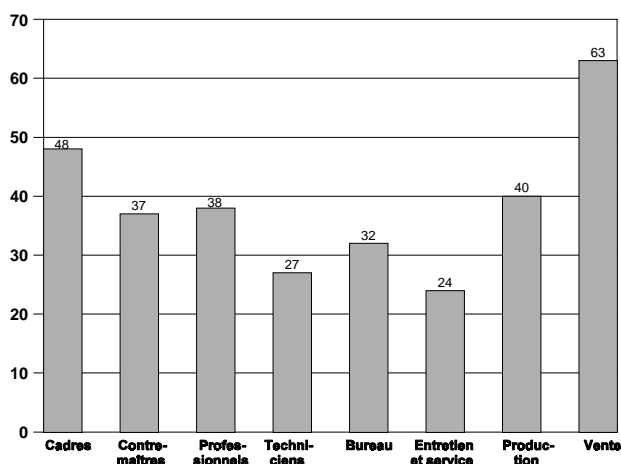


3.1 Les autres salariés québécois

Pour l'ensemble des autres salariés québécois (ASQ), la proportion d'établissements offrant au moins un régime, collectif ou individuel, de rémunération variable se chiffre à 54 % lorsque toutes les catégories d'emplois sont considérées. Ce pourcentage diminue à 41 % lorsque seuls les professionnels, les techniciens, les employés de bureau et les employés d'entretien et service sont pris en compte¹.

Figure 3.1
Taux de présence de la rémunération variable, par catégorie d'emplois¹, ASQ, en 1998 (en % d'établissements)



1. Ce taux est calculé sur la base de la présence de chacune des catégories d'emplois concernées dans les établissements.

Dès qu'un régime est offert à un employé d'une catégorie, il est, dans la plupart des cas (85 %), accordé à tous les employés de cette même catégorie².

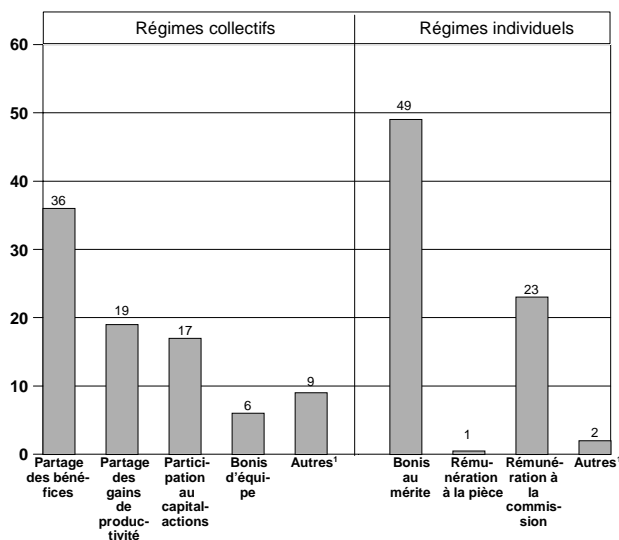
En tenant compte du taux de présence de la catégorie dans les établissements, le personnel de vente bénéficie le plus souvent de rémunération variable³. En effet, près des deux tiers des établissements ayant des employés de vente leur offrent de la rémunération variable (voir figure 3.1). Chez les cadres, le pourcentage d'établissements accordant de la rémunération variable est de 48 %. Cette catégorie est significativement plus couverte par ce mode de rémunération que cinq des six catégories restantes, l'exception étant la catégorie « Employés de production ». Parmi les établissements comptant des employés de production, 40 % ont implanté de la rémunération variable pour cette catégorie. Les contremaîtres et les professionnels se voient offrir de la rémunération variable par respectivement 37 % et 38 % des établissements ayant ces catégories. Pour les employés de bureau, cette proportion est de 32 %. La catégorie des techniciens bénéficie de rémunération variable dans 27 % des établissements où elle est présente. Près du quart des établissements employant du personnel d'entretien et service offrent de la rémunération variable à ces employés. Cette dernière catégorie est moins touchée que toutes les autres, à l'exception de celle des techniciens avec laquelle il n'y a pas de différence significative.

1. Ces catégories sont celles couvertes par la comparaison annuelle de l'Institut. Voir le rapport *Rémunération des salariés, état et évolution comparés*, diffusé en novembre 1999.

2. Cette proportion s'élève à 93 % lorsque les cadres sont exclus.

3. Il est à noter qu'aucune différence significative n'a été observée entre la proportion d'établissements offrant de la rémunération variable à la catégorie « Cadres » et celle en octroyant à la catégorie « Employés de vente ».

Figure 3.2
Taux de présence des régimes collectifs et individuels dans les établissements offrant de la rémunération variable, pour l'ensemble des catégories d'emplois, ASQ, en 1998 (en % d'établissements)



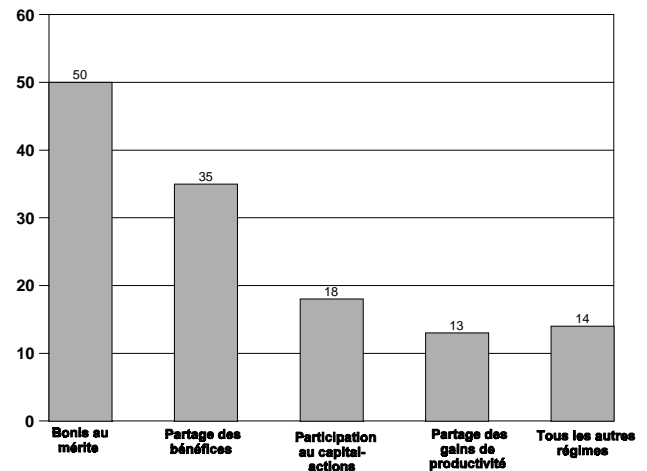
1. Le regroupement « Autres » comprend tous les autres programmes de rémunération variable qui correspondent à la définition de l'Institut.

Pour l'ensemble des catégories d'emplois, la part d'établissements offrant le partage des bénéfices se fixe à 36 % parmi ceux qui disposent de rémunération variable. Ce régime est le plus rencontré des régimes collectifs, à l'exception de celui de partage des gains de productivité (19 %) avec lequel il n'y a pas de différence significative.

Parmi les régimes individuels, la pratique la plus souvent rencontrée est celle des bonis au mérite; elle est présente dans 49 % des établissements offrant de la rémunération variable. Ce régime est suivi par la rémunération à la commission (23 %).

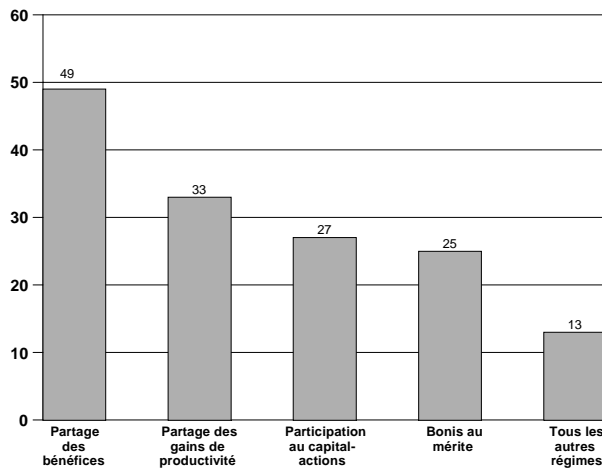
Le taux de présence des différents régimes de rémunération variable varie toutefois d'une catégorie d'emplois à l'autre.

Figure 3.3
Taux de présence des régimes dans les établissements offrant de la rémunération variable, catégorie « Cadres », ASQ, en 1998 (en % d'établissements)



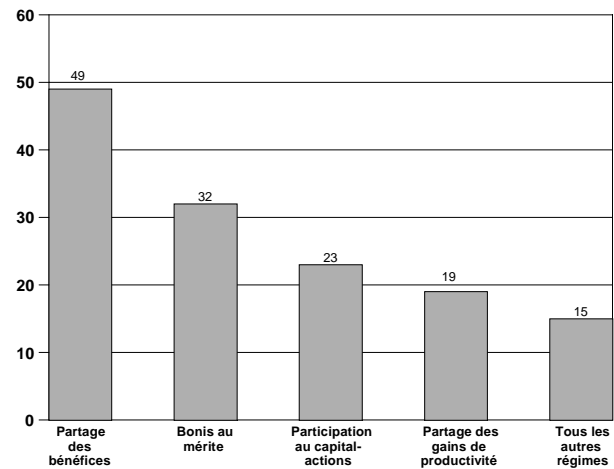
Parmi les établissements offrant de la rémunération variable aux cadres, la moitié mettent à la disposition de ces employés un régime de bonis au mérite. Ce dernier est plus présent que tous les autres, à l'exception du régime de partage des bénéfices avec lequel il n'y a pas de différence significative (35 %). Les régimes de participation au capital-actions et de partage des gains de productivité sont offerts par respectivement 18 % et 13 % des établissements. Les autres régimes rencontrés sont : autres régimes collectifs, bonis d'équipe, autres régimes individuels, rémunération à la commission.

Figure 3.4
Taux de présence des régimes dans les établissements offrant de la rémunération variable, catégorie « Contremaîtres », ASQ, en 1998 (en % d'établissements)



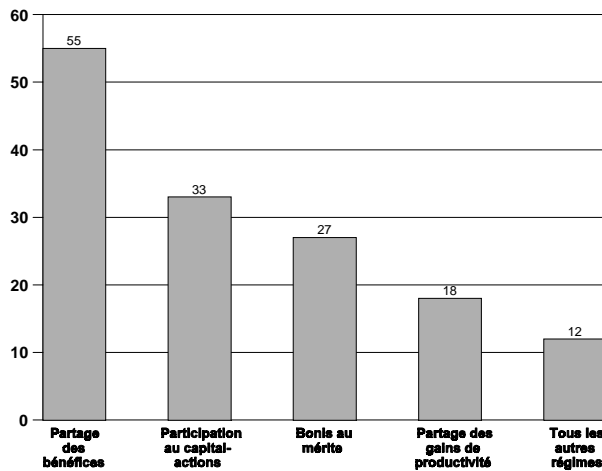
Près de la moitié des établissements (49 %), parmi ceux accordant de la rémunération variable aux contremaîtres, leur offrent un régime de partage des bénéfices. Celui-ci est notamment plus observé que le régime de bonis au mérite (25 %). Le partage des gains de productivité et la participation au capital-actions sont offerts par respectivement 33 % et 27 % des établissements. Les autres régimes observés sont : autres régimes collectifs, bonis d'équipe, autres régimes individuels.

Figure 3.5
Taux de présence des régimes dans les établissements offrant de la rémunération variable, catégorie « Professionnels », ASQ, en 1998 (en % d'établissements)



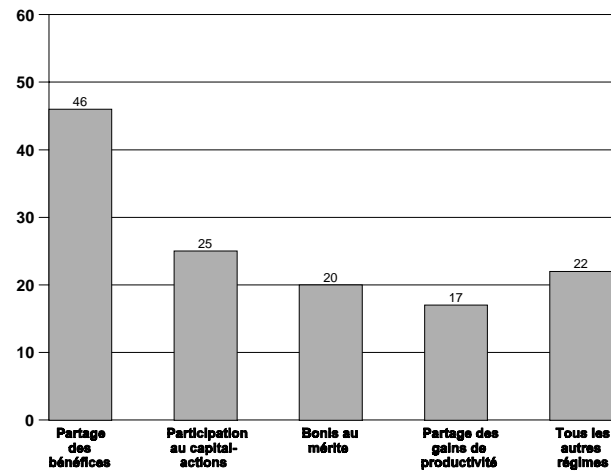
Parmi les établissements octroyant de la rémunération variable à la catégorie des professionnels, près de la moitié (49 %) mettent à la disposition de ces derniers un régime de partage des bénéfices. Ce régime est celui qui est le plus offert chez les professionnels. Il est plus observé que les régimes de bonis au mérite (32 %), de participation au capital-actions (23 %), de partage des gains de productivité (19 %), de même que chacun des régimes regroupés sous le vocable « Tous les autres régimes » présents dans cette catégorie (autres régimes collectifs, bonis d'équipe, autres régimes individuels).

