

## **L'Enquête sur la rémunération globale au Québec: un repère statistique dans le domaine de la rémunération**

### **L'Enquête sur la rémunération globale au Québec (ERG) de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) :**

- Est unique sur le plan de l'enveloppe de rémunération et des emplois couverts. Il s'agit de l'une des seules enquêtes sur le marché du travail canadien qui recueillent, outre des données sur les 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 (vacances, jours fériés, congés de maladie, etc.). La prise en compte de la rémunération globale offre un portrait plus complet que la seule comparaison des salaires.
- Les données diffusées à partir de cette enquête sont représentatives de la rémunération offerte dans les entreprises de 200 employés et plus situées au Québec. L'ERG est réalisée chaque année, ce qui permet la diffusion régulière de données récentes.

- En ce qui concerne la couverture des emplois, l'enquête utilise deux systèmes de classement : la Classification nationale des professions (CNP), une classification reconnue sur le marché canadien, et le panier d'emplois repères, lequel est représentatif de la fonction publique québécoise ainsi que des réseaux publics de l'éducation et de la santé et des services sociaux (désignés ci-après par « administration québécoise »). Des résultats sont fournis tant par emploi que par groupe d'emplois, et ce, pour différentes ventilations clairement définies.
- Le processus de collecte est basé sur un travail de coopération entre les professionnels en rémunération de l'ISQ et les répondants des organisations participantes. Une visite en entreprise permet à l'enquêteur de s'assurer de la connaissance des emplois existants, d'obtenir les données manquantes et de développer une relation de qualité avec le répondant qui facilitera le travail de validation des données finales.

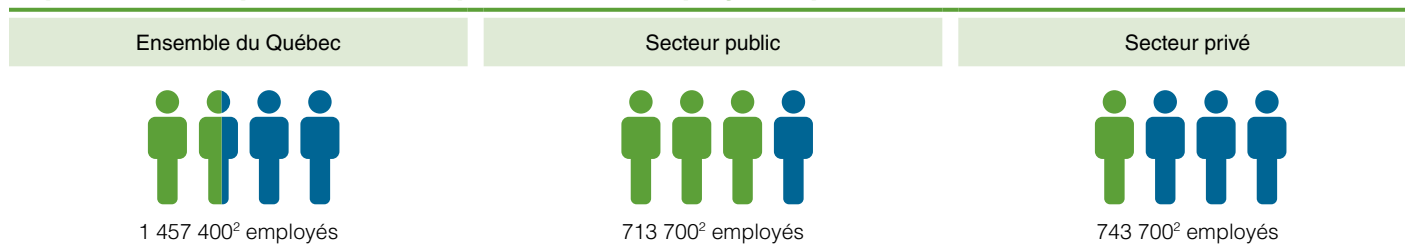
La première édition de l'ERG date de 1983 ; l'enquête était alors sous la responsabilité du ministère du Travail. Depuis 1999, l'ERG est réalisée par l'Institut de la statistique du Québec. Une refonte majeure de l'ERG a été réalisée en 2006. Elle avait pour but un élargissement de la couverture des emplois et des éléments de rémunération étudiés pour que les réalités du marché du travail soient prises en compte. Avec ce remaniement, une nouvelle série de données sur l'évolution de la rémunération s'est amorcée. La crédibilité de l'ISQ dans le domaine de la rémunération globale s'appuie sur plusieurs années de recherche ainsi que de travaux d'orientation, d'analyse et d'enquête.

### **Également dans ce numéro :**

Population visée.....	2
Comment une entreprise est-elle sélectionnée ?.....	3
Cycle de collecte .....	4
Éléments de rémunération globale.....	5
Emplois couverts .....	6
Diffusion des résultats et produits offerts aux répondants .....	8

# Population visée

## Population visée par l'ERG : entreprises de 200 employés et plus<sup>1</sup>

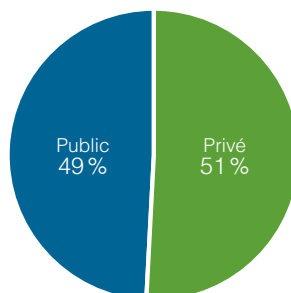


## Base d'échantillonnage

Banque de données du registre des entreprises (BDRE) – Statistique Canada

Tableau « Estimation de la population des municipalités » – Institut de la statistique du Québec

Répartition de la population visée par l'ERG (employés)



### Secteur public

- Santé et services sociaux;
- Éducation (commissions scolaires et cégeps);
- Administration fédérale au Québec;
- Administration provinciale (fonction publique);
- Administration municipale;
- Universités;
- Entreprises publiques (fédérales, provinciales et locales).

