représentent tous les emplois qui n'ont pas été choisis. Leur effectif est donc celui de plusieurs emplois. L'utilisation de la même pondération pour l'administration québécoise et le secteur comparé permet de neutraliser l'effet sur le salaire moyen de la distribution différente des employés dans les emplois repères d'un secteur à l'autre. Au sujet de l'approche de pondération, l'Institut émet des réserves quant à l'utilisation aux fins d'une comparaison de rémunération de données agrégées sur la rémunération hebdomadaire moyenne des travailleurs selon la taille des entreprises. Ces moyennes hebdomadaires incluent des bassins d'emplois et de statuts qui varient d'un secteur à un autre. Ainsi, un secteur utilisant plus d'employés à temps partiel aura une rémunération hebdomadaire plus faible qu'un autre. De la même façon, les moyennes sont affectées par le type d'emplois et de professions présents dans les secteurs.

7. IRIR, 1994, *La sécurité d'emploi : Mythes et réalités*, Montréal, 202 p.

8. Les résultats sont présentés dans le rapport *Écarts de rémunération incluant la rémunération variable 2000*, disponible sur le site Web de l'Institut à l'adresse suivante : [En ligne]. www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/remuneration-globale/variable-equite/ecart-remuneration-variable-2000.pdf.

Pour présenter la différence de rémunération entre, d'une part, l'administration québécoise et, d'autre part, les autres salariés québécois ou l'un des segments du marché du travail, l'Institut calcule un écart (estimé) en pourcentage. La formule de calcul de cet écart est exprimée de la façon suivante :

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

Comme les données proviennent d'une enquête basée sur un échantillon, l'interprétation des résultats doit tenir compte de leur précision. Pour ce faire, l'Institut produit également des intervalles de confiance dans lesquels la vraie valeur de l'écart devrait se situer avec une certaine probabilité. À son tour, cet intervalle permet de déterminer si l'écart est significativement différent de la valeur 0 qui symbolise la parité des deux secteurs comparés. En effet, si la valeur 0 n'est pas comprise dans l'intervalle déterminé pour un écart, l'Institut conclura à l'avance ou au retard de l'administration québécoise. À l'inverse, lorsque la valeur 0 est incluse dans l'intervalle, la parité des secteurs comparés est admise, l'avance ou le retard de l'administration québécoise ne pouvant être confirmé. Cette procédure permettant de déterminer le statut constitue un test statistique dont le niveau de confiance est habituellement de 95 %.

Les estimations comportent une erreur d'échantillonnage que l'on peut mesurer. La marge d'erreur est une mesure de précision qui sert d'abord à estimer un intervalle de confiance autour de l'estimation produite. Elle peut être calculée à partir d'une mesure appelée « erreur type d'une estimation d'échantillon », où l'erreur type représente la racine carrée de la variance estimée. Le coefficient de variation (CV) constitue une autre mesure pour quantifier la précision associée à l'estimation. Plus le CV est faible, plus l'estimation est précise et, à l'inverse, un CV élevé commande la prudence. Toutes les estimations de salaire et de rémunération globale présentées dans la comparaison sont de qualité « Excellente » (CV < 5 %), « Très bonne » (5 % < CV < 10 %) ou « Bonne » (10 % < CV < 15 %). Lorsque les estimations sont de qualité « Passable » (15 % < CV < 25 %) ou « Faible » (CV > 25 %), elles ne sont pas diffusées.

L'indicateur de tendance centrale utilisé par l'Institut est la moyenne. Ce choix découle de l'objectif dans la comparaison, soit de répondre à la question suivante : quelle serait la rémunération des employés de l'administration québécoise s'ils étaient assujettis à la rémunération consentie dans les autres secteurs du marché du travail? À partir des moyennes calculées par emploi repère, une moyenne pondérée par l'effectif de l'administration québécoise est calculée pour les catégories d'emplois et l'ensemble des emplois repères.

Taille des entreprises et statut des employés

Questionnements

- Est-ce que l'Institut considère tous les employeurs du marché de référence, incluant ceux offrant un niveau de rémunération peu élevé?
- Pourquoi la comparaison ne porte-t-elle que sur les entreprises de 200 et plus?

L'ERG repose sur un échantillon représentatif, ce qui permet l'inférence des résultats à l'ensemble des entreprises de 200 employés et plus au Québec ainsi qu'aux municipalités de 25 000 habitants et plus. Il s'agit donc d'une enquête scientifique basée sur une méthodologie rigoureuse. La sélection de l'échantillon, de type aléatoire et probabiliste, est effectuée à l'intérieur de groupes formés d'entreprises d'une même famille de secteurs d'activité économique et de taille similaire (appelés « strates »). En accordant un poids à chaque entreprise tirée dans une strate en fonction de sa probabilité de sélection, l'Institut s'assure de la représentativité des résultats. Le plan d'échantillonnage prévoit le renouvellement des entreprises, et un ajustement est effectué afin de tenir compte de la non-réponse totale. Des détails sur le plan de sondage, les approches de collecte ainsi que le traitement et l'analyse des données sont fournis dans le rapport *Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec* (chapitre 1 sur les concepts et la méthodologie). Ces informations sont également présentées dans le *Rapport sur la rémunération des salariés*, mais de manière plus succincte.

La couverture en termes d'éléments est très complète, ce qui limite le nombre d'entreprises qu'il est possible d'enquêter, compte tenu des ressources disponibles. Une enquête auprès des entreprises de toutes les tailles n'est tout simplement pas réalisable. De plus, dans le contexte d'une comparaison de rémunération de l'administration québécoise, cette orientation n'est également pas souhaitable. Les structures d'emplois et de rémunération sont très étoffées dans l'administration québécoise; les emplois y sont diversifiés et les qualifications requises élevées. Dans le cadre de ce mandat très spécifique, comparer la rémunération d'une organisation de cette envergure avec celle d'entreprises de petite taille n'est pas une avenue considérée par l'Institut pour des raisons de pertinence des résultats. Les entreprises comparées doivent être d'une certaine taille afin que les structures d'emplois et de rémunération y soient bien établies.

Dans sa comparaison de rémunération, l'Institut présente des résultats pour les entreprises de 200 employés et plus. Au cœur de ce choix revient la notion de comparabilité des emplois du marché avec ceux de l'administration québécoise. En effet, plus la taille de l'entreprise est petite, moins on a de chances de trouver un emploi similaire à ceux d'une grande organisation, comme l'administration québécoise.

Toutes les entreprises répondant au critère de taille, provenant de tous les secteurs d'activité économique (sauf ceux exclus de l'univers comme l'agriculture ou la construction) et de toutes les régions du Québec, peuvent être sélectionnées, et ce, peu importe leurs politiques de rémunération, puisque le choix est fait de manière aléatoire. L'échantillon comporte donc des entreprises offrant des enveloppes de rémunération plus ou moins avantageuses. De plus, afin de tenir compte de la variabilité inhérente à toute enquête statistique reposant sur un échantillon, des mesures de précision sont calculées et prises en compte dans le calcul des écarts de rémunération.