Figure 3.6
Taux de présence des régimes dans les établissements offrant de la rémunération variable, catégorie « Techniciens », ASQ, en 1998 (en % d'établissements)



Plus de la moitié des établissements (55 %), parmi ceux accordant de la rémunération variable aux techniciens, leur offrent un régime de partage des bénéfices. Ce régime est plus fréquent que tous ceux rencontrés dans cette catégorie (bonis au mérite, partage des gains de productivité, autres régimes collectifs, bonis d'équipe, autres régimes individuels), à l'exception du régime de participation au capital-actions (33 %) avec lequel il n'y a pas de différence significative.

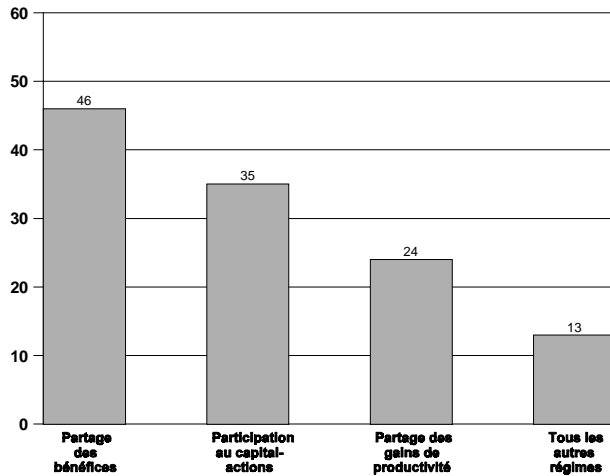
Figure 3.7
Taux de présence des régimes dans les établissements offrant de la rémunération variable, catégorie « Employés de bureau », ASQ, en 1998 (en % d'établissements)



Parmi les établissements accordant de la rémunération variable aux employés de bureau, près de la moitié (46 %) leur offrent un régime de partage des bénéfices. Celui-ci est plus fréquent que tous les autres régimes observés (bonis au mérite, partage des gains de productivité, autres régimes collectifs, bonis d'équipe, rémunération à la commission, autres régimes individuels), à l'exception du régime de participation au capital-actions (25 %) avec lequel il n'y a pas de différence significative.

Figure 3.8

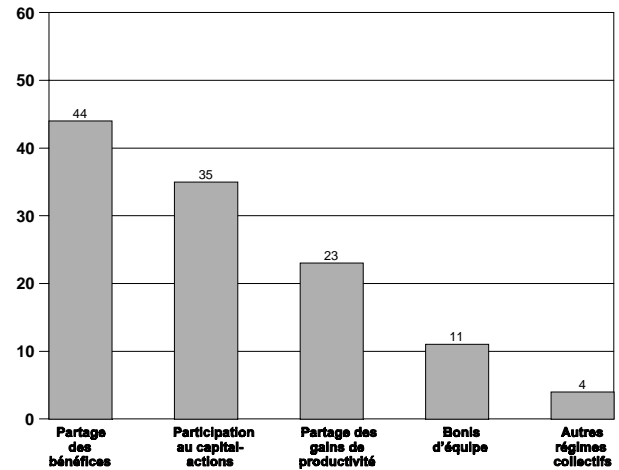
Taux de présence des régimes dans les établissements offrant de la rémunération variable, catégorie « Employés d'entretien et service », ASQ, en 1998 (en % d'établissements)



Dans les établissements octroyant de la rémunération variable aux employés d'entretien et service, les principaux régimes observés sont le partage des bénéfices (46 %), la participation au capital-actions (35 %) et le partage des gains de productivité (24 %). Les autres régimes rencontrés sont : autres régimes collectifs, bonis d'équipe, bonis au mérite et rémunération à la pièce.

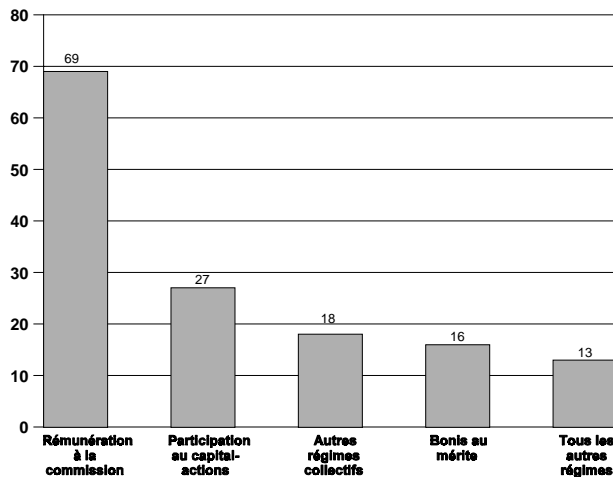
Figure 3.9

Taux de présence des régimes dans les établissements offrant de la rémunération variable, catégorie « Employés de production », ASQ, en 1998 (en % d'établissements)



Parmi les établissements accordant de la rémunération variable aux employés de production, les régimes rencontrés sont le partage des bénéfices (44 %), la participation au capital-actions (35 %), le partage des gains de productivité (23 %), les bonis d'équipe (11 %) et les autres régimes collectifs (4 %).

Figure 3.10
Taux de présence des régimes dans les établissements offrant de la rémunération variable, catégorie « Employés de vente », ASQ, en 1998 (en % d'établissements)



Plus des deux tiers des établissements, parmi ceux offrant de la rémunération variable aux employés de vente, mettent à la disposition de ces derniers un régime de rémunération à la commission. Ce régime est le plus souvent rencontré de tous ceux observés pour cette catégorie d'emplois. Le regroupement « Tous les autres régimes » comprend le partage des bénéfices, les bonis d'équipe et le partage des gains de productivité.

Les principaux constats émergeant de l'analyse des régimes par catégorie d'emplois sont les suivants.

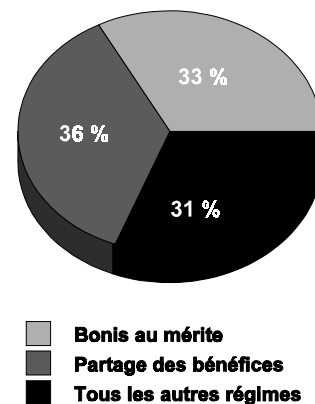
Parmi les régimes collectifs, le partage des bénéfices, le partage des gains de productivité, la participation au capital-actions et les bonis d'équipe ont comme caractéristique commune d'être offerts, dans des proportions variables, à toutes les catégories d'emplois.

En ce qui a trait aux régimes individuels, celui de bonis au mérite est offert, dans des proportions variables, à toutes les catégories d'emplois, à l'exception de celle des employés de production qui ne bénéficie pas de ce régime. D'ailleurs, aucun régime basé sur des critères individuels n'est offert aux employés de production. La rémunération à la pièce est présente uniquement chez les employés d'entretien et service alors que la rémunération à la

commission se retrouve presque exclusivement chez les employés de vente.

Parmi les établissements offrant de la rémunération variable, les deux tiers offrent un seul régime. Quinze pour cent des établissements mettent à la disposition de leurs employés deux régimes de rémunération variable et 19 % offrent trois régimes ou plus.

Figure 3.11
Prévalence des régimes pour les établissements offrant un seul régime, ASQ, en 1998 (en % d'établissements)

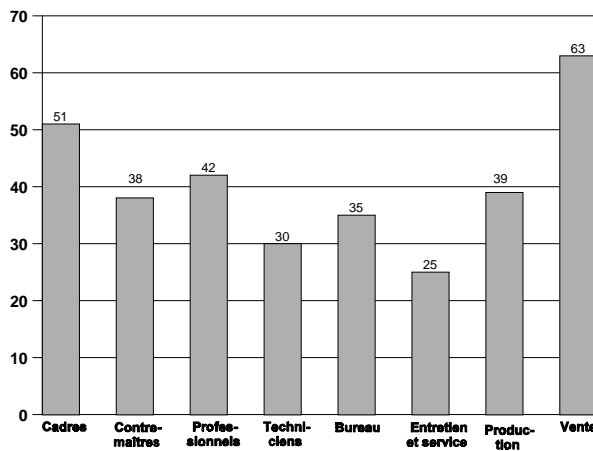


Parmi les établissements offrant un seul régime, 36 % disposent du partage des bénéfices comme seul régime, 33 % préfèrent les programmes de bonis au mérite alors que 31 % offrent l'un ou l'autre des autres régimes, à l'exception du régime de rémunération à la pièce qui n'a pas été observé seul.

3.2 Le secteur privé

La proportion d'établissements du secteur privé offrant au moins un régime, collectif ou individuel, de rémunération variable s'établit à 57 % lorsque toutes les catégories d'emplois sont considérées. Ce pourcentage baisse à 42 % lorsque seules les catégories « Professionnels », « Techniciens », « Employés de bureau » et « Employés d'entretien et service » sont prises en compte.

Figure 3.12
Taux de présence de la rémunération variable, par catégories d'emplois¹, secteur privé, en 1998 (en % d'établissements)



1. Ce taux est calculé sur la base de la présence de chacune des catégories d'emplois concernées dans les établissements.

Dès qu'un régime est offert à un employé d'une catégorie, il est, dans la plupart des cas (85 %), accordé à tous les employés de cette même catégorie⁴.

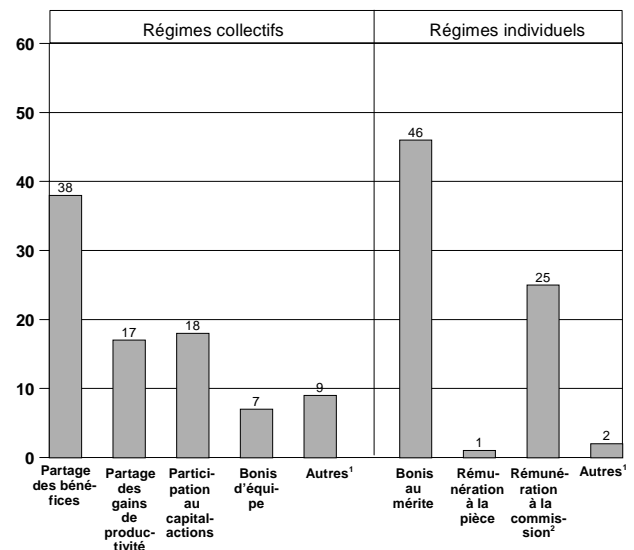
En tenant compte du taux de présence de la catégorie dans les établissements, ce sont les employés de vente qui bénéficient le plus souvent de rémunération variable⁵. Près des deux tiers des établissements employant du personnel de vente lui offrent de la rémunération variable. Chez les cadres, le pourcentage

4. Cette proportion s'élève à 94 % lorsque les cadres sont exclus.

5. Il est à noter qu'aucune différence significative n'a été observée entre la proportion d'établissements offrant de la rémunération variable à la catégorie « Cadres » et celle en octroyant à la catégorie « Employés de vente ».

d'établissements leur accordant de la rémunération variable est de 51 %. Cette catégorie est plus couverte par ce mode de rémunération que les six autres restantes. Les catégories d'emplois « Professionnels » (42 %), « Employés de production » (39 %), « Contremaîtres » (38 %) et « Employés de bureau » (35 %) sont plus touchées par la rémunération variable que la catégorie « Employés d'entretien et service » (25 %). Parmi les établissements ayant à leur emploi des techniciens, 30 % leur offrent de la rémunération variable.