### Secteur privé, ventilé selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN)

- Extraction minière (21);
- Fabrication (31-32-33);
- Commerce (41-44-45);
- Transport et entreposage (48-49);
- Information, culture et loisirs (51-71);
- Finance, assurance, immobilier et location (52-53);
- Services professionnels, scientifiques et techniques (54);
- Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien (55-56);
- Hébergement et restauration (72);
- Autres services (81)

### Exclusion

- Municipalités de moins de 25 000 habitants

### Exclusions

- Agriculture et services relatifs à l'agriculture (11);
- Pêche et piégeage (11);
- Exploitation forestière et services forestiers (11);
- Construction (23).

1. Pour les entreprises dont le nombre d'employés varie beaucoup durant l'année, d'autres critères sont pris en compte. L'ISQ s'assure non seulement que ces entreprises regroupent minimalement 200 employés à temps plein et à temps partiel pendant au moins 6 mois sur les 12 derniers mois (consécutifs ou non), mais également que le nombre d'employés permanents (contrat de travail à durée indéterminée) à temps plein et à temps partiel n'est jamais inférieur à 100. La prise en compte de ces critères afin de déterminer si ces entreprises font partie de l'univers permet ainsi d'avoir un meilleur contrôle sur l'admissibilité et de favoriser l'efficacité de la collecte. Le critère « comptant au moins 200 employés à temps plein et à temps partiel » ne s'applique pas aux entreprises publiques d'enseignement et de santé et de services sociaux, à l'administration provinciale (fonction publique du Québec) ainsi qu'à l'administration fédérale (employés travaillant au Québec).

2. La population visée par l'ERG représente 40 % des salariés du marché du travail du Québec. Dans le secteur public, la proportion de salariés représentés est de 75 %, et dans le secteur privé, elle est de 25 %.

## Comment une entreprise est-elle sélectionnée ?

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

La figure 1 montre que, dans un secteur donné, le nombre d'entreprises échantillonnées par rapport au nombre d'entreprises dans la population (fraction de sondage) est plus élevé dans la strate des entreprises de plus grande taille que dans celle des entreprises de plus petite taille, le nombre d'entreprises étant moins important dans la première strate que dans la deuxième. L'utilisation de telles fractions de sondage permet de

produire des données de qualité. Dans certaines strates, toutes les entreprises doivent répondre, leur nombre étant trop petit pour permettre l'échantillonnage ; il s'agit alors de strates recensées.

### Allègement du fardeau de collecte dans les entreprises complexes

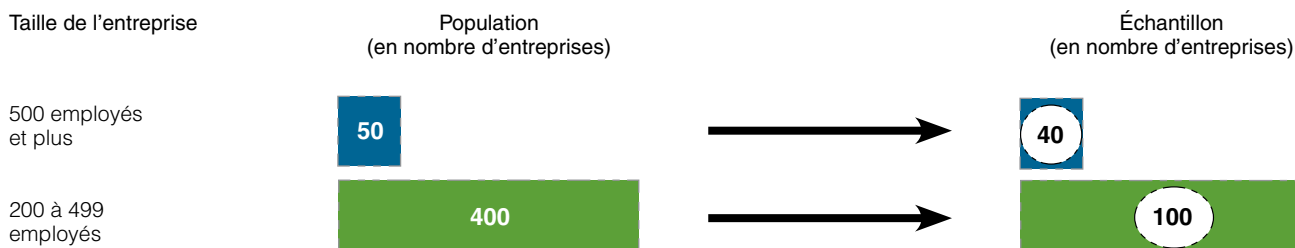
Dans certaines entreprises complexes, le fardeau de collecte pourrait s'avérer lourd. Un profilage est alors réalisé. Cette étape de travail consiste à caractériser l'entreprise en fonction de sa structure organisationnelle et de ses diverses politiques de rémunération, ce qui permet de découper l'entreprise en unités de collecte pour lesquelles il est logique de recueillir des données sur la rémunération. Les entreprises plus complexes voient ainsi leur

charge de collecte diminuée par l'échantillonnage d'unités de collecte. Ainsi, selon le découpage effectué lors du profilage, certaines unités de collecte peuvent regrouper moins de 200 employés.