Les enquêtes de rémunération tiennent habituellement compte dans la définition du marché de référence de la taille des organisations. À partir d'un marché de référence pertinent et bien défini, les acteurs peuvent débattre du positionnement de leur organisation. En effet, il n'appartient pas à l'Institut de déterminer si la rémunération offerte dans l'administration québécoise doit être à parité, en avance ou à la remorque de celle du marché de référence, ni de déterminer avec quel marché de référence ou sur la base de quel indicateur (salaires, échelles salariales ou rémunération globale) l'alignement des salaires doit se faire. Cette discussion sur le positionnement de l'administration québécoise appartient aux parties à la négociation et, comme il a été mentionné, l'équité externe n'est pas le seul élément à prendre en compte dans l'évaluation des conditions de travail. Il s'agit sans conteste d'un des enjeux majeurs de toutes les négociations, mais on doit mesurer l'importance de cet enjeu en tenant compte d'autres problématiques (par exemple, l'équité interne, l'organisation du travail ou encore d'autres facteurs externes comme le contexte économique).

Comme le mentionnent Thériault et St-Onge :

« En conclusion, toutes les étapes du processus d'enquête de rémunération sont associées à des choix à caractère politique qui servent plus ou moins les intérêts de divers intervenants comme les employeurs, les syndicats et les employés. Ainsi, il faut comprendre qu'il n'y a pas *un* marché comme tel, mais plutôt *un choix* du marché. Dans ces conditions, on peut comprendre pourquoi certains syndicats et employeurs peuvent diverger d'opinions sur la délimitation géographique du marché de référence, des organisations à sonder (leur taille, la présence d'un syndicat, etc.), le choix des emplois repères, les indicateurs de tendance centrale à privilégier, etc.⁹ »

Le tableau 2 présente la couverture des entreprises visées par l'ERG en 2014, en termes de nombre d'employés et d'entreprises.

Tableau 2

Nombre d'entreprises et d'employés, selon la strate de taille, entreprises de 200 employés et plus au Québec¹, de 2011 à 2014²

	Total	Taille (nombre d'employés)		
		200 à 499	500 à 999	1 000 et plus
Entreprises ³	882	511	184	187
Employés ⁴	935 200	128 100	134 200	524 600

Toutes les estimations présentées ont un coefficient de variation inférieur à 15 %.

1. À l'exception des administrations fédérale et provinciale.
2. Selon le cycle de collecte, le profilage et le choix des entreprises dans chacun des blocs sont réalisés tous les trois ans. Au profilage, le nombre d'employés est recueilli par l'Institut afin de déterminer l'admissibilité des entreprises dans l'univers. Le nombre d'entreprises est donc basé sur les données recueillies à trois moments distincts (bloc 1 – groupe de rotation G introduit lors de l'ERG 2012; bloc 2 – groupe H introduit lors de l'ERG 2013; et bloc 3 – groupe I introduit lors de l'ERG 2014).
3. Le profilage a été utilisé pour les strates de taille de 200 employés et plus en ce qui concerne le nombre d'entreprises.
4. Les chiffres pour les employés sont arrondis à la centaine près. Le nombre d'employés pour les entreprises de 200 employés et plus est basé sur des estimations obtenues à partir des données de l'enquête (groupes de rotation G, H et I).

Sources : Institut de la statistique du Québec (ISQ), *Enquête sur la rémunération globale au Québec* (ERG). Collectes 2012, 2013 et 2014.

9. Roland THÉRIAULT et Sylvie ST-ONGE, 2006, *Gestion de la rémunération : Théorie et pratique*, Montréal, Gaëtan Morin éditeur, p. 118.

En 2014, l'univers des entreprises québécoises de 200 employés et plus comptait 882 entreprises. Environ 935 200 employés y travaillaient et le nombre d'employés réguliers à temps plein est estimé à 654 700 (soit environ 70 % de l'effectif total).

À partir d'une comparaison avec les entreprises de 200 employés et plus, le gouvernement peut se positionner selon ses choix stratégiques et ses problématiques de rétention et d'attraction de la main-d'œuvre. La rémunération est un des éléments de décision quant au choix d'un employeur, mais ce n'est pas le seul élément qui est considéré par les employés. Le climat et la charge de travail, les possibilités d'avancement, les mesures de conciliation travail-famille offerte par l'employeur, la latitude dans la prise de décision sont autant de facteurs qui interviennent dans l'appréciation de ces conditions de travail et de la perception d'équité. De la même façon, lors de l'établissement de leur politique de rémunération, les organisations prennent en compte plusieurs éléments : leur capacité de payer, le profil de leur main-d'œuvre, la vision ainsi que les stratégies de développement de l'organisation, les problématiques de rétention ou d'attraction de la main-d'œuvre, etc. Ainsi, la comparaison de la rémunération prend plus ou moins d'importance selon les contextes politique et économique.

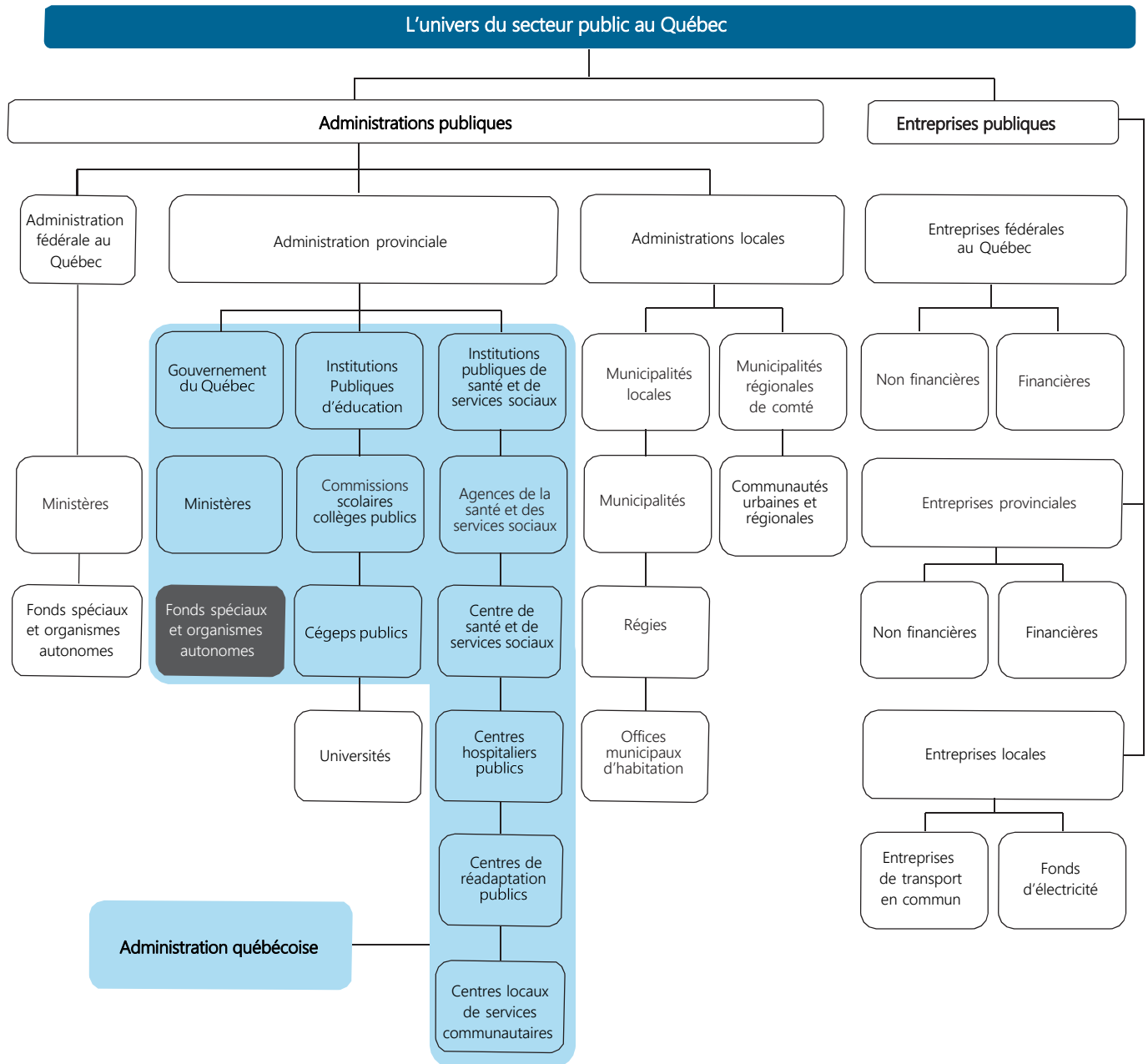
Les employés pris en compte sont les employés réguliers à temps plein. Dans l'administration québécoise, les employés réguliers à temps plein représentent une proportion d'environ 60 % de l'effectif total.