Figure 3.13
Taux de présence des régimes collectifs et individuels dans les établissements offrant de la rémunération variable, pour l'ensemble des catégories d'emplois, secteur privé, en 1998 (en % d'établissements)



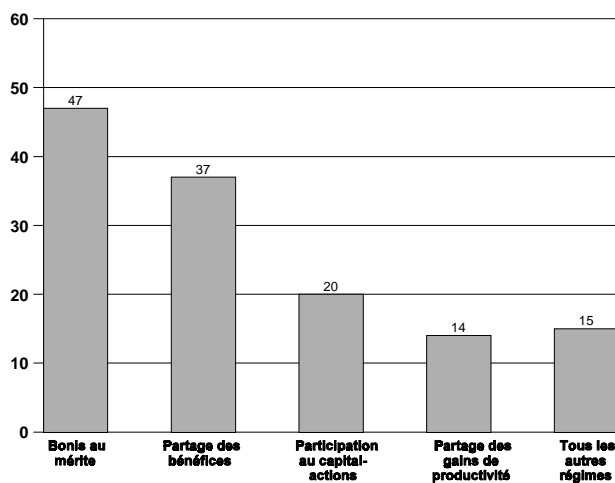
1. Le regroupement « Autres » comprend tous les autres programmes de rémunération variable qui correspondent à la définition de l'Institut.

Le taux de présence des régimes collectifs dans les établissements offrant de la rémunération variable diffère selon les régimes. Il est de 38 % pour le partage des bénéfices, de 17 % pour le partage des gains de productivité et de 18 % pour la participation au capital-actions.

Quant aux régimes individuels, la pratique la plus souvent rencontrée est celle des bonis au mérite. Elle est présente dans 46 % des établissements.

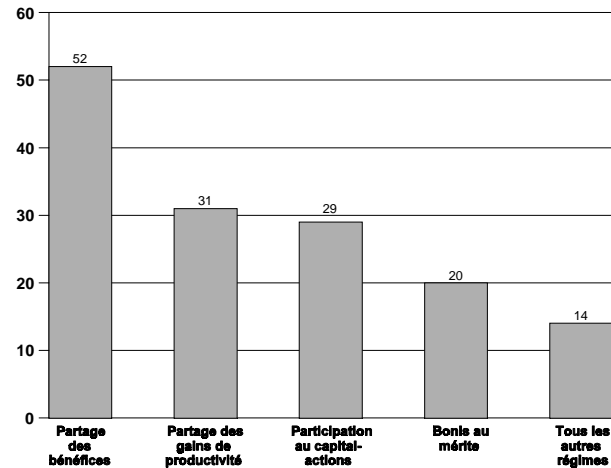
Il est à noter que le taux de présence des différents régimes varie selon les catégories d'emplois.

Figure 3.14
Taux de présence des régimes dans les établissements offrant de la rémunération variable, catégorie « Cadres », secteur privé, en 1998 (en % d'établissements)



Parmi les établissements offrant de la rémunération variable aux cadres, près de la moitié (47 %) mettent à la disposition de leurs employés de cette catégorie un régime de bonis au mérite. Celui-ci est le plus présent de tous les régimes, à l'exception du régime de partage des bénéfices avec lequel il n'y a pas de différence significative (37 %). La participation au capital-actions et le partage des gains de productivité sont offerts par respectivement 20 % et 14 % des établissements. D'autres régimes sont aussi observés : autres régimes collectifs, bonis d'équipe, autres régimes individuels, rémunération à la commission.

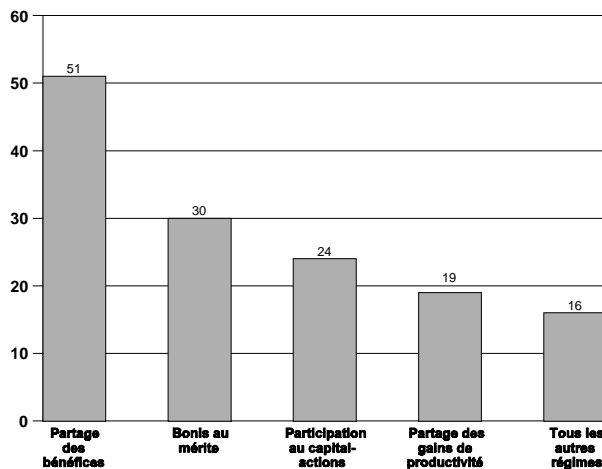
Figure 3.15
Taux de présence des régimes dans les établissements offrant de la rémunération variable, catégorie « Contremaîtres », secteur privé, en 1998 (en % d'établissements)



Plus de la moitié (52 %) des établissements accordant de la rémunération variable aux contremaîtres offrent un régime de partage des bénéfices. Ce dernier est notamment plus fréquent que celui de bonis au mérite (20 %). Les régimes de partage des gains de productivité et de participation au capital-actions sont offerts par respectivement 31 % et 29 % des établissements. Les autres régimes observés sont : autres régimes collectifs, bonis d'équipe, autres régimes individuels.

Figure 3.16

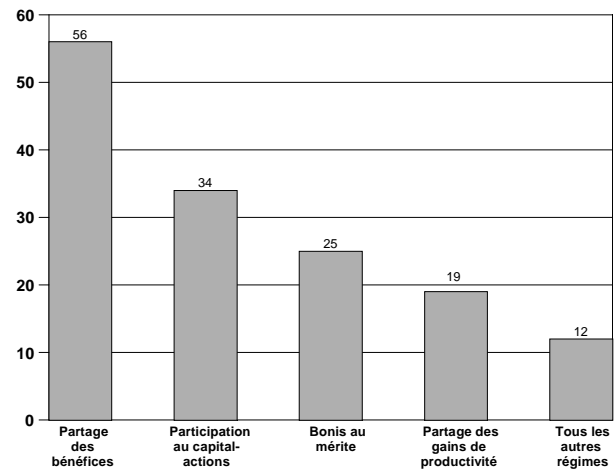
Taux de présence des régimes dans les établissements offrant de la rémunération variable, catégorie « Professionnels », secteur privé, en 1998 (en % d'établissements)



Le régime le plus rencontré parmi les établissements offrant de la rémunération variable à la catégorie des professionnels est le partage des bénéfices. Un peu plus de la moitié (51 %) des établissements mettent un tel régime à la disposition des professionnels. Il est plus observé que les régimes de bonis au mérite (30 %), de participation au capital-actions (24 %), de partage des gains de productivité (19 %) de même que tous les autres régimes rencontrés (bonis d'équipe, autres régimes individuels et collectifs).

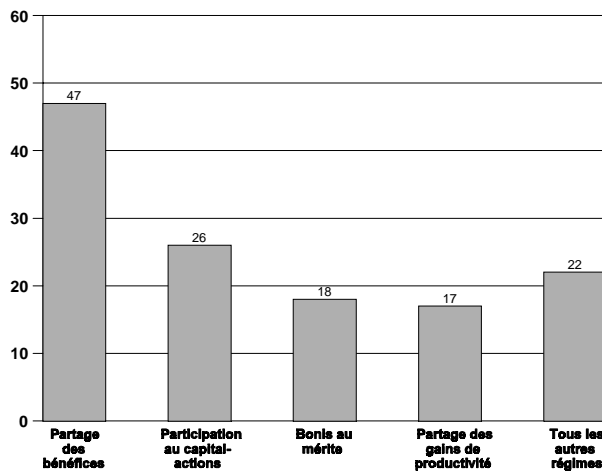
Figure 3.17

Taux de présence des régimes dans les établissements offrant de la rémunération variable, catégorie « Techniciens », secteur privé, en 1998 (en % d'établissements)



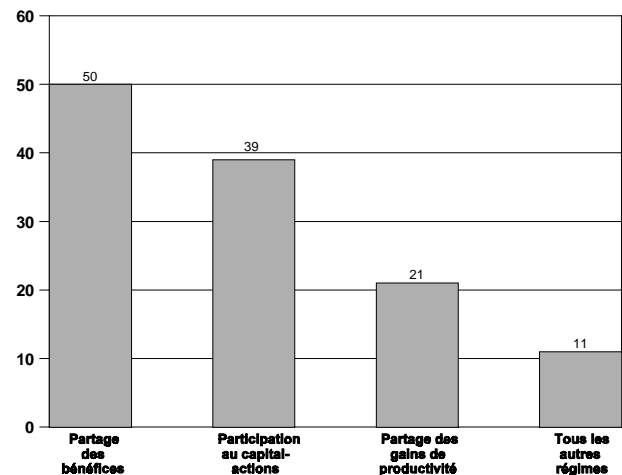
Parmi les établissements du secteur privé accordant de la rémunération variable aux techniciens, plus de la moitié (56 %) leur offrent un régime de partage des bénéfices. Celui-ci est plus fréquent que tous les autres régimes observés (bonis au mérite, partage des gains de productivité, autres régimes collectifs, bonis d'équipe, autres régimes individuels), à l'exception du régime de participation au capital-actions (34 %) avec lequel il n'y a pas de différence significative.

Figure 3.18
Taux de présence des régimes dans les établissements offrant de la rémunération variable, catégorie « Employés de bureau », secteur privé, en 1998 (en % d'établissements)



Parmi les établissements accordant de la rémunération variable aux employés de bureau, près de la moitié (47 %) leur offrent un régime de partage des bénéfices. Celui-ci est plus fréquent que tous les autres régimes rencontrés (bonis au mérite, partage des gains de productivité, autres régimes collectifs, bonis d'équipe, rémunération à la commission, autres régimes individuels), à l'exception du régime de participation au capital-actions (26 %) avec lequel il n'y a pas de différence significative.

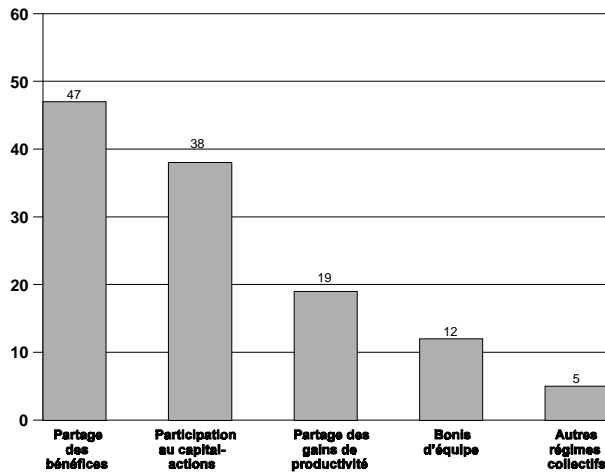
Figure 3.19
Taux de présence des régimes dans les établissements offrant de la rémunération variable, catégorie « Employés d'entretien et service », secteur privé, en 1998 (en % d'établissements)



Parmi les établissements octroyant de la rémunération variable aux employés d'entretien et service, la moitié disposent d'un régime de partage des bénéfices. Cette proportion est de 39 % pour le régime de participation au capital-actions et de 21 % pour le régime de partage des gains de productivité. Les autres régimes rencontrés sont : autres régimes collectifs, bonis d'équipe, rémunération à la pièce.