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

Figure 1

### Exemple d'un échantillon stratifié selon la taille de l'entreprise



## Cycle de collecte

L'ERG est réalisée selon un cycle de collecte de trois ans et la participation d'une entreprise est requise pour tout le cycle (voir tableau 1) :

- An 1 (standard) : une analyse approfondie de la structure organisationnelle, des politiques de rémunération globale ainsi qu'une codification des emplois sont effectuées. Le répondant transmet le fichier sur la rémunération en format électronique.
- An 2 et an 3 (allégé) : les taux moyens d'augmentation des échelles salariales et des salaires sont recueillis par groupe d'employés.

Le fardeau est donc plus important lors de l'année d'introduction dans le bloc de rotation et diminue avec l'évolution du cycle. En effet, les deuxième et troisième années requièrent peu de travail de la part de l'entreprise.

Dans les strates recensées, les entreprises recommencent un nouveau cycle quand le précédent est terminé. Le professionnel en rémunération de l'Institut attiré au dossier soutient le répondant tout le long du cycle de collecte.

Aux fins de l'implantation du cycle de collecte de trois ans, la population de l'ERG a été divisée en trois blocs égaux. Un

échantillon d'entreprises a été sélectionné dans chacun de ces blocs : un premier groupe d'entreprises a été introduit lors de l'ERG 2006 (bloc 1), un autre l'a été lors de l'ERG 2007 (bloc 2), et un dernier l'a été lors de l'ERG 2008 (bloc 3). L'introduction des blocs s'est donc faite progressivement d'une année à l'autre. Le caractère obligatoire de l'enquête favorise une plus grande participation des entreprises, ce qui assure une meilleure qualité des données. Le taux de réponse est d'au moins 90 %.

Tableau 1

### Cycle de collecte de l'ERG

	ERG 2015	ERG 2016	ERG 2017	ERG 2018	ERG 2019	ERG 2020	ERG 2021
Bloc 1	Standard <sup>1</sup>						
Bloc 2	Allégé <sup>2</sup>	Standard <sup>1</sup>					
Bloc 3	Allégé <sup>2</sup>	Allégé <sup>2</sup>	Standard <sup>1</sup>				
Bloc 1		Allégé <sup>2</sup>	Allégé <sup>2</sup>	Standard <sup>1</sup>			
Bloc 2			Allégé <sup>2</sup>	Allégé <sup>2</sup>	Standard <sup>1</sup>		
Bloc 3				Allégé <sup>2</sup>	Allégé <sup>2</sup>	Standard <sup>1</sup>	
Bloc 1					Allégé <sup>2</sup>	Allégé <sup>2</sup>	Standard <sup>1</sup>
Bloc 2						Allégé <sup>2</sup>	Allégé <sup>2</sup>
Bloc 3							Allégé <sup>2</sup>

1. Une analyse approfondie de la structure organisationnelle, des politiques de rémunération globale ainsi qu'une codification des emplois sont effectuées. Le répondant transmet le fichier sur la rémunération en format électronique.
2. Les taux moyens d'augmentation des échelles salariales et des salaires sont recueillis par groupe d'employés.

## Éléments de rémunération globale

Les divers éléments recueillis dans l'ERG (voir tableau 2) permettent une analyse des politiques salariales, des programmes d'avantages sociaux ainsi que de la rémunération variable à court terme.

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

### Les éléments de rémunération sont recueillis à partir d'un fichier et de documents organisationnels

La collecte de données est basée sur la transmission d'un fichier sur la rémunération provenant du système de paie ou du système d'information de gestion de l'entreprise répondante. Ce fichier contient, pour chacun des employés de l'entreprise, des données sur leur emploi,

leur rémunération et leurs caractéristiques personnelles (sexe, date d'embauche, statut de syndicalisation).