Secteur de base et marchés de référence

Le choix et la définition des secteurs (voir figure 2) correspondent aux exigences de la Loi sur l'Institut. La définition du secteur de base¹⁰ ainsi que celle du marché de référence sont très claires. L'administration québécoise (fonction publique, secteur des commissions scolaires et des cégeps et secteur de la santé et des services sociaux) est le secteur de base alors que les autres salariés québécois (ASQ) sont le marché de référence. Le choix et la définition de ces secteurs correspondent aux exigences de la Loi sur l'Institut (article 4). En plus de cette comparaison avec l'ensemble des ASQ, les résultats sont présentés avec les deux secteurs composant ce marché, soit le secteur privé et le secteur « autre public ». De la même façon, des résultats comparatifs sont fournis pour les secteurs composant le secteur « autre public » (administration municipale, « entreprises publiques », universitaire et administration fédérale). Finalement, des résultats sont également présentés selon le statut de syndicalisation des employés.

10. Pour plus de détails, voir l'article suivant : Nadège JEAN, « Le secteur public au Québec : un bloc monolithique? », *Flash-info*, Institut de la statistique du Québec, mai 2014.

Figure 2
Secteur public au Québec



Encadré B

Documents méthodologiques de l'Institut sur la comparaison de la rémunération

Sélection des emplois repères

- *La sélection des emplois repères : nouvelle classification enjeux et plan d'action* (paru en octobre 2003) : présente les orientations du projet ses objectifs ainsi que les étapes de réalisation.
- *La sélection des emplois repères. Présentation de la structure d'emplois de l'administration québécoise et analyse du panier d'emplois repères avec des critères de représentativité d'ensemble* (paru en décembre 2005) : dresse le portrait de la structure de l'administration québécoise (sur le plan de la répartition des emplois par catégorie et sous-secteur et celui de la répartition de l'effectif). La méthodologie de la représentativité d'ensemble y est étudiée.
- *La comparaison de la rémunération des employés de l'administration québécoise. La sélection des emplois repères : orientations, approches et méthodologie* (paru en 2012) : résume les orientations et approches retenues à chacune des étapes du projet, particulièrement celle du choix spécifique des emplois, qui n'a pas fait l'objet d'un rapport distinct.

Enquête sur la rémunération globale (ERG), emplois repères et processus d'appariement

- Descriptifs sommaires des emplois repères disponibles sur le site Web de l'Institut : [En ligne]. [\[www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march_travail/remnr/remnr_condt_travl/emploi_repere/index.htm\]](http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march_travail/remnr/remnr_condt_travl/emploi_repere/index.htm).
- *Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec*. Chapitre 1. Les concepts et la méthodologie. Dans le chapitre sur la méthodologie, les différents concepts utilisés ainsi que la méthodologie de cette enquête sont présentés. Le plan de sondage, les approches de collecte ainsi que le traitement et l'analyse des données y sont détaillés.
- Brochure *Coup d'œil sur l'ERG* : résume les principaux aspects de la méthodologie de l'ERG.
- *La rémunération variable dans les entreprises de 200 employés et plus au Québec. Résultats de l'enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2013* : [En ligne]. [\[www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/remuneration-globale/variable-equite/remuneration-variable.pdf\]](http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/remuneration-globale/variable-equite/remuneration-variable.pdf).

Comparaison de la rémunération

- *Rapport sur la rémunération des salariés. État et évolution comparés*. Chapitre 1. La méthodologie. Ce document présente le cadre conceptuel de la comparaison, le calcul des écarts de rémunération, les secteurs analysés ainsi que la couverture sur le plan des emplois et des employés. D'autres détails sont fournis, par exemple sur le traitement et l'analyse des données ou les événements susceptibles d'affecter la comparaison.
- *Les régimes complémentaires de retraite : concepts et données relatives aux entreprises de 200 employés et plus* (paru en 2012) : [En ligne] [\[www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/bulletins/flash-info-201205.pdf#page=7\]](http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/bulletins/flash-info-201205.pdf#page=7)
- *Rémunération des salariés. Portrait des ajustements d'équité salariale dans l'administration québécoise et impact sur la comparaison de la rémunération de 2007* (paru en 2009) : [En ligne]. [\[www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/remuneration-globale/comparaison/equite-salariale-2007.pdf\]](http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/remuneration-globale/comparaison/equite-salariale-2007.pdf)
- *Écarts de rémunération incluant la rémunération variable* (paru en 2000) : [En ligne]. [\[www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/remuneration-globale/variable-equite/ecart-remuneration-variable-2000.pdf\]](http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/remuneration-globale/variable-equite/ecart-remuneration-variable-2000.pdf)

Principales différences avec trois autres études

Comme il a été mentionné en introduction, la rémunération des employés de l'administration québécoise ou celle du secteur public dans son ensemble font très souvent l'objet de discussion. Plusieurs organismes ou centres de recherche se sont penchés sur cette question. La diversité des approches et des sources de données utilisées peuvent rendre complexes la compréhension et l'interprétation de ces divers résultats. Il est donc intéressant de mettre en parallèle l'approche de l'Institut avec celle utilisée dans quelques études récentes et ainsi de mieux apprécier la portée des résultats de la comparaison diffusés par l'Institut. Selon cette optique, l'objectif n'est pas de répertorier toutes les recherches sur le sujet, mais plutôt de faire ressortir les principales différences entre l'approche de l'Institut et celles d'autres comparaisons de la rémunération.