Figure 3.20

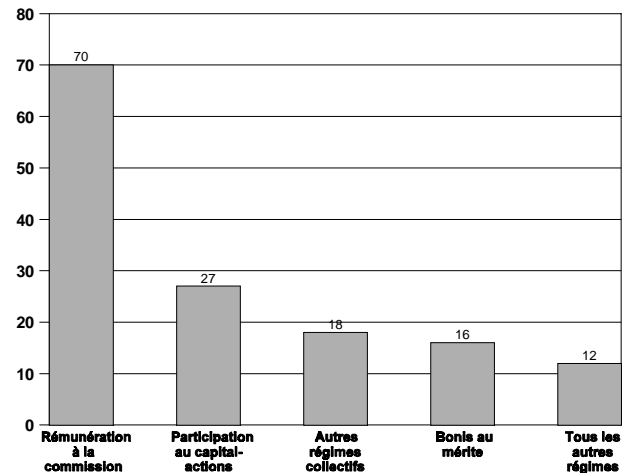
Taux de présence des régimes dans les établissements offrant de la rémunération variable, catégorie « Employés de production », secteur privé, en 1998 (en % d'établissements)



Dans la catégorie des employés de production, le régime de partage des bénéfices est rencontré dans 47 % des établissements du secteur privé offrant de la rémunération variable. Cette proportion est de 38 % pour le régime de participation au capital-actions, de 19 % pour le régime de partage des gains de productivité et de 12 % pour celui de bonis d'équipe. Les autres régimes collectifs sont rencontrés dans 5 % des établissements offrant de la rémunération variable. Il est à noter qu'aucun régime de rémunération variable à caractère individuel n'a été observé pour cette catégorie d'emplois.

Figure 3.21

Taux de présence des régimes dans les établissements offrant de la rémunération variable, catégorie « Employés de vente », secteur privé, en 1998 (en % d'établissements)



Parmi les établissements offrant de la rémunération variable aux employés de vente, 70 % mettent à la disposition de ces employés un régime de rémunération à la commission. Ce régime est plus fréquent que tous ceux observés dans cette catégorie. Le regroupement « Tous les autres régimes » comprend le partage des bénéfices, les bonis d'équipe et le partage des gains de productivité.

Les principaux constats émergeant de l'analyse des régimes par catégorie d'emplois dans le secteur privé sont les suivants.

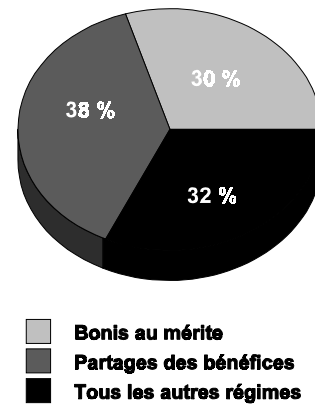
Parmi les régimes collectifs, le partage des bénéfices, le partage des gains de productivité, la participation au capital-actions et les bonis d'équipe ont en commun de se retrouver, dans des proportions variables, chez toutes les catégories d'emplois.

Pour ce qui est des régimes individuels, celui de bonis au mérite est offert, dans des proportions variables, à toutes les catégories d'emplois, à l'exception de celles des employés d'entretien et service et des employés de production. D'ailleurs, cette dernière catégorie d'emplois ne bénéficie d'aucun régime à caractère individuel. La rémunération à la pièce est offerte uniquement aux employés d'entretien et service alors que la rémunération à la commission se retrouve presque exclusivement chez les employés de vente.

Les deux tiers des établissements parmi ceux accordant de la rémunération variable offrent un seul régime. Treize pour cent des établissements mettent à la disposition de leurs employés deux régimes de rémunération variable et 20 % offrent trois régimes ou plus.

Figure 3.22

Prévalence des régimes pour les établissements offrant un seul régime, secteur privé, en 1998
(en % d'établissements)

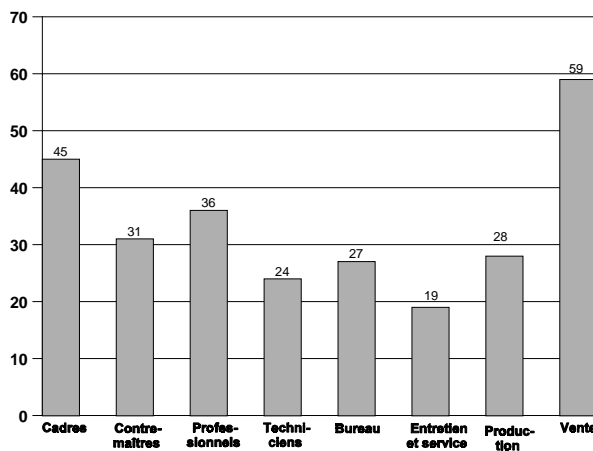


La majorité des établissements possédant un seul régime ont mis en place, soit le partage des bénéfices (38 %), soit le régime de bonis au mérite (30 %), comme seul régime. Près du tiers offrent d'autres types de régime. Seule la rémunération à la pièce n'est jamais observée comme unique régime.

3.3 Le secteur privé syndiqué

La proportion d'établissements du secteur privé syndiqué offrant au moins un régime, collectif ou individuel, de rémunération variable s'établit à 50 % lorsque toutes les catégories d'emplois sont considérées. Cette proportion baisse à 38 % lorsque seuls les professionnels, les techniciens, les employés de bureau et les employés d'entretien et service sont retenus.

Figure 3.23
Taux de présence de la rémunération variable, par catégorie d'emplois¹, secteur privé syndiqué, en 1998 (en % d'établissements)



1. Ce taux est calculé sur la base de la présence de chacune des catégories d'emplois concernées dans les établissements.

Dès qu'un régime est offert à un employé d'une catégorie, il est, dans la plupart des cas (81 %), accordé à tous les employés de cette même catégorie⁶.

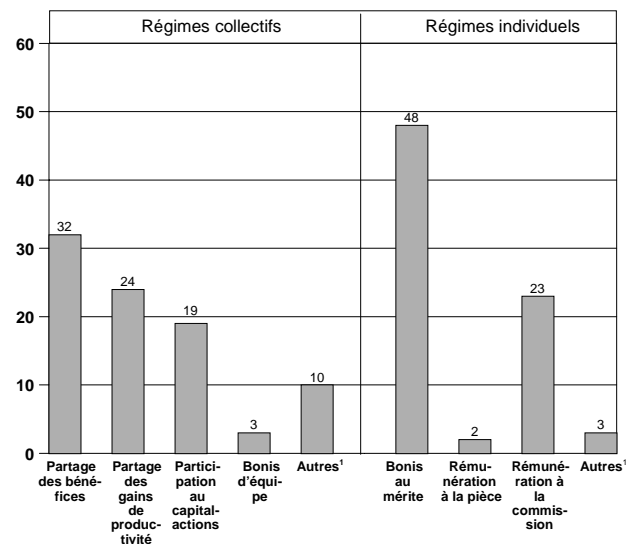
En tenant compte du taux de présence de la catégorie dans les établissements, le personnel de vente bénéficie le plus souvent de rémunération variable⁷. En effet, 59 % des établissements ayant des employés de vente lui offrent de la rémunération variable. Chez les cadres, le pourcentage d'établissements leur

6. Cette proportion s'élève à 93 % lorsque les cadres sont exclus.

7. Il est à noter qu'aucune différence significative n'a été observée entre la proportion d'établissements offrant de la rémunération variable à la catégorie « Cadres » et celle en offrant à la catégorie « Employés de vente ».

accordant de la rémunération variable est de 45 %. La catégorie des cadres est plus couverte par ce mode de rémunération que les six catégories d'emplois restantes. Les catégories « Professionnels » (36 %), « Contremaîtres » (31 %) et « Employés de bureau » (27 %) sont davantage couvertes par la rémunération variable que celle des employés d'entretien et service (19 %). Pour les catégories « Employés de production » et « Techniciens », les proportions d'établissements offrant de la rémunération variable sont respectivement de 28 % et 24 %.

Figure 3.24
Taux de présence des régimes collectifs et individuels dans les établissements offrant de la rémunération variable, pour l'ensemble des catégories d'emplois, secteur privé syndiqué, en 1998 (en % d'établissements)



1. Le regroupement « Autres » comprend tous les autres programmes de rémunération variable qui correspondent à la définition de l'Institut.

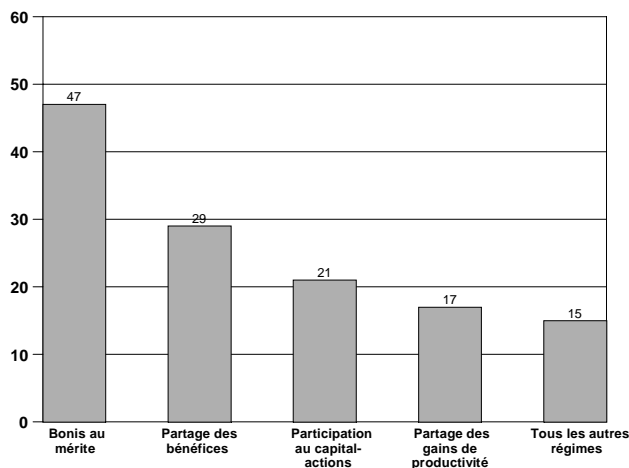
Pour les régimes collectifs, la part d'établissements offrant le partage des bénéfices se chiffre à 32 % parmi les établissements disposant de rémunération variable. Cette proportion est de 24 % pour le partage des gains de productivité et de 19 % pour le régime de participation au capital-actions.

En ce qui concerne les régimes individuels, le régime de bonis au mérite, présent dans 48 % des établissements offrant de la rémunération variable, est

le plus souvent observé. La proportion s'établit à 23 % pour la rémunération à la commission.

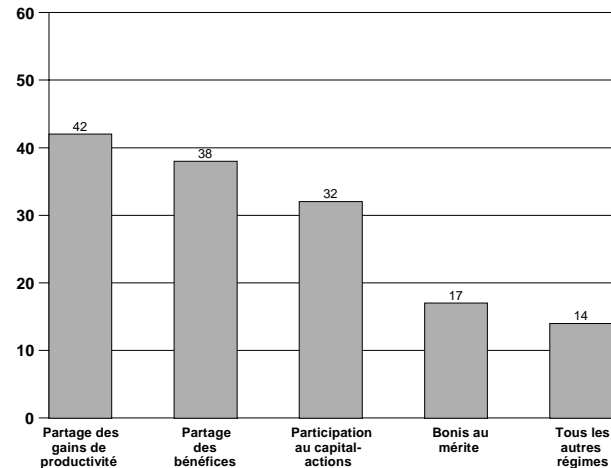
Le taux de présence des divers régimes de rémunération variable varie toutefois d'une catégorie d'emplois à l'autre.

Figure 3.25
Taux de présence des régimes dans les établissements offrant de la rémunération variable, catégorie « Cadres », secteur privé syndiqué, en 1998 (en % d'établissements)



Parmi les établissements offrant de la rémunération variable aux cadres, près de la moitié (47 %) mettent à la disposition des employés de cette catégorie un régime de bonis au mérite. Les régimes de partage des bénéfices, de participation au capital-actions et de partage des gains de productivité sont offerts par respectivement 29 %, 21 % et 17 % des établissements. Les autres régimes rencontrés sont : autres régimes collectifs, bonis d'équipe et autres régimes individuels.