Des documents de l'entreprise sont aussi utilisés. Le professionnel en rémunération de l'ISQ est en mesure de réaliser l'arrimage entre les modes de rémunération et les concepts de l'enquête. Le fichier et les documents, qui sont transmis au moyen d'un site sécurisé que l'Institut a développé afin de garantir la confidentialité des données, représentent une source fiable et objective.

Tableau 2

#### Principales composantes de la rémunération globale

Rémunération directe	Rémunération indirecte	Heures de travail
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Salaire</li> <li>- Rémunération variable à court terme</li> <li>- Remboursement de congés de maladie non utilisés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Assurances collectives (ex. : assurance vie, assurance dentaire)</li> <li>- Régimes de retraite</li> <li>- Régimes étatiques (ex. : SST, RAMQ, assurance emploi)</li> <li>- Compensation pour congés familiaux (ex. : congés de maternité)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Heures normales</li> <li>- Heures chômées payées (ex. : congés annuels, jours fériés, congés de maladie)</li> </ul>

#### Documentation requise pour l'analyse

- Politiques de rémunération directe
- Politiques sur les avantages sociaux
- Politiques sur la rémunération variable à court terme
- Conventions collectives
- Protocole d'entente du personnel non syndiqué
- Organigrammes
- Plan de classification des emplois
- Évaluation actuarielle du régime de retraite
- Descriptions de tâches

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

## Emplois couverts

L'analyse des emplois est réalisée à partir du fichier de données sur la rémunération. Une première étape consiste à attribuer aux emplois un code de la Classification nationale des professions (CNP). Cette étape est suivie d'un exercice détaillé d'appariement aux emplois repères prédéfinis dans l'enquête.

### Classification nationale des professions

La Classification nationale des professions est un système de classement des emplois reconnu à l'échelle canadienne et comparable à ceux d'autres pays. Cette classification est notamment utilisée par Statistique Canada et par Ressources humaines et Développement des compétences Canada. Il s'agit d'un outil permettant de classer les emplois d'une entreprise à l'aide de la description de tâches normalisée et qui offre aux statisticiens et aux analystes du marché du travail la possibilité d'utiliser une méthode uniformisée afin de recueillir des données et de produire des résultats pour chaque emploi d'une entreprise. Les résultats peuvent ainsi être comparés avec ceux d'autres sources. Pour plus d'information, voir le site officiel de la CNP : [noc.esdc.gc.ca/Francais/Debut.aspx](http://noc.esdc.gc.ca/Francais/Debut.aspx).

La codification des emplois d'une entreprise selon la CNP permet de faire une analyse complète et favorise une compréhension élargie de la classification des

emplois. De plus, elle permet de repérer les emplois susceptibles d'être appariés aux emplois repères de l'enquête. Une connaissance plus approfondie de la structure des emplois d'une entreprise améliore la qualité du processus d'appariement. En collaboration avec Statistique Canada, la CNP est développée et mise à jour à chaque cycle de recensement ayant lieu tous les cinq ans, et l'Institut tient compte de ces actualisations.

### Emplois repères

L'Institut utilise la méthode de l'appariement des emplois des entreprises aux emplois repères de l'enquête. Il s'agit d'un processus d'évaluation des similitudes entre le contenu des emplois repères et celui des emplois présents dans les entreprises qui participent à l'enquête. L'appariement s'effectue en fonction de critères qualitatifs et quantitatifs. Ces critères reposent sur les tâches et les conditions de pratique d'un emploi analysé de même que sur le niveau de scolarité, l'expérience et le niveau de surveillance qu'il requiert.

Le choix du panier d'emplois repères a été réalisé sur la base des emplois de l'administration québécoise ayant une contrepartie dans les autres secteurs du marché du travail. C'est pourquoi certains emplois (infirmiers, enseignants, etc.) sont exclus. Les emplois retenus doivent être comparables, ce qui implique qu'ils soient

suffisamment présents sur le marché de comparaison et qu'ils aient un contenu (responsabilités, exigences, etc.) facilement reconnaissable et stable dans le temps. Cinq catégories d'emplois sont analysées :

- les professionnels ;
- les techniciens ;
- les employés de bureau ;
- les employés de service ;
- les ouvriers.