Afin de réaliser cet exercice, trois études ont été choisies, principalement en fonction de leur actualité. En 2015, deux études traitant de la comparaison de la rémunération des secteurs public et privé ont été diffusées. Une étude a été réalisée par la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI), alors que l'autre l'a été par l'Institut Fraser. En 2011, le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) a diffusé ses propres résultats de la comparaison, sur la base d'une méthodologie très similaire à celle de la FCEI. L'Institut de recherche en économie contemporaine (IREC) a également produit un rapport de recherche sur le sujet en 2014¹¹.

11. La référence complète est la suivante : Jules BÉLANGER et Oscar CALDERON, *Évolution de la rémunération horaire au Québec. Analyse en décomposition – 1981 à 2012, rapport de recherche de l'IREC*, mai 2014, 57 p.

Le tableau 3 présente sommairement les caractéristiques de ces études¹².

Tableau 3

Présentation sommaire des approches fournissant des écarts salariaux entre les secteurs public et privé

Institut de la statistique du Québec (ISQ)	Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI)	Institut Fraser	Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)
Sources des données			
Enquête sur la rémunération globale (ERG) de l'Institut : enquête « entreprises » annuelle auprès des entreprises de 200 employés et plus et des municipalités de 25 000 habitants et plus.	Enquête nationale auprès des ménages (ENM) de Statistique Canada : fournit des données aux 5 ans sur les caractéristiques démographiques, sociales et économiques des Canadiens. Première édition de cette enquête réalisée en 2011.	Enquête sur la population active (EPA) de Statistique Canada : enquête « ménages » mensuelle qui a pour objectif principal de fournir de l'information sur le marché du travail, par exemple, le chômage et la population active.	Recensement de 2006 de Statistique Canada : fournit des données aux 5 ans sur les caractéristiques démographiques, sociales et économiques des Canadiens.
Date de données utilisées			
2014 Étude publiée en novembre 2014.	2010 Étude publiée en mars 2015.	2013 Étude publiée en février 2015.	2006 Étude publiée en décembre 2011.
Couverture			
Secteur public			
Administration québécoise ¹³ comprend la fonction publique, le secteur de l'éducation et celui de la santé et des services sociaux.	Sept grandes catégories du secteur public élargi : administration publique provinciale (code 912 du SCIAN), administration publique fédérale (code 912), administrations publiques locales (code 913), transports en commun (code 4851), secteur de l'enseignement public (code 61), celui des soins hospitaliers et de soins de santé (code 62) et des services postaux (code 491).	Secteur public élargi : administration publique fédérale, administration publique provinciale, entreprises publiques fédérales, établissements provinciaux de services de santé et de services sociaux, universités, collèges et cégeps, instituts de formation professionnelle et écoles de métiers, entreprises publiques provinciales, l'administration publique locale, commissions scolaires locales et entreprises publiques locales.	Secteur public élargi (même définition que FCEI) : résultats pour le secteur public élargi et cinq grandes catégories (administration publique provinciale, administration publique fédérale, administrations publiques locales, santé et services sociaux et enseignement public).
Secteur privé et exclusions			
Secteur privé : couvre tous les secteurs, sauf l'agriculture, l'exploitation forestière, la chasse, la pêche et le piégeage ainsi que la construction.	Secteur privé défini par exclusion : tous les secteurs du SCIAN, à l'exception de ceux définis comme étant du secteur public.	Secteur privé défini par exclusion.	Secteur privé défini par exclusion : tous les secteurs du SCIAN, à l'exception de ceux définis comme étant du secteur public.
Emplois (professions)			
101 emplois repères, comparables et représentatifs de la structure de rémunération de l'administration québécoise. Exclut les emplois non comparables (enseignants, infirmières, etc.).	39 à 212 professions de la CNP de 2006 selon la catégorie du secteur public (parmi 493 professions). Exclut les professions non comparables.	Professions de la CNP de 2006. Exclut les professions non comparables.	268 professions de la CNP-S 2006 (parmi 520 professions). Exclut les professions non comparables.
Statut des employés			
Employés réguliers à temps plein (30 heures et plus par semaine).	Employés permanents à temps plein (30 heures ou plus par semaine, pendant 50 semaines ou plus au cours d'une année).	Employés permanents à temps plein (30 heures ou plus par semaine, pendant 50 semaines ou plus au cours de l'année).	Employés permanents à temps plein (30 heures ou plus par semaine, pendant 49 semaines ou plus au cours d'une année).

12. Les références complètes de ces études sont les suivantes : Toby ANGER, *Le choc des salaires : Qui sont les mieux rémunérés, les travailleurs du secteur public ou du secteur privé?*, Syndicat canadien de la fonction publique, décembre 2011. L'étude est disponible à l'adresse suivante : [En ligne]. www.scfp.ca/sites/cupe/files/Battle_of_the_Wages_FR_Final-0.pdf; Ted MALLETT, *La rémunération sous enquête. Comparaison des salaires et avantages sociaux du secteur public et du secteur privé*, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, mars 2015. L'étude est disponible à l'adresse suivante : [En ligne]. www.cfib-fcei.ca/cfib-documents/rr3348f.pdf; Charles LAMMAM, Milagros PALACIOS, Feixue REN et Jason CLEMENS, *Comparaison de la rémunération dans les secteurs public et privé au Québec*, Institut Fraser, février 2015. L'étude est disponible à l'adresse suivante : [En ligne]. www.fraserinstitute.org/sites/default/files/comparaison-de-la-remuneration-dans-le-secteurs-public-et-privé-au-quebec.pdf.

13. Les trois sous-secteurs de l'administration québécoise sont clairement définis dans le schéma à la page 11 du document.