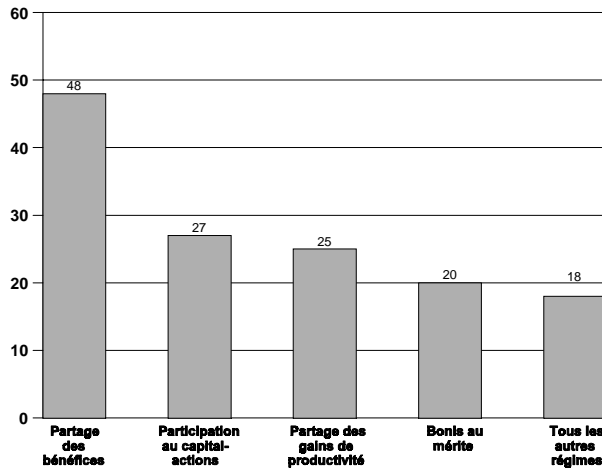
Figure 3.26
Taux de présence des régimes dans les établissements offrant de la rémunération variable, catégorie « Contremaîtres », secteur privé syndiqué, en 1998 (en % d'établissements)



Parmi les établissements offrant de la rémunération variable aux contremaîtres, 42 % leur offrent un régime de partage des gains de productivité. Ce régime est plus rencontré que le régime de bonis au mérite (17 %). Les régimes de partage des bénéfices et de participation au capital-actions sont offerts par respectivement 38 % et 32 % des établissements. Les autres types de régimes observés sont : autres régimes collectifs, bonis d'équipe et autres régimes individuels.

Figure 3.27

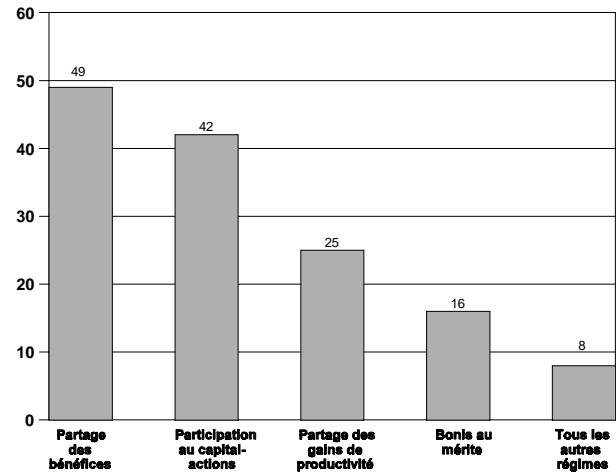
Taux de présence des régimes dans les établissements offrant de la rémunération variable, catégorie « Professionnels », secteur privé syndiqué, en 1998 (en % d'établissements)



Parmi les établissements offrant de la rémunération variable à la catégorie des professionnels, près de la moitié (48 %) mettent un régime de partage des bénéfices à la disposition des professionnels. Ce dernier est plus observé que le régime de bonis au mérite (20 %). Les autres régimes offerts aux professionnels sont les régimes de participation au capital-actions (27 %) et de partage des gains de productivité (25 %), de même que tous les autres régimes (18 %), soit : autres régimes collectifs, bonis d'équipe et autres régimes individuels.

Figure 3.28

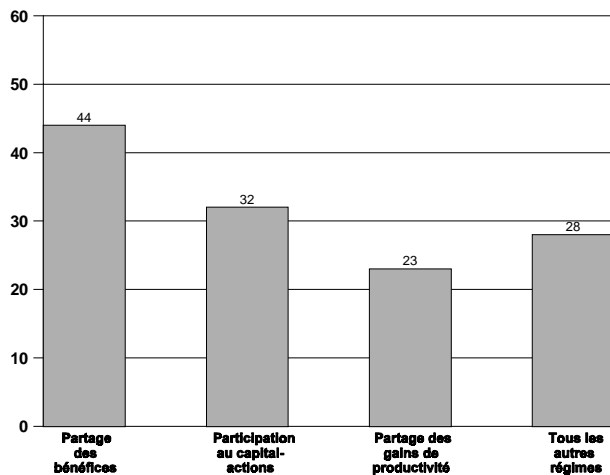
Taux de présence des régimes dans les établissements offrant de la rémunération variable, catégorie « Techniciens », secteur privé syndiqué, en 1998 (en % d'établissements)



Parmi les établissements accordant de la rémunération variable aux techniciens, près de la moitié (49 %) des établissements leur offrent un régime de partage des bénéfices. Les régimes de participation au capital-actions et de partage des gains de productivité sont offerts par respectivement 42 % et 25 % des établissements. Ces trois régimes sont plus fréquents que les bonis au mérite et que la plupart des autres régimes observés pour cette catégorie (bonis d'équipe, autres régimes individuels et collectifs).

Figure 3.29

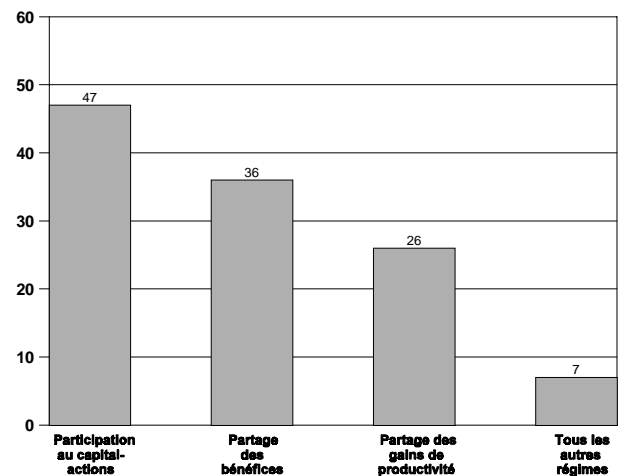
Taux de présence des régimes dans les établissements offrant de la rémunération variable, catégorie « Employés de bureau », secteur privé syndiqué, en 1998 (en % d'établissements)



Parmi les établissements accordant de la rémunération variable aux employés de bureau, 44 % leur offrent un régime de partage des bénéfices. Celui-ci est plus fréquent que tous les régimes (partage des gains de productivité, bonis d'équipe, bonis au mérite, rémunération à la commission, autres régimes individuels), à l'exception du régime de participation au capital-actions et des autres régimes collectifs.

Figure 3.30

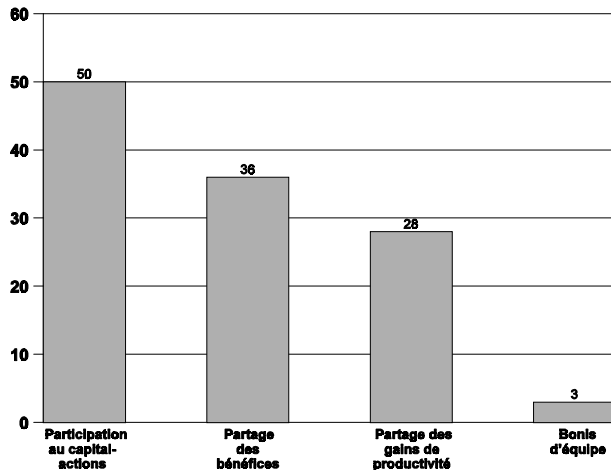
Taux de présence des régimes dans les établissements offrant de la rémunération variable, catégorie « Employés d'entretien et service », secteur privé syndiqué, en 1998 (en % d'établissements)



Parmi les établissements octroyant de la rémunération variable aux employés d'entretien et service, près de la moitié (47 %) disposent d'un régime de participation au capital-actions. Cette proportion est de 36 % pour le partage des bénéfices et de 26 % pour le partage des gains de productivité. Les autres régimes rencontrés sont les bonis d'équipe et la rémunération à la pièce.

Figure 3.31

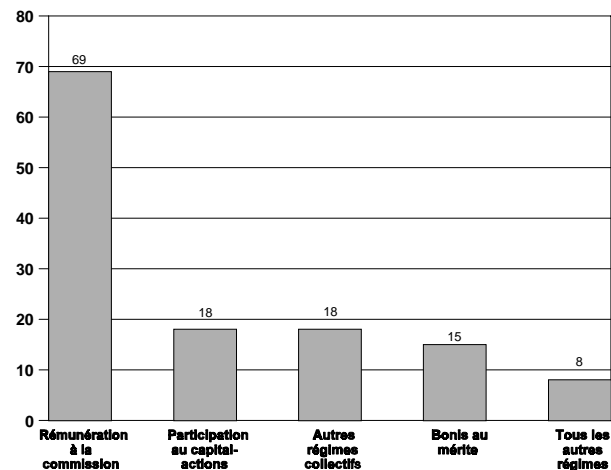
Taux de présence des régimes dans les établissements offrant de la rémunération variable, catégorie « Employés de production », secteur privé syndiqué, en 1998 (en % d'établissements)



Pour la catégorie des employés de production, le régime de participation au capital-actions est rencontré dans 50 % des établissements offrant de la rémunération variable. Cette proportion est de 36 % pour le partage des bénéfices et de 28 % pour le partage des gains de productivité. Les bonis d'équipe sont rencontrés dans 3 % des établissements offrant de la rémunération variable. Il est à noter qu'aucun régime de rémunération variable à caractère individuel n'a été observé pour cette catégorie d'emplois.

Figure 3.32

Taux de présence des régimes dans les établissements offrant de la rémunération variable, catégorie « Employés de vente », secteur privé syndiqué, en 1998 (en % d'établissements)



Parmi les établissements offrant de la rémunération variable aux employés de vente, 69 % mettent à la disposition de cette catégorie un régime de rémunération à la commission. Il est plus fréquent que tous les régimes observés pour cette catégorie d'emplois (participation au capital-actions, bonis au mérite, bonis d'équipe, partage des gains de productivité, partage des bénéfices), à l'exception du regroupement « Autres régimes collectifs » avec lequel il n'y a pas de différence significative.

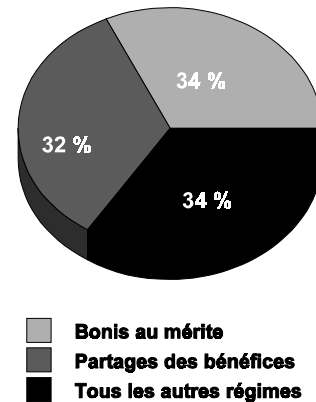
Quelques constats sont présentés à la suite de l'analyse des régimes par catégorie d'emplois,.

Le partage des bénéfices, le partage des gains de productivité, le régime de participation au capital-actions et les bonis d'équipe ont comme caractéristique commune d'être offerts, dans des proportions variables, à toutes les catégories d'emplois.

Le régime de bonis au mérite est offert, dans des proportions variables, à toutes les catégories d'emplois, à l'exception de celles des employés d'entretien et service et des employés de production. D'ailleurs, ces derniers ne bénéficient d'aucun régime individuel. La rémunération à la pièce est présente uniquement chez les employés d'entretien et service alors que la rémunération à la commission se retrouve presque exclusivement chez les employés de vente.

Un peu plus des deux tiers des établissements ayant de la rémunération variable offrent un seul régime. Neuf pour cent des établissements mettent à la disposition de leurs employés deux régimes de rémunération variable et 24 % offrent trois régimes ou plus.