Les emplois repères permettent de tenir compte du niveau de complexité des tâches (niveau d'entrée et d'apprentissage, niveau de fonctionnement autonome et niveau de chef d'équipe ou de spécialiste). L'information qui résulte de l'appariement offre donc un degré de finesse plus grand que celui obtenu avec la codification CNP quant à la complexité de l'emploi.

Le panier d'emplois repères est révisé lors des changements importants dans la structure de l'effectif de l'administration québécoise. La dernière révision a été réalisée en 2007.

## Emplois couverts (suite)

Le tableau 3 présente les deux approches utilisées pour l'analyse des emplois.

Tableau 3

### Emplois couverts : objectifs et résultats des deux approches

Objectifs	Résultats
<b>CNP</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Élargir la couverture des emplois faisant l'objet de l'enquête à l'ensemble des emplois des entreprises.</li> <li>Utiliser une classification d'emplois reconnue par d'autres organismes et agences statistiques.</li> <li>Repérer les emplois potentiellement appariables.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diffuser des données salariales pour tous les emplois des entreprises participant à l'enquête.</li> <li>Permettre une comparaison des données de l'ERG avec celles d'autres sources.</li> <li>Améliorer le processus d'appariement et mettre en contexte les données sur la rémunération recueillies pour les emplois repères.</li> </ul>
<b>Emploi repère</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Associer un niveau de complexité aux tâches effectuées dans l'emploi en tenant compte, entre autres, des responsabilités liées à l'emploi ainsi que de l'expérience, du niveau de scolarité et du niveau de surveillance requis par ce dernier.</li> <li>À partir des emplois repères, comparer la rémunération globale des employés de l'administration québécoise avec celle des autres salariés québécois des différents secteurs du marché du travail.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diffuser de l'information sur la rémunération globale par emploi repère (niveau plus fin que celui obtenu avec les codes CNP quant à la complexité de l'emploi).</li> <li>Diffuser des écarts de rémunération et offrir ainsi un outil de négociation neutre aux parties à la négociation dans l'administration québécoise.</li> </ul>

Le tableau 4 présente quelques exemples de liens entre les professions selon la CNP et les corps d'emploi de l'ERG s'y rattachant.

Tableau 4

### Emplois CNP et emplois repères

Code CNP	Titre CNP	Corps d'emploi de l'ERG
2111	Physiciens/physiciennes et astronomes	Professionnels/professionnelles en sciences physiques
2281	Techniciens/techniciennes de réseau informatique	Techniciens/techniciennes en informatique
4112	Avocats/avocates (partout au Canada) et notaires (au Québec)	Avocats/avocates et notaires
5211	Techniciens/techniciennes dans les bibliothèques et les services d'archives publiques	Techniciens/techniciennes en documentation

## Diffusion des résultats et produits offerts aux répondants

### Principales publications liées à la mission de l'Institut

Les données de l'ERG permettent à l'ISQ de faire la comparaison annuelle de la rémunération globale des employés de l'administration québécoise avec celle des autres salariés québécois. Cette comparaison est prescrite par l'article 4 de la Loi sur l'Institut de la statistique du Québec et les résultats doivent être diffusés au plus tard le 30 novembre de chaque année. La publication *Rémunération des salariés – État et évolution comparés* est principalement utilisée par les parties patronale et syndicale de l'administration québécoise aux fins de négociation. Les résultats contenus dans ce rapport sont présentés selon le panier d'emplois repères.

Les résultats de l'ERG permettent aussi à l'ISQ de fournir des informations statistiques fiables et pertinentes sur différents aspects de la société québécoise (article 2 de la Loi sur l'Institut de la statistique du Québec). Le rapport *Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec*, publié annuellement, présente des données selon les emplois de la Classification nationale des professions (CNP). Pour chacun des codes CNP, l'Institut fournit notamment des résultats sur les principales composantes de la rémunération globale pour les employés permanents à temps plein, selon plusieurs ventilations. Ainsi, tant le public en général que les syndicats, les employeurs et les autres acteurs du marché du travail disposent de données stratégiques pour alimenter leurs discussions quant aux conditions de rémunération.