Institut de la statistique du Québec (ISQ)	Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI)	Institut Fraser	Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)
Approche de collecte relative aux emplois et professions			
<p>Appariement des emplois repères utilisés dans la comparaison : basé sur la description détaillée des tâches de l'emploi, en tenant compte des qualifications et du niveau des responsabilités (réalisé par un professionnel de l'Institut).</p> <p>Attribution d'un code CNP (CNP 2011) à chaque emploi à partir d'une analyse de l'ensemble des emplois de l'entreprise et des descriptions d'emplois (travail réalisé par un professionnel).</p> <p>Résultats par emploi repère, par catégorie et pour l'ensemble des emplois repères.</p>	<p>Données autodéclarées : des recenseurs de Statistique Canada attribuent un code CNP (CNP 2006) à chaque personne en emploi selon le titre (genre d'emploi) et les principales activités effectuées.</p> <p>Aucun résultat par profession.</p>	<p>Données autodéclarées : attribution d'un code CNP (CNP 2006) pour chaque personne en emploi selon le titre et les principales activités effectuées.</p> <p>Aucun résultat par profession.</p>	<p>Données autodéclarées : attribution d'un code CNP (CNP 2006) pour chaque personne en emploi selon le titre et les principales activités effectuées.</p> <p>Aucun résultat par profession.</p>
Modèle et objectif de la comparaison			
<p>Comparaison de la rémunération globale (salaires, avantages sociaux et heures de travail) et des échelles salariales pour des emplois comparables tout en pondérant par la répartition de l'effectif dans l'administration québécoise.</p> <p>Résultats produits pour les salaires, les divers avantages sociaux et les heures de travail.</p> <p>Résultats pour la rémunération globale qui intègre toutes les composantes.</p>	<p>Comparaison du revenu d'emploi pour des professions semblables. Pondération par le nombre de personnes travaillant dans le secteur public et ajustement en fonction de l'âge et du niveau de scolarité.</p> <p>Avantages sociaux : ajustement de l'écart en prenant en compte le nombre d'heures de la semaine de travail (source de donnée : EPA), la couverture en ce qui a trait aux régimes de retraite (données de l'EDTR 2010) et les cotisations aux régimes (données de Statistique Canada).</p> <p>Aucun résultat pour la rémunération globale.</p>	<p>Modèle de régression avec le logarithme du salaires horaires comme variable dépendante, le secteur comme variable explicative et plusieurs caractéristiques des employés comme variables de contrôle (sexe, âge, niveau de scolarité, ancienneté, profession, etc.).</p> <p>Avantages sociaux : analyse sommaire sur les régimes de pension agréés, l'âge moyen de la retraite, la perte d'emploi (indicateur de la sécurité d'emploi) et le taux d'absentéisme des employés à temps plein.</p> <p>Aucun résultat pour la rémunération globale.</p>	<p>Comparaison du salaires annuel. Pondération par le nombre de personnes travaillant dans le secteur public.</p> <p>Avantages sociaux : quelques commentaires sur les avantages sociaux (données sur le revenu supplémentaire du travail de Statistique Canada).</p> <p>Aucun résultat pour la rémunération globale.</p>
Indicateur de tendance centrale			
Moyenne.	Médiane.	...	Moyenne.
Traitement des données			
<p>Processus de validation de l'ERG permet d'assurer la qualité des données (validation des données aberrantes).</p> <p>Aucun filtrage des données.</p> <p>Ajustement pour la non-réponse totale et imputation de la non-réponse partielle.</p>	<p>Élimination des catégories de professions lorsque :</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'écart de salaire moyen est 30 % ou plus pour les secteurs privé ou public; • il y a moins de 25 personnes et où les secteurs public ou privé comprennent moins de 2 % du total de l'emploi pour ce groupe professionnel; • l'« erreur-type » est supérieure à 30 % du salaire moyen. <p>Méthode de désagrégation de l'échantillon plutôt que de régression multiple (groupe professionnel, âge et niveau de scolarité).</p>	<p>Aucun filtrage.</p>	<p>Élimination des catégories de professions lorsque :</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'écart de salaire moyen est 30 % ou plus pour les secteurs privé ou public; • il y a moins de 25 personnes et où les secteurs public ou privé comprennent moins de 2 % du total de l'emploi pour ce groupe professionnel; • l'« erreur-type » est supérieure à 30 % du salaire moyen.

Institut de la statistique du Québec (ISQ)	Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI)	Institut Fraser	Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)
Calcul de l'écart			
(Adm. québ. – secteur privé)/Adm. québ. Estimations accompagnées de mesures de précision (intervalle de confiance et coefficient de variation).	(Secteur public - secteur privé)/secteur privé. Aucune mesure de précision des estimations. Ajustements effectués en fonction du groupe professionnel, de l'âge et du niveau de scolarité.	Coefficient de la variable dépendante du secteur, estimé par la méthode des moindres carrés ordinaires. Ce coefficient s'interprète comme la différence de salaire horaire entre deux personnes ayant les mêmes caractéristiques, l'une travaillant dans le secteur public et l'autre dans le secteur privé. Tests statistiques de signification des coefficients et valeur moyenne quadratique corrigée du modèle de régression.	(Secteur public - secteur privé)/secteur privé. Aucune mesure de précision des estimations.

Mission des organismes

La mission de l'Institut est de produire des statistiques sur les différents aspects de la société québécoise. Le mandat de comparaison est inclus dans la loi sur l'Institut qui est tenu de présenter ses constats annuellement, et ce, depuis maintenant 25 ans. L'Institut est maître d'œuvre de ses travaux, mais consulte les parties prenantes à la négociation en ce qui concerne les méthodologies et leurs améliorations. Par ailleurs, il n'émet aucune recommandation ni aucun commentaire quant aux résultats.

Les trois études ont été réalisées par des organismes qui interviennent dans le débat sur la rémunération dans le secteur public. L'orientation de ces études doit être interprétée par les utilisateurs en tenant en compte cette particularité.

L'Institut Fraser est une organisation de recherche dans le domaine des politiques publiques dont la mission est de « mesurer, analyser et faire connaître les effets d'un marché concurrentiel et de l'intervention gouvernementale sur le bien-être des citoyens ». Selon les documents de cet organisme : « nos études tendent à se démarquer des documents produits par des organismes subventionnés par l'État ». Il s'agit « d'un organisme sans but lucratif qui dépend des dons de gens convaincus de l'importance d'une recherche impartiale et qui défend la liberté de choix, la réduction de l'intervention gouvernementale et la responsabilisation personnelle ». L'étude ne comporte pas de recommandation spécifique, mais est orientée vers une diminution de l'intervention des gouvernements publics.

La FCEI a pour mission : « depuis plus de 40 ans, nous représentons effectivement les intérêts des PME aux trois ordres de gouvernement dans la lutte en faveur de l'équité fiscale, d'une législation du travail raisonnable et de l'allègement du fardeau réglementaire ». La FCEI est un acteur qui prend parti dans le débat sur la rémunération accordée dans le secteur public. Des recommandations accompagnent ses résultats de la comparaison. Plusieurs de ces recommandations visent un meilleur contrôle des niveaux de rémunération dans le secteur public.

Enfin, le SCFP a pour mission de défendre l'intérêt de ses membres, notamment les employés de la fonction publique fédérale. Elle est donc partie prenante à la négociation à ce palier gouvernemental. Tout comme les deux autres organisations, le SCFP prend parti dans le débat, mais les recommandations qui accompagnent ses résultats sont tout à fait différentes de celles de la FCEI. Elles visent de façon générale une revalorisation des conditions de travail de ces membres et un accroissement de l'intervention gouvernementale afin de réduire les inégalités et d'augmenter les salaires des travailleurs à faible et moyen revenus, particulièrement ceux du secteur privé.

Sources de données et approche d'enquête

La comparaison de rémunération de l'Institut utilise une enquête développée afin de recueillir des données sur la rémunération globale et orientée aux fins de comparaison. L'ERG est unique sur le plan de l'enveloppe de rémunération et des emplois couverts. Il s'agit d'une enquête réalisée auprès des entreprises québécoises de 200 employés et plus et des municipalités de 25 000 habitants et plus; son approche est basée sur une analyse détaillée des fichiers d'emplois et de rémunération transmis par les entreprises. Cette analyse et les appariements sont réalisés par des professionnels non syndiqués et des visites en « face-à-face » sont effectuées. Cette enquête est réalisée chaque année et assure ainsi une comparaison de la rémunération globale très actuelle.