Figure 3.33
Prévalence des régimes pour les établissements offrant un seul régime, secteur privé syndiqué, en 1998 (en % d'établissements)

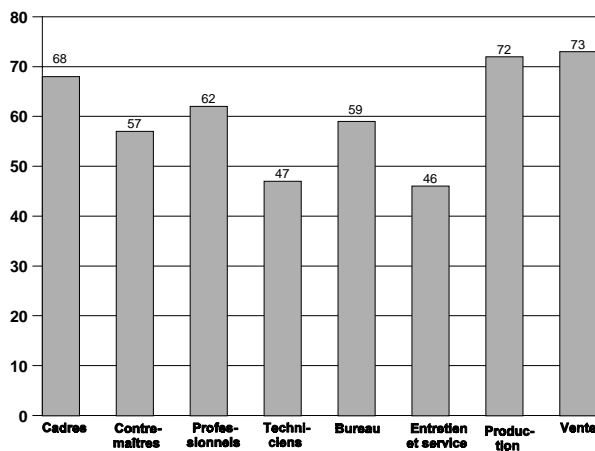


Parmi les établissements offrant un seul régime, 34 % ont implanté le partage des bénéfices et 32 % ont mis en place les bonis au mérite. Les établissements restants (34 %) offrent l'un ou l'autre des autres régimes. Seul le régime de rémunération à la pièce n'est pas offert par les établissements ayant un seul régime.

3.4 Le secteur privé non syndiqué

La proportion d'établissements du secteur privé non syndiqué offrant au moins un régime, collectif ou individuel, de rémunération variable s'établit à 79 % lorsque toutes les catégories d'emplois sont considérées. Ce pourcentage se chiffre à 60 % lorsque seules les catégories des professionnels, des techniciens, des employés de bureau et des employés d'entretien et service sont prises en compte.

Figure 3.34
Taux de présence de la rémunération variable, par catégorie d'emplois¹, secteur privé non syndiqué, en 1998 (en % d'établissements)

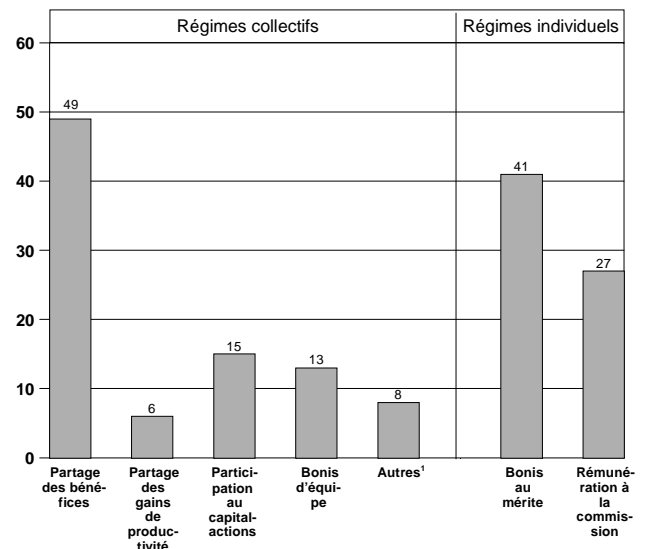


1. Ce taux est calculé sur la base de la présence de chacune des catégories d'emplois concernées dans les établissements.

Dès qu'un régime est offert à un employé d'une catégorie, il est, dans la plupart des cas (94 %) accordé à tous les employés de cette même catégorie.

Les catégories d'emplois « Employés de vente » (73 %), « Employés de production » (72 %), « Cadres » (68 %) et « Professionnels » (62 %), sont plus couvertes par la rémunération variable que les catégories « Techniciens » (47 %) et « Employés d'entretien et service » (46 %). Pour les catégories d'employés de bureau et de contremaîtres, la rémunération variable est observée dans respectivement 59 % et 57 % des établissements où elles sont présentes.

Figure 3.35
Taux de présence des régimes collectifs et individuels dans les établissements offrant de la rémunération variable, pour l'ensemble des catégories d'emplois, secteur privé non syndiqué, en 1998 (en % d'établissements)



1. Le regroupement « Autres » comprend tous les autres programmes de rémunération variable qui correspondent à la définition de l'Institut.

La pratique collective la plus courante parmi les établissements est le partage des bénéfices (49 %)⁸ suivi, de loin, du régime de participation au capital-actions (15 %), des autres régimes collectifs (8 %) et du partage des gains de productivité (6 %).

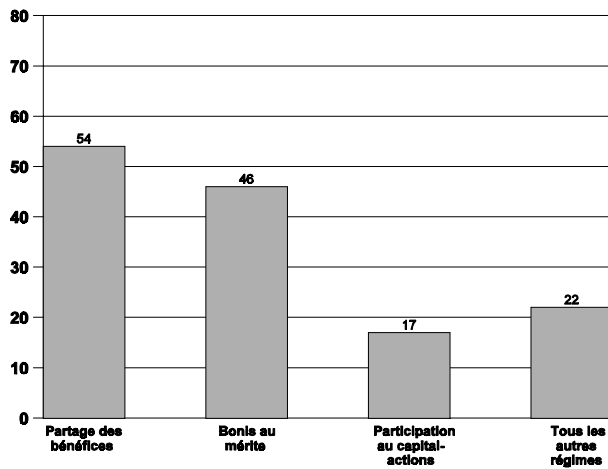
Du côté des régimes individuels, seuls deux régimes sont présents. Il s'agit des bonis au mérite (41 %) et de la rémunération à la commission (27 %).

Il est à noter que le taux de présence des régimes de rémunération variable, collectifs et individuels, varie d'une catégorie d'emplois à l'autre.

8. Cette proportion est significativement plus grande que celles observées pour tous les régimes collectifs, sauf en ce qui concerne les bonis d'équipe.

Figure 3.36

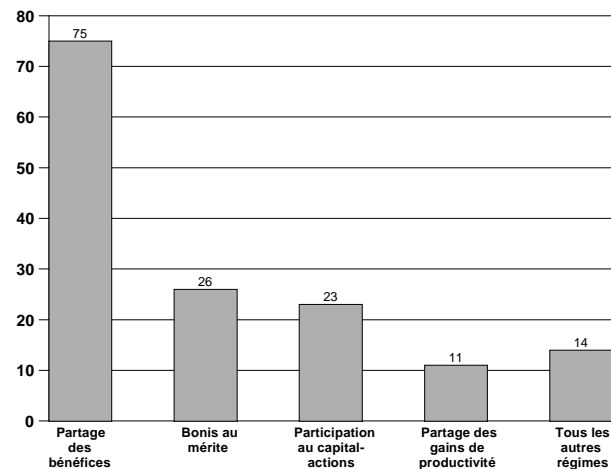
Taux de présence des régimes dans les établissements offrant de la rémunération variable, catégorie « Cadres », secteur privé non syndiqué, en 1998 (en % d'établissements)



Parmi les établissements offrant de la rémunération variable aux cadres, plus de la moitié (45 %) mettent à la disposition de ces employés un régime de partage des bénéfices. Le régime de bonis au mérite est offert dans une proportion de 46 %. Ces deux régimes sont plus fréquents que tous les régimes rencontrés pour cette catégorie d'emplois : participation au capital-actions, partage des gains de productivité, autres régimes collectifs, bonis d'équipe, rémunération à la commission.

Figure 3.37

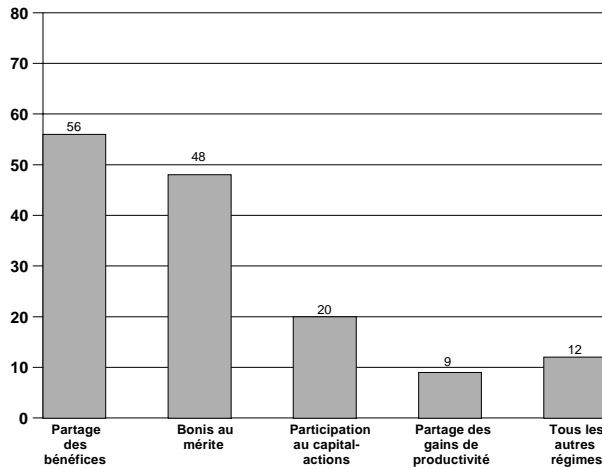
Taux de présence des régimes dans les établissements offrant de la rémunération variable, catégorie « Contremaîtres », secteur privé non syndiqué, en 1998 (en % d'établissements)



Les trois quarts des établissements du secteur privé non syndiqué, parmi ceux accordant de la rémunération variable aux contremaîtres, leur offrent un régime de partage des bénéfices. Ce dernier est le plus présent de tous les régimes. Les autres régimes rencontrés sont : bonis au mérite, participation au capital-actions, partage des gains de productivité, autres régimes collectifs, bonis d'équipe.

Figure 3.38

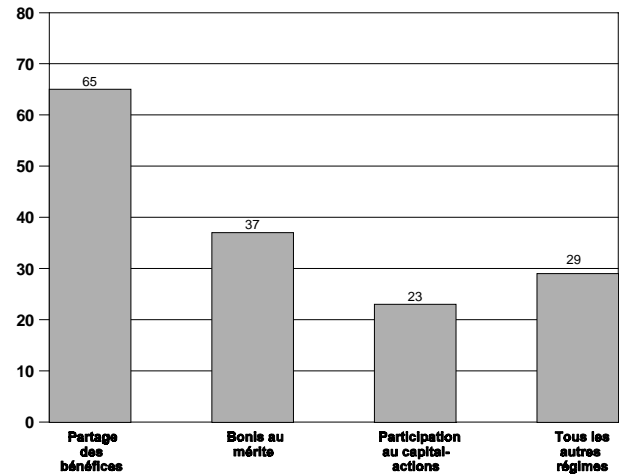
Taux de présence des régimes dans les établissements offrant de la rémunération variable, catégorie « Professionnels », secteur privé non syndiqué, en 1998 (en % d'établissements)



Parmi les établissements du secteur privé non syndiqué octroyant de la rémunération variable aux professionnels, 56 % mettent à leur disposition un régime de partage des bénéfices. Celui-ci est le plus présent de tous les régimes, à l'exception du régime des bonis au mérite avec lequel il n'y a pas de différence significative (48 %). Les régimes de participation au capital-actions et de partage des gains de productivité sont offerts par respectivement 20 % et 9 % des établissements. Les autres régimes rencontrés sont : autres régimes collectifs, bonis d'équipe.