### Bulletins et rapports

L'ISQ réalise plusieurs publications sur la base des caractéristiques de la main-d'œuvre et des politiques de rémunération colligées dans l'ERG : celles-ci portent sur des sujets tels que l'évolution du pouvoir d'achat des salariés et la rémunération variable (ex. : des bonis au rendement). Il produit également des études détaillées sur des thématiques variées : échelles salariales, heures de travail, tendances salariales, etc. L'ISQ diffuse aussi sur son site Web des statistiques relatives au marché du travail, tant sur le plan de son évolution que sur celui de sa structure (population active, emploi, chômage, etc.), de même que des statistiques sur les conditions de travail et la dynamique du travail (rémunération, salaire minimum, durée du travail, mouvements de main-d'œuvre, présence syndicale, etc.). Les résultats sont tirés de l'*Enquête sur la population active* (EPA). Les publications *Annuaire québécois des statistiques du travail – Portrait des principaux indicateurs du marché et des conditions de travail* et l'*État du marché du travail au Québec* sont des exemples de publications qui présentent de telles statistiques.

### Produits offerts aux répondants de l'ERG

L'Institut de la statistique du Québec tient à remercier les entreprises qui participent à la réalisation de l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec* en leur offrant gratuitement divers produits, soit : un portrait personnalisé relatif à la rémunération globale, des publications présentant les résultats de l'enquête et un service de

réponse aux demandes d'information par le biais du Centre d'information et de documentation (CID).

Le portrait personnalisé offre une série de tableaux qui reflètent la réalité de la rémunération dans l'entreprise visée par rapport à deux marchés de référence sélectionnés. Ces tableaux présentent les éléments de rémunération globale recueillis selon la Classification nationale des professions. Le portrait personnalisé est offert aux répondants la première année du cycle de trois ans. Pour les deux autres années, les répondants souhaitant mettre à jour leurs données peuvent faire une demande à l'ISQ. Ce produit est transmis au moyen du site de transfert sécurisé de l'ISQ. Des moyens permettant de protéger la confidentialité des données sur la rémunération sont mis en place.

Le CID possède l'éventail le plus complet de statistiques sur le Québec. Il compte parmi sa collection, outre les publications statistiques et les études socioéconomiques de l'Institut, un grand nombre de publications de Statistique Canada et plusieurs documents statistiques réalisés par divers organismes gouvernementaux, privés et internationaux. Vous pouvez joindre le CID en remplissant un formulaire de [demande de renseignements en ligne](#), ou par téléphone, au 418 691-2401 ou au 1 800 463-4090 (sans frais d'interurbain).



## L'ERG : une enquête de qualité sur la rémunération...

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

## ... qui répond aux besoins de sa clientèle

- Portrait personnalisé offert aux répondants de l'ERG
- Données actuelles sur la rémunération globale
- Utilisation d'une classification des professions reconnue
- Accessibilité des données et des analyses gratuites sur le site Web de l'Institut.

## Notice bibliographique suggérée :

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2019). « L'Enquête sur la rémunération globale au Québec : un repère statistique dans le domaine de la rémunération », *Coup d'œil sur l'ERG*, [En ligne], juin, p. 1-9. [[www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/coup-oeil-erg-2019.pdf](http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/coup-oeil-erg-2019.pdf)].

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

Ont collaboré à la réalisation : Isabelle Jacques, mise en page  
Sarah Bélanger, révision linguistique  
Direction de la diffusion et des communications

Pour tout renseignement  
veuillez communiquer avec : Vladimir Racila  
Direction des statistiques du travail  
et de la rémunération  
Institut de la statistique du Québec  
1200, avenue McGill College, bureau 1020  
Montréal (Québec) H3B 4J8  
Téléphone : 514 876-4384 (poste 6202)  
Télécopieur : 514 876-1767  
Courriel : [vladimir.racila@stat.gouv.qc.ca](mailto:vladimir.racila@stat.gouv.qc.ca)

Dépôt légal  
Bibliothèque et Archives Canada  
Bibliothèque et Archives nationales du Québec  
2<sup>e</sup> trimestre 2019  
ISSN 1913-4088 (en ligne)

© Gouvernement du Québec,  
Institut de la statistique du Québec, 2007

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](http://www.stat.gouv.qc.ca/droits_auteur.htm)