Encadré C

Enquête sur la rémunération globale au Québec : une valeur ajoutée dans le domaine de la rémunération

- Les données publiées 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**. Cette enquête compile, 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 visées, grâce à un codage selon la Classification nationale des professions (CNP), une classification reconnue sur le marché canadien. Ensuite, un exercice détaillé d'appariement à des emplois repères est effectué par les professionnels en rémunération de l'Institut. Les données sur les emplois repères servent à la comparaison de la rémunération inscrite dans le mandat législatif de l'Institut. 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 entreprises permet à l'enquêteur de mieux cerner le dossier, de compléter les données manquantes ou ambiguës et d'effectuer des appariements rigoureux.

Pour leur part, les autres études citées se basent sur des sources de données ne correspondant pas à des enquêtes de rémunération proprement dites, c'est-à-dire non élaborées aux fins de la détermination de politiques de rémunération. En fait, il s'agit principalement d'enquêtes de nature économique visant la diffusion de données générales sur des phénomènes comme l'emploi, le chômage, etc., ou servant de base à l'élaboration des comptes économiques. Il s'agit d'enquêtes d'envergure nationale réalisées auprès des ménages canadiens et qui portent sur différents sujets. Les approches de ces enquêtes sont soit postales (ENM et Recensement) ou multimodales (EPA). Dans le cas du recensement et de l'ENM, ce sont les recenseurs qui analysent les réponses des répondants sur leur emploi et les principales tâches effectuées et qui les classent à l'aide de la CNP. Pour ce qui est de l'EPA, il s'agit d'une enquête utilisant différentes approches de collecte (téléphonique, électronique et, dans une moindre mesure, en « face-à-face »).

Le recensement et l'ENM (première édition en 2011) sont réalisés tous les cinq ans. La comparaison de la rémunération effectuée à partir de ces sources n'est donc pas toujours récente. L'EPA permet une comparaison actuelle puisque des données sont disponibles tous les ans, sur une base mensuelle. Par ailleurs, la qualité des estimations est moindre pour les résultats par profession et par région, compte tenu de l'échantillon plus limité. L'avantage de ces sources est le fait que la couverture géographique est à l'échelle canadienne, permettant ainsi une comparaison de la situation du Québec avec celle des autres provinces canadiennes.

Rémunération globale

Les résultats de l'Institut sont très complets sur le plan des éléments couverts. La rémunération globale intègre en un seul indicateur les divers éléments de l'enveloppe de rémunération. Il s'agit de travaux uniques nécessitant d'importantes ressources. L'Institut diffuse des résultats par emploi, par catégorie et pour l'ensemble des emplois repères, et ce, pour les quatre composantes de la rémunération globale (rémunérations directe et indirecte, heures régulières de travail et heures chômées payées) et les différents éléments. Ces résultats permettent de nuancer la comparaison salariale. De plus, des écarts pour les échelles salariales sont fournis.

Les trois études citées se concentrent sur la comparaison des salaires ou du revenu. Aucune de ces trois approches ne calcule la rémunération globale par heure travaillée comme l'étude de l'Institut le fait. Dans l'étude de la FCEI et celle de l'Institut Fraser, une brève analyse de certains éléments d'avantages sociaux et d'heures de travail est réalisée à partir d'autres sources de données. Ces analyses complémentaires sont effectuées à partir de données sommaires, et un écart pour un nombre très limité d'avantages sociaux est calculé pour l'ensemble du Canada seulement. Ce n'est donc qu'une mesure générale, à l'échelle nationale, qui ne tient pas compte des professions. De plus, les sources de données pour les avantages sociaux et les heures de travail sont distinctes de celle utilisée pour les salaires. Les populations de référence sont différentes et les années de référence ne sont pas également les mêmes. Par exemple, en ce qui concerne l'étude de l'Institut Fraser, les données sur les régimes de retraite agréés proviennent de l'*Enquête sur les régimes de pension au Canada* (RPC). Ces résultats permettent aux auteurs de donner un aperçu de la tendance de la comparaison entre les secteurs public et privé en ce qui a trait à un nombre très restreint d'éléments faisant partie de l'enveloppe de rémunération.

Résultats selon les professions et structure de l'effectif

Les emplois repères pris en compte ont été sélectionnés aux fins de la comparaison. Ce sont des emplois comparables et représentatifs de la structure de rémunération de l'administration québécoise. Des résultats sont fournis pour chaque emploi repère et les résultats par catégorie et pour l'ensemble des emplois repères sont pondérés par l'effectif de l'administration québécoise. Cette façon de faire permet de neutraliser l'effet sur le salaire moyen de la distribution des employés dans les emplois différents d'un secteur à l'autre. Il s'agit d'appliquer au secteur comparé (secteur privé) la structure de l'effectif du secteur de base (administration québécoise). La notion d'emploi repère utilisée par l'Institut est plus fine que celle de profession utilisée dans la Classification nationale des professions. En effet, lorsque les emplois sont appariés, les niveaux de responsabilités, l'expérience et la formation requises, les niveaux de supervision ainsi que les conditions de pratique sont pris en compte. De plus, à partir d'un fichier complet sur les emplois provenant de l'entreprise, l'appariement des emplois des entreprises aux emplois repères est effectué par des professionnels de l'Institut. La validation des résultats de l'enquête permet d'assurer la qualité des données utilisées, notamment de valider les données qui se démarquent de la moyenne. Il n'est donc pas nécessaire d'utiliser des moyennes tronquées afin de garantir la qualité des résultats, la validation ayant été assurée à l'étape de la collecte des données.

Les trois études utilisent des données selon les professions classées selon le système de la Classification nationale des professions. Les professions communes aux secteurs public et privé sont celles comparées. Certaines professions sont donc exclues parce qu'elles ne sont pas comparables d'un secteur à l'autre, notamment les enseignants, les agents de la force publique, les pompiers, le personnel militaire, etc. De plus, en ce qui concerne l'approche FCEI et celle du SCFP, certains groupes professionnels sont exclus : ceux incluant moins de 25 employés ou moins de 2 % du total de la main-d'œuvre du secteur; ceux qui présentent des différences salariales excessives entre les deux secteurs sont exclus de l'analyse et, enfin, ceux présentant un écart-type supérieur à 30 % du salaire moyen du secteur. Pour ce qui est de l'étude de l'Institut Fraser, aucun filtrage des données n'est réalisé.

La FCEI et le SCFP pondèrent les résultats du secteur privé par la distribution des employés du secteur public dans les professions. Par contre, celle de l'Institut Fraser n'utilise pas une pondération commune. En fait, leur étude repose sur un modèle de régression avec des variables de contrôle qui ne requiert pas de pondération comme pour les autres études. Une de ces variables de contrôle est la profession. Plusieurs autres études basées sur la comparaison des salaires moyens des secteurs public et privé n'utilisent pas une pondération commune. Dans un contexte de comparaison de la rémunération, cette information est difficile à interpréter puisque le salaire moyen peut varier fortement en fonction des professions occupées, des qualifications requises pour ces professions et de la distribution de la main-d'œuvre dans ces professions. Or, il est reconnu que l'administration québécoise fait appel à une plus forte proportion d'emplois très qualifiés que le secteur privé considéré globalement.