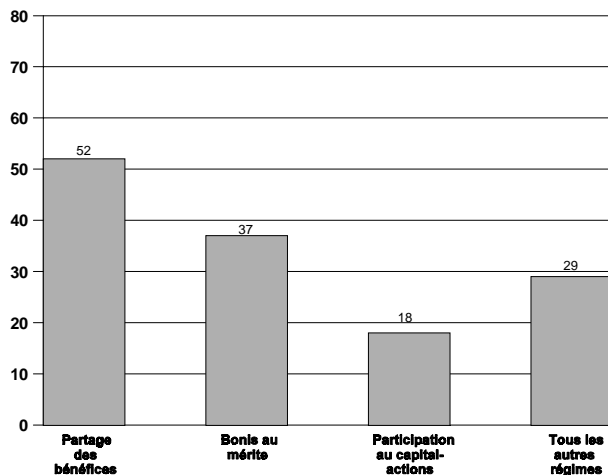
Figure 3.39

Taux de présence des régimes dans les établissements offrant de la rémunération variable, catégorie « Techniciens », secteur privé non syndiqué, en 1998 (en % d'établissements)



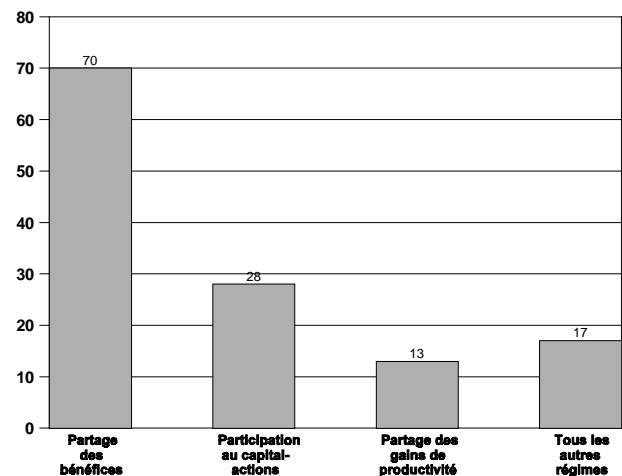
Près des deux tiers des établissements, parmi ceux accordant de la rémunération variable aux techniciens, leur offrent un régime de partage des bénéfices. Le régime de bonis au mérite est présent dans 37 % des établissements. Ces deux régimes sont plus fréquents que celui de participation au capital-actions (23 %). Les autres régimes rencontrés sont : autres régimes collectifs, partage des gains de productivité, bonis d'équipe.

Figure 3.40
Taux de présence des régimes dans les établissements offrant de la rémunération variable, catégorie « Employés de bureau », secteur privé non syndiqué, en 1998 (en % d'établissements)



Parmi les établissements offrant de la rémunération variable aux employés de bureau, un peu plus de la moitié (52 %) mettent à leur disposition un régime de partage des bénéfices. Ce dernier est plus fréquent que tous les régimes (participation au capital-actions, autres régimes collectifs, partage des gains de productivité, rémunération à la commission, bonis d'équipe), à l'exception du régime de bonis au mérite avec lequel il n'y a pas de différence significative (37 %).

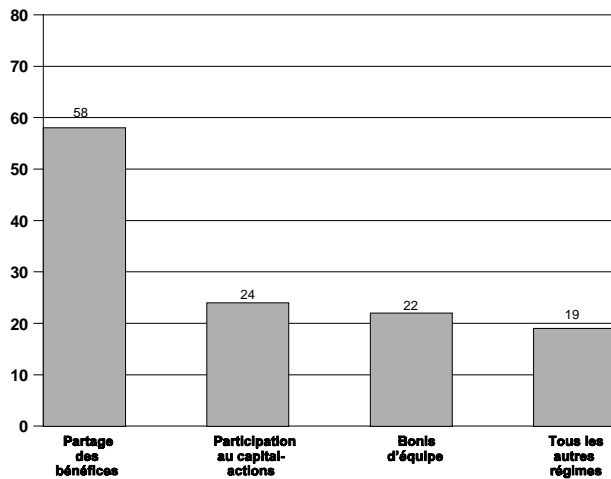
Figure 3.41
Taux de présence des régimes dans les établissements offrant de la rémunération variable, catégorie « Employés d'entretien et service », secteur privé non syndiqué, en 1998 (en % d'établissements)



Parmi les établissements du secteur privé non syndiqué accordant de la rémunération variable aux employés d'entretien et service, les régimes rencontrés sont : le partage des bénéfices, la participation au capital-actions, le partage des gains de productivité, les autres régimes collectifs et les bonis d'équipe. Il est à noter qu'aucun régime à caractère individuel n'a été observé pour cette catégorie d'emplois.

Figure 3.42

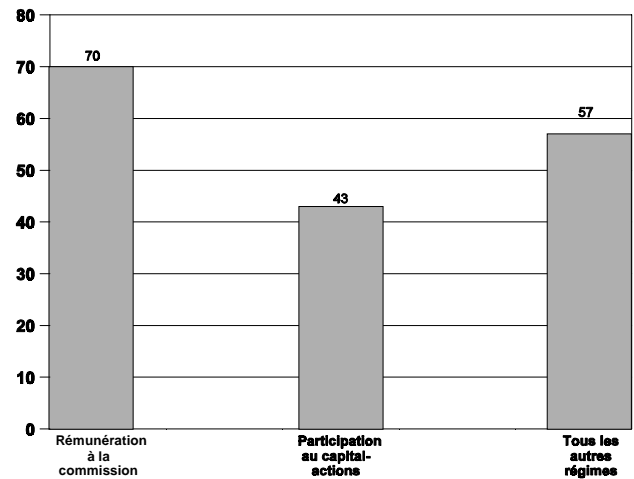
Taux de présence des régimes dans les établissements offrant de la rémunération variable, catégorie « Employés de production », secteur privé non syndiqué, en 1998 (en % d'établissements)



Parmi les établissements offrant de la rémunération variable aux employés de production, les régimes rencontrés sont : le partage des bénéfices, la participation au capital-actions, les bonis d'équipe, les autres régimes collectifs et le partage des gains de productivité. Les employés de production bénéficiant de rémunération variable se voient offrir un ou plusieurs des régimes collectifs précédents. Par ailleurs, aucun régime individuel n'a été observé pour cette catégorie d'emplois.

Figure 3.43

Taux de présence des régimes dans les établissements offrant de la rémunération variable, catégorie « Employés de vente », secteur privé non syndiqué, en 1998 (en % d'établissements)



Parmi les établissements octroyant de la rémunération variable aux employés de vente, 70 % mettent à la disposition de cette catégorie d'emplois un régime de rémunération à la commission. Le régime de participation au capital-actions est présent dans 43 % de ces établissements. Les autres régimes observés sont : autres régimes collectifs, bonis au mérite, partage des bénéfices, bonis d'équipe.

Les principaux constats émergeant de l'analyse des régimes par catégorie, pour le secteur privé non syndiqué, sont les suivants.

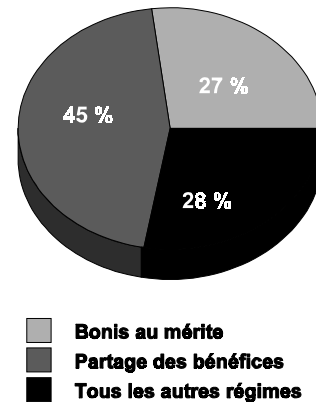
Les régimes collectifs sont offerts, dans des proportions variables, à toutes les catégories d'emplois, à l'exception de la catégorie « Employés de vente » qui n'est pas couverte par le régime de partage des gains de productivité.

Pour les bonis au mérite, les catégories des employés d'entretien et service et de production ne bénéficient pas de ce régime. D'ailleurs, aucun régime de rémunération variable basé sur des critères individuels n'a été répertorié pour les catégories d'entretien et service et de production. La rémunération à la commission se retrouve principalement chez les employés de vente. Aucun régime de rémunération à la pièce n'a été observé dans le secteur privé non syndiqué.

Parmi les établissements offrant de la rémunération variable, plus des deux tiers offrent un seul régime de rémunération variable. Dix-neuf pour cent des établissements mettent à la disposition de leurs employés deux régimes de rémunération variable et 13 % offrent trois régimes ou plus.

Figure 3.44

Prévalence des régimes pour les établissements offrant un seul régime, secteur privé non syndiqué, en 1998 (en % d'établissements)

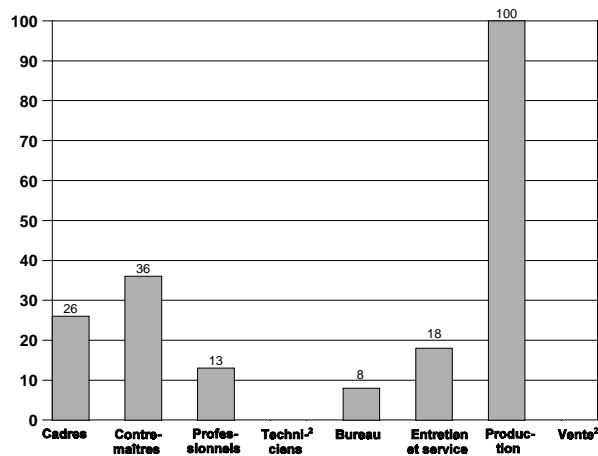


La majorité des établissements possédant un seul régime disposent soit du partage des bénéfices (45 %) ou du régime de bonis au mérite (27 %) comme seul régime. Certains régimes ne sont pas offerts par les établissements ayant un seul régime. Il s'agit de la rémunération à la pièce, de la rémunération à la commission et du régime de participation au capital-actions.

3.5 Le secteur « autre public »

La proportion d'établissements du secteur « autre public » offrant au moins un régime, collectif ou individuel, de rémunération variable s'établit à 28 % lorsque toutes les catégories d'emplois sont considérées⁹. Cette proportion se chiffre à 22 % lorsque seules les professionnels, les techniciens, les employés de bureau et les employés d'entretien et service sont traitées.

Figure 3.45
Taux de présence de la rémunération variable, par catégorie d'emplois¹, secteur « autre public », en 1998 (en % d'établissements)



1. Ce taux est calculé sur la base de la présence de chacune des catégories d'emplois concernées dans les établissements.
2. Données confidentielles

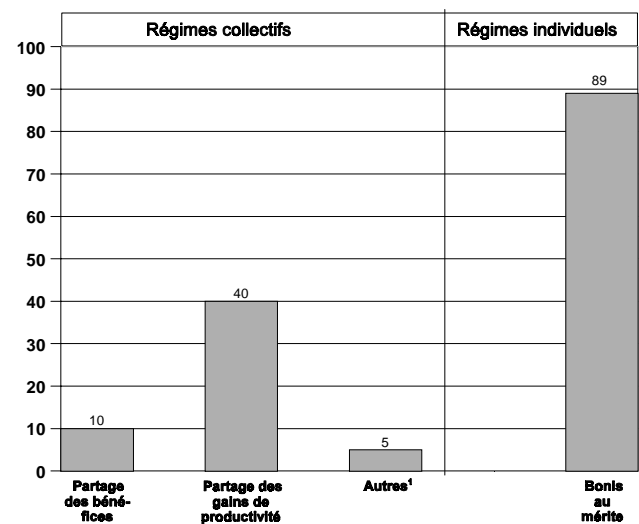
Dès qu'un régime est offert à un employé d'une catégorie, il est, dans la plupart des cas (79 %), accordé à tous les employés de cette même catégorie.

Parmi les établissements ayant des employés de production, la proportion d'établissements offrant de la rémunération variable à ces derniers est plus importante que celle observée pour les autres catégories. En effet, tous les établissements qui ont à leur emploi du personnel de production lui offrent de la rémunération variable. Chez les contremaîtres, le pourcentage d'établissements leur accordant de la

9. Dans l'analyse suivante, les données concernant les catégories « Techniciens » et « Employés de vente » ne seront pas présentées seules afin de respecter les règles de confidentialité de l'Institut.

rémunération variable est de 36 %. Pour les cadres, cette proportion est de 26 %. Ces deux catégories sont plus couvertes par la rémunération variable que les trois catégories suivantes : « Employés d'entretien et service », « Professionnels », « Employés de bureau ».