Taille des entreprises et statut des employés couverts

Les résultats de la comparaison de l'Institut prennent en compte dans le marché de référence les entreprises de 200 employés et plus au Québec et les municipalités de 25 000 habitants et plus. Selon l'Institut, une comparaison pertinente de la rémunération offerte dans l'administration québécoise nécessite la détermination d'une taille minimale des entreprises. Cette orientation est dictée par le fait que la comparaison est effectuée pour des emplois repères et une enveloppe de rémunération très complète. Des appariements de qualité à ces emplois et des structures de rémunération bien établies se trouvent dans les entreprises d'une certaine taille. À partir de ces résultats, les parties à la négociation peuvent faire valoir leurs points de vue et en arriver à des compromis afin de positionner la rémunération par rapport à ce marché.

Les trois études utilisent des données d'enquête s'adressant aux ménages. Les entreprises de toutes tailles sont donc représentées, ce qui permet un portrait complet de l'ensemble des salaires moyens payés. Toutefois, la couverture sur le plan des emplois et de l'enveloppe de rémunération est plus limitée par rapport à celle incluse dans l'ERG qui couvre tous les éléments de la rémunération globale et qui comprend l'appariement à des emplois repères choisis aux fins de la comparaison. La complexité de l'enquête et la nécessité de choisir un marché de référence pertinent expliquent le choix de la taille des entreprises comparées. Il est important de pouvoir trouver dans les organisations du marché de référence des emplois qui sont appariables aux emplois repères de l'enquête. Des appariements de qualité sont seulement possibles dans les entreprises d'une certaine taille.

Dans l'étude de l'Institut ainsi que dans les trois autres publications, la définition des employés couverts est similaire, soit les employés réguliers à temps plein ou permanents. Dans le cas des études citées, les employés sont ceux ayant travaillé plus de 49 ou 50 semaines durant l'année de référence. En ce qui concerne l'Institut, la notion de régulier réfère au statut de l'employé plutôt qu'au nombre de semaines travaillées.

Secteurs comparés et calcul des écarts

Dans le débat sur la rémunération des employés de l'administration québécoise, la comparaison s'effectue généralement entre le secteur public québécois et le secteur privé. Or, la définition de ces deux secteurs varie considérablement d'une étude à l'autre. Il est évident qu'une telle variété de définitions des secteurs public et privé a un impact sur les résultats de chacune des études.

Le secteur de base défini par l'Institut est l'administration québécoise (fonction publique, sous-secteurs de la santé et des services sociaux et sous-secteur de l'éducation)¹⁴. Les autres salariés québécois, soit le marché de référence, comprennent le secteur privé et le secteur « autre public ».

Dans les trois autres études, le secteur public défini est plus large et comprend en plus de l'administration québécoise, les organisations du secteur public (administrations fédérales et municipales, entreprises publiques des trois paliers gouvernementaux et universités). Cette distinction est fondamentale, les niveaux de rémunération étant très différents dans les groupes composant le secteur public « élargi ». L'harmonisation des définitions n'est pas possible puisque les données du recensement et de l'ENM ne permettent pas de séparer ce qui est public et ce qui est privé dans les secteurs « services d'enseignement » et « soins de santé et assistance sociale ». En ce qui concerne les données de l'EPA, elles sont ventilées selon les secteurs public et privé, mais pas selon les sous-groupes du secteur public. Pour cette raison, l'étude de l'Institut Fraser basée sur les données de l'EPA fournit des résultats uniquement pour le secteur public élargi. Dans les études de la FCEI et du SCFP, les résultats sont produits pour les grandes catégories du secteur public élargi. Une de ces catégories est l'administration publique provinciale qui correspond à la fonction publique, un des sous-secteurs composant l'administration québécoise défini dans les travaux de l'Institut. Dans les résultats diffusés dans ces deux études, il s'agit du secteur de base qui se rapproche le plus de l'administration québécoise.

En ce qui concerne l'écart calculé par l'Institut et l'indice du FCEI, une légère différence existe entre les deux mesures. Cette différence réside dans le fait que l'Institut calcule un écart relatif à l'administration québécoise, alors que dans le cas du FCEI, il s'agit d'un écart relatif au privé. Cela conduit à de légères différences¹⁵. En fait, si l'administration québécoise est en avance, l'écart ISQ sera moindre que l'Indice FCEI. Par contre, si l'administration québécoise est en retard, l'écart ISQ sera plus important que l'indice FCEI.

La médiane et la moyenne sont deux indicateurs de tendance centrale reconnus et utilisés pour synthétiser de grands ensembles de données. Le comportement attendu entre la moyenne et la médiane varie selon la forme de la distribution des données : avec une distribution symétrique (comme la distribution normale), la moyenne est égale à la médiane; avec une distribution d'asymétrie positive (petites valeurs plus fréquentes que les grandes valeurs), la moyenne est plus grande que la médiane et enfin, avec une distribution d'asymétrie négative (petites valeurs moins fréquentes que les grandes valeurs), la moyenne est plus petite que la médiane. Selon les données de l'ERG, la distribution n'est pas symétrique. Dans l'administration québécoise, on observe une distribution d'asymétrie négative pour les emplois repères possédant une échelle salariale (professionnels, techniciens et employés de bureau). Dans les emplois de ces catégories, il y a plus d'effectifs vers le haut de l'échelle que le bas et ainsi la moyenne a tendance à être plus faible que la médiane. Par ailleurs, dans les emplois repères des catégories d'ouvriers et employés d'entretien et de service, la distribution est plus symétrique. Dans le secteur privé, l'asymétrie a tendance à être positive, peu importe la catégorie d'emplois. Donc, la moyenne est plus élevée que la médiane. En définitive, l'utilisation de la médiane plutôt que la moyenne réduit l'écart entre l'administration québécoise et le privé lorsque l'administration québécoise est en retard, et accentue l'écart lorsque l'administration québécoise est en avance.

Dans le rapport de comparaison de l'Institut, des résultats sont fournis sur les échelles salariales ainsi que sur la position des emplois dans les échelles. Ces résultats permettent de nuancer les écarts salariaux. En effet, une position plus avancée dans les échelles salariales résultant d'employés avec plus d'ancienneté peut expliquer une avance sur le plan salarial. La comparaison des maximums normaux permet de comparer les structures de rémunération dans l'administration québécoise avec celles des différents secteurs du marché du travail.

14. Voir la figure 2 à la page 11.

15. Les différences suivent la règle suivante : Écart ISQ = $100 \times \text{Indice FCEI} / (\text{Indice FCEI} + 100)$.

Conclusion

Ce portrait sommaire des principaux choix méthodologiques de l'étude de l'Institut a permis une meilleure compréhension de la portée des résultats. Ces travaux de comparaison ont été développés afin de comparer la rémunération accordée dans l'administration québécoise avec celle des autres salariés québécois, un mandat inscrit dans la loi de l'Institut et encadré par les valeurs de gestion de l'Institut, notamment la neutralité politique et l'objectivité.