Figure 3.46
Taux de présence des régimes collectifs et individuels dans les établissements offrant de la rémunération variable, pour l'ensemble des catégories d'emplois, secteur « autre public », en 1998 (en % d'établissements)



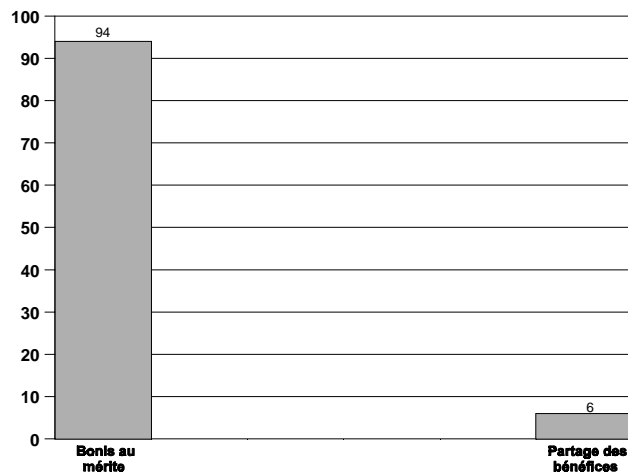
1. Le regroupement « Autres » comprend tous les autres programmes de rémunération variable qui correspondent à la définition de l'Institut.

Le régime collectif de partage des gains de productivité est offert par 40 % des établissements offrant de la rémunération variable. Cette proportion est de 10 % pour le régime de partage des bénéfices. Par ailleurs, aucun régime de participation au capital-actions et de bonis d'équipe n'a été répertorié.

En ce qui a trait aux régimes individuels, la seule pratique rencontrée est celle des bonis au mérite. Elle se retrouve dans 89 % des établissements disposant de rémunération variable.

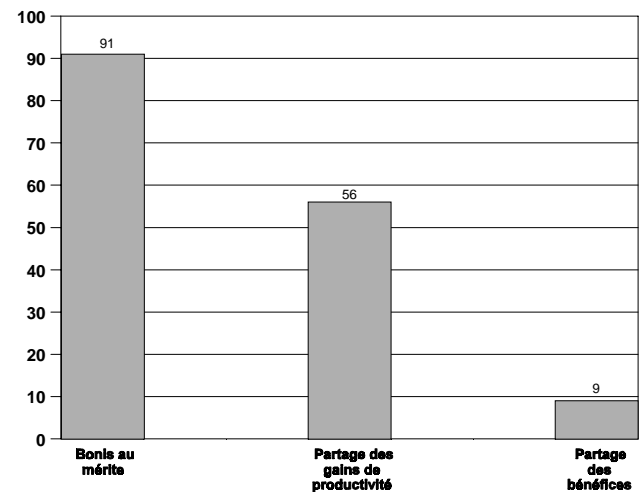
Il est à noter que le taux de présence des divers régimes varie selon les catégories d'emplois.

Figure 3.47
Taux de présence des régimes dans les établissements offrant de la rémunération variable, catégorie « Cadres », secteur « autre public », en 1998 (en % d'établissements)



Parmi les établissements offrant de la rémunération variable aux cadres¹⁰, 94 % leur offrent un régime de bonis au mérite. Ce régime est plus observé que celui du partage des bénéfices offert par 6 % des établissements.

Figure 3.48
Taux de présence des régimes dans les établissements offrant de la rémunération variable, catégorie « Contremaîtres », secteur « autre public », en 1998 (en % d'établissements)



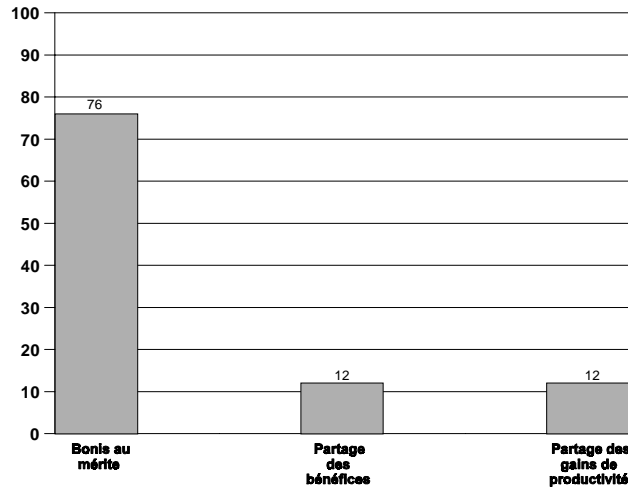
Parmi les établissements offrant de la rémunération variable aux contremaîtres¹¹, le régime le plus offert est celui des bonis au mérite; il se retrouve dans 91 % des établissements. Les régimes de partage des gains de productivité et de partage des bénéfices se retrouvent respectivement dans 56 % et 9 % des établissements. La différence observée entre ces deux régimes n'est cependant pas significative.

10. La proportion d'établissements du secteur « autre public » offrant de la rémunération variable aux cadres est de 26 %.

11. La proportion d'établissements du secteur « autre public » offrant de la rémunération variable aux contremaîtres s'établit à 17 %.

Figure 3.49

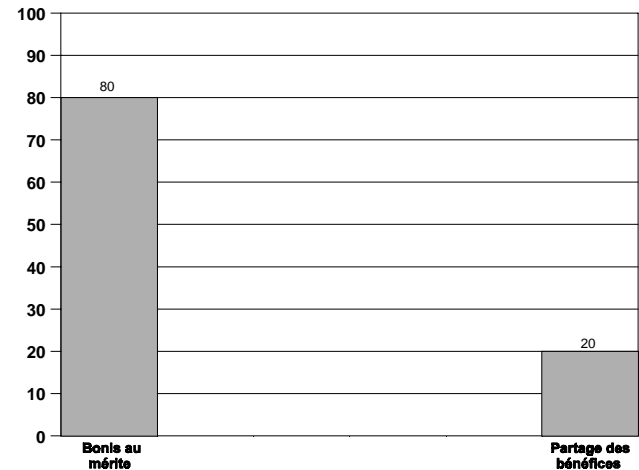
Taux de présence des régimes dans les établissements offrant de la rémunération variable, catégorie « Professionnels », secteur « autre public », en 1998 (en % d'établissements)



Parmi les établissements du secteur « autre public » octroyant de la rémunération variable aux professionnels¹², 76 % leur offrent un régime de bonis au mérite. Ce régime est plus offert que le partage des bénéfices (12 %) et le partage des gains de productivité (12 %).

Figure 3.50

Taux de présence des régimes dans les établissements offrant de la rémunération variable, catégorie « Employés de bureau », secteur « autre public », en 1998 (en % d'établissements)



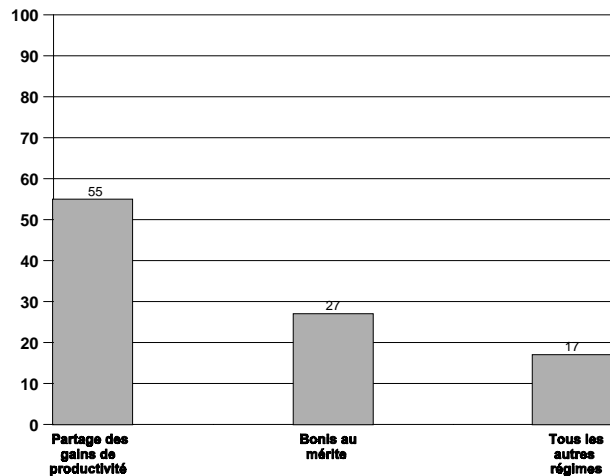
Parmi les établissements accordant de la rémunération variable aux employés de bureau¹³, deux types de régime sont offerts : les régimes de bonis au mérite et le partage des bénéfices. Le premier se retrouve dans 80 % des établissements du secteur alors que le second est offert dans 20 % d'entre eux. La différence observée n'est cependant pas significative.

12. La proportion d'établissements du secteur « autre public » offrant de la rémunération variable aux professionnels est de 13 %.

13. La proportion d'établissements du secteur « autre public » offrant de la rémunération variable aux employés de bureau s'établit à 8 %.

Figure 3.51

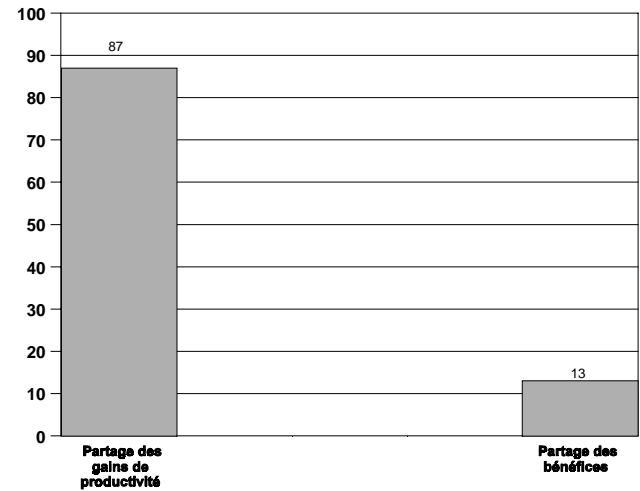
Taux de présence des régimes dans les établissements offrant de la rémunération variable, catégorie « Employés d'entretien et service », secteur « autre public », en 1998 (en % d'établissements)



Parmi les établissements du secteur « autre public » offrant de la rémunération variable aux employés d'entretien et service¹⁴, quatre type de régime sont offerts : le partage des gains de productivité, les bonis au mérite, le partage des bénéfices et les autres régimes collectifs.

Figure 3.52

Taux de présence des régimes dans les établissements offrant de la rémunération variable, catégorie « Employés de production », « autre public », en 1998 (en % d'établissements)



Parmi les établissements accordant de la rémunération variable aux employés de production¹⁵, 87 % leur offrent un régime de partage des gains de productivité alors que 13 % octroient un régime de partage des bénéfices. Pour cette catégorie d'employés aucun régime à caractère individuel n'est offert.

14. La proportion d'établissements du secteur « autre public » offrant de la rémunération variable aux employés d'entretien et service est de 18 %.

15. La proportion d'établissements du secteur « autre public » offrant de la rémunération variable aux employés de production se chiffre à 11 %.

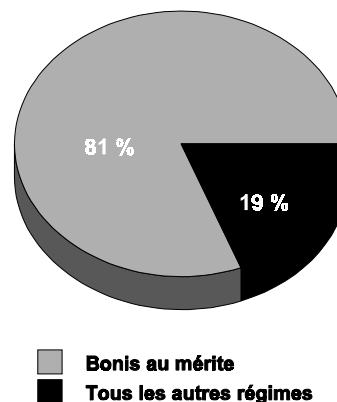
En conclusion de l'analyse des régimes par catégorie d'emplois, pour le secteur « autre public », quelques constats sont présentés.

Le régime de partage des bénéfices est le seul à couvrir toutes les catégories d'emplois. Le partage des gains de productivité se retrouve chez les contremaîtres et les employés d'entretien et service et de production. Ce régime est aussi offert aux professionnels mais dans une proportion moindre.

Le régime de bonis au mérite est le seul régime individuel rencontré. Seuls les employés de production ne bénéficient pas de ce type de régime.

Parmi les établissements offrant de la rémunération variable, 56 % offrent un seul régime alors que 44 % en possèdent deux.

Figure 3.53
Prévalence des régimes pour les établissements offrant un seul régime, secteur « autre public », en 1998 (en % d'établissements)



La majorité des établissements possédant un seul régime disposent du régime de bonis au mérite (81 %) comme seul régime. Les autres régimes (19 %) se répartissent également entre le partage des gains de productivité et le partage des bénéfices.