Les cinq principaux aspects de la méthodologie constituent la force de l'approche de l'Institut : l'utilisation des emplois repères, la prise en compte de la rémunération globale, la méthodologie de calcul des moyennes et des écarts de rémunération, la taille des entreprises et le statut des employés pris en compte et enfin, la définition claire des secteurs de la comparaison. Cette méthodologie, développée de concert avec les parties prenantes à la négociation, a pour unique objectif la comparaison de la rémunération. Le but est de fournir des outils pour la détermination des salaires et l'établissement de politiques de rémunération. La force de l'approche de l'Institut se caractérise par le fait que celle-ci compare des emplois semblables, avec précision et rigueur. Ces emplois repères ont été choisis afin d'être représentatifs de la structure de l'effectif et de rémunération de l'administration québécoise. La définition des secteurs de comparaison est claire et les résultats sont fournis par rapport à plusieurs sous-ensembles des autres salariés québécois, et ce, tant par emploi repère que par catégorie d'emplois. Dans le cas des résultats par catégorie et pour l'ensemble des emplois repères, la méthodologie annule l'impact sur la comparaison de la distribution des employés dans les emplois repères différente d'un secteur à l'autre. Finalement, la comparaison de l'Institut est complète en ce qui a trait aux éléments de rémunération analysés, tant pour le nombre d'éléments couverts que pour l'approche permettant de les intégrer lors du calcul de la rémunération globale par heure travaillée.

L'enquête sur laquelle sont basés les résultats fournit des données sur plusieurs des éléments de la rémunération globale. Il s'agit d'une enquête « entreprises » utilisant une approche basée sur la transmission d'un fichier complet de rémunération ainsi que sur le travail de professionnels de l'Institut afin d'analyser les structures de rémunération et d'apparier les emplois aux emplois repères définis dans l'enquête. Les résultats sont représentatifs des entreprises de 200 employés et plus et des municipalités de 25 000 habitants et plus.

Il est vrai que les emplois comparés n'incluent pas ceux qui sont « sans contrepartie » dans l'administration québécoise. À cet égard, l'équité interne qui vise à positionner les emplois les uns par rapport aux autres est un autre élément central des décisions de rémunération. Ces travaux d'évaluation de la valeur relative des emplois permettent aux décideurs de tenir compte des emplois qui n'ont pas de comparables. Depuis l'adoption de la loi sur l'équité salariale, cet enjeu très complexe a pris une importance considérable dans les grandes organisations. En tenant compte de ces constats ainsi que de ceux relatifs à la comparaison avec des marchés de référence externes, les parties font valoir leurs positions. Par ailleurs, pour les emplois « sans contrepartie », d'autres travaux de comparaison sont possibles à partir d'autres approches ou avec le marché de référence des autres provinces. Il est toutefois très difficile de concilier les résultats de comparaison à l'échelle canadienne avec ceux réalisés au Québec ou ceux découlant des démarches d'équité interne; les résultats sur un plan pouvant défaire la cohérence de ceux produits selon un autre objectif. Sur la base des données objectives et rigoureuses, les décisions à prendre demeurent des décisions politiques qui constituent la plupart du temps des compromis et sont la résultante des forces en vigueur.

La mise en parallèle de l'étude de l'Institut avec celle de trois études sur la comparaison de la rémunération des secteurs public et privé a permis de mettre davantage à l'avant-plan les différentes caractéristiques des travaux de l'Institut, tout en présentant sommairement les approches méthodologiques utilisées par ces études. Il est difficile de comparer les résultats de ces travaux avec ceux de l'Institut, compte tenu des différences dans les méthodologies. Par ailleurs, ce bulletin permet aux lecteurs de mieux apprécier la complexité des travaux sur ce sujet et de nuancer les commentaires ou les critiques d'un côté comme de l'autre qui peuvent être faits sur les choix méthodologiques et les résultats de l'Institut. En somme, **les résultats de l'Institut peuvent alimenter de manière objective et pertinente les discussions sur la rémunération dans l'administration québécoise.** L'Institut est transparent quant à ses méthodologies et met à la disposition du public une banque de données très complète sur la rémunération globale qui peut, conjuguée à des constats sur divers autres enjeux, permettre une meilleure compréhension d'une facette importante des conditions de travail. En effet, plusieurs autres enjeux sont pris en compte par les parties à la négociation lors des renouvellements de conventions collectives.

Selon Thériault et St-Onge :

« En résumé, les enquêtes de rémunération ne représentent qu'un cadre de référence fournissant des données sur le marché. Les chiffres qu'on y trouve n'ont de valeur que dans la mesure où le marché examiné est pertinent, où les appariements d'emplois sont effectués correctement, où la méthode d'enquête est bien utilisée et où les résultats sont analysés et interprétés adéquatement.¹⁶ »

16. Roland THÉRIAULT et Sylvie ST-ONGE, *op. cit.*, p. 122.

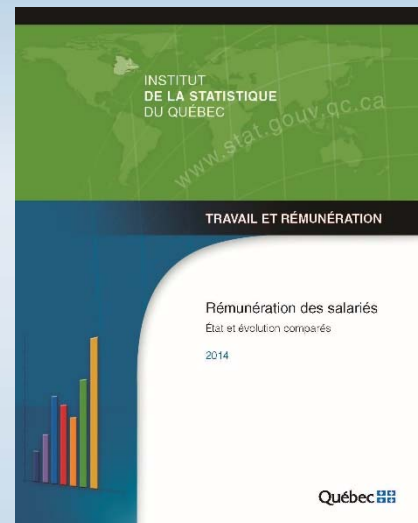
L'Institut se préoccupe du développement et de l'amélioration de ses méthodologies afin de toujours mieux refléter la dynamique du marché du travail et de bonifier sa comparaison. La régularité dans la diffusion de ses résultats tout au long des 25 dernières années, la neutralité de l'Institut dans le débat ainsi que la qualité des données produites sont une assurance de la crédibilité des travaux.

Encadré D

Rapport sur la rémunération des salariés. État et évolution comparés

Le *Rapport sur la rémunération des salariés* est diffusé au plus tard le 30 novembre de chaque année. La première partie du rapport compare la rémunération des employés de l'administration québécoise avec celle des autres salariés québécois des différents secteurs du marché du travail (privé, administration municipale, « entreprises publiques », universitaire et administration fédérale). La comparaison porte sur les salaires, les avantages sociaux, les heures chômées payées, les heures de travail et la rémunération globale. Le point est également fait sur l'évolution des écarts. La deuxième partie présente les tendances salariales pour l'administration québécoise et les divers secteurs de l'économie. Elle étudie le pouvoir d'achat des travailleurs et analyse le contexte économique et celui du marché du travail dans lesquels évolue la rémunération.

Les éditions des rapports sur la rémunération des salariés sont consultables en version intégrale sur le site Web de l'Institut.



Ce document a été réalisé par la **Direction des statistiques du travail et de la rémunération**.

Ont collaboré à la réalisation : Nathalie Mongeau, rédaction, Direction des statistiques du travail et de la rémunération
Mario Haché, statisticien, Direction de la méthodologie et de la qualité
Esther Fèvre, révision linguistique, Direction des communications
France Lozeau, mise en page, Direction des statistiques du travail et de la rémunération

Pour plus de renseignements : Nadège Jean
Coordonnatrice - Études rémunération et relations clients
1200, avenue McGill College, bureau 400
Montréal (Québec) H3B 4J8
Téléphone : 514 876-4384, poste 6224
Télécopieur : 514 876-1767
Courriel : publication.dstr@stat.gouv.qc.ca

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

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