

www.stat.gouv.qc.ca
Institut de la statistique du Québec

TRAVAIL ET
RÉMUNÉRATION

Rémunération des salariés

Étude de sensibilité

Effet d'un mode de collecte
allégé introduit dans
l'ERG 2004

Québec 

Pour tout renseignement concernant l'ISQ
et les données statistiques dont il dispose,
s'adresser à :

Institut de la statistique du Québec
200, chemin Sainte-Foy
Québec (Québec)
G1R 5T4
Téléphone : (418) 691-2401

ou

Téléphone : 1 800 463-4090
(sans frais d'appel au Canada et aux États-Unis)

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

Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Canada
Bibliothèque nationale du Québec
3^e trimestre 2004
ISBN 2-550-43180-4

© Gouvernement du Québec

Toute reproduction est interdite
sans l'autorisation expresse
de l'Institut de la statistique du Québec.

Septembre 2004

Cette étude a été réalisée par :

Sandra Gagnon
Analyste en rémunération

Sous la coordination de :

Patrice Gauthier et Nathalie Mongeau

Ont apporté leur précieuse collaboration :

Pascal Michel et Marie-France Despars, pour les
traitements statistique et informatique des données

Ghislaine Leclaire, pour la mise en page

Nicole Descroisselles, pour la révision linguistique

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

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

Téléphone : (514) 876-4384

Télécopieur : (514) 876-1767

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

Signes conventionnels :

- ... N'ayant pas lieu de figurer
- .. Donnée non disponible
- x Donnée confidentielle
- Donnée infime

Avertissements :

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

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

LA MISE EN CONTEXTE	7
LE TRAITEMENT ET L'ANALYSE DES DONNÉES	9
Le choix des établissements	9
La méthodologie détaillée pour mesurer l'effet du changement	10
La détermination des taux d'augmentation des échelles et des salaires	11
La méthodologie pour mesurer l'effet de l'administration d'un questionnaire filtre et de la mise à jour de l'effectif	11
L'EFFET SUR LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION	13
L'effet sur les écarts salariaux	13
L'effet sur les écarts de rémunération globale	15
LA PERTINENCE D'UN QUESTIONNAIRE FILTRE ET DE LA MISE À JOUR DE L'EFFECTIF	17
La pertinence d'un questionnaire filtre	17
La pertinence de la mise à jour de l'effectif	17
LES RECOMMANDATIONS	21
ANNEXE	23

L'Institut de la statistique du Québec réalise annuellement l'*Enquête sur la rémunération globale* (ERG) auprès des établissements de 200 employés et plus et des municipalités de 25 000 habitants et plus. Cette enquête comprend deux volets : le volet salarial et le volet des avantages sociaux et des conditions de travail. Sur la base des données de l'ERG, l'Institut produit le rapport *Rémunération des salariés : état et évolution comparés* qui présente la comparaison de la rémunération globale des employés de l'administration québécoise (fonction publique québécoise, réseaux publics de l'éducation ainsi que de la santé et des services sociaux) avec celle des autres salariés québécois.

Dans le cadre de l'ERG 2004, l'Institut a procédé en mode allégé pour la collecte des données salariales de certains établissements du secteur privé ayant répondu au volet salarial selon le mode de collecte standard en 2003. On entend par mode standard la méthode de collecte qui comprend la visite en entreprise, l'analyse approfondie de l'ensemble du dossier et la collecte des données sur les effectifs et les taux de salaire de chacun des appariements. À l'opposé, le mode allégé ne nécessite pas de visite et d'analyse approfondie et les seules données recueillies sont des taux moyens d'augmentation des échelles et des salaires par groupes d'emplois. Ces taux peuvent ensuite être appliqués aux données recueillies lors de l'enquête précédente (ici 2003) afin de les ajuster pour l'année en cours (ici 2004).

Ce document a pour objectif d'analyser l'effet de l'utilisation d'un mode de collecte allégé dans l'ERG 2004. Cet exercice a été réalisé à l'hiver 2004 afin de s'assurer que l'approche envisagée n'avait pas d'impact majeur sur les résultats de la comparaison.

La démarche de l'Institut a consisté à identifier un certain nombre de dossiers stables au sein du secteur privé, à déterminer quelles auraient été les données recueillies selon le mode de collecte allégé et à recalculer les écarts de comparaison 2003 (écarts « simulés 2003 »). Ces écarts sont comparés à ceux publiés dans le rapport de novembre 2003 (écarts 2003), la différence entre les deux représentant l'effet du changement. L'Institut a par la suite évalué

s'il était nécessaire d'administrer un questionnaire filtre et de faire une mise à jour de l'effectif apparié dans les établissements.

Le choix des établissements

Comme déjà mentionné, pour calculer les taux de salaire en mode allégé, les données recueillies l'année précédente sont utilisées. Pour effectuer la simulation 2003, il a donc fallu déterminer le tronc commun 2002-2003 de l'échantillon du secteur privé puisqu'on utilise les données de ces deux enquêtes. Dans le cadre de l'ERG 2003, 204 établissements du secteur privé ont répondu au volet salarial. Ce nombre est supérieur à celui de 2002, l'échantillon ayant été élargi en 2003. Le tronc commun des enquêtes de 2002 et de 2003, pour le secteur privé, est composé de 144 dossiers.

Un établissement peut être enquêté selon un mode de collecte allégé s'il démontre la stabilité. Pour déterminer la stabilité d'un dossier, celui-ci ne doit correspondre à aucun des critères d'élimination. Pour l'ERG 2004, un questionnaire filtre a été élaboré afin d'évaluer la stabilité et l'état d'avancement des différents dossiers.

Les critères d'élimination du questionnaire filtre

Voici l'essentiel des critères d'élimination utilisés, les dossiers comprenant au moins l'un d'entre eux devant être enquêtés selon le mode de collecte standard :

1. le type de collecte dans le cadre de l'ERG 2003 : uniquement une mise à jour des salaires, application d'un taux moyen d'augmentation des salaires ou aucune visite pendant plusieurs années consécutives;
2. le nombre et la complexité des questions demeurées en suspens à la suite de l'ERG 2003;
3. l'introduction de changements majeurs dans l'établissement entre les deux enquêtes pouvant affecter la nature ou les conditions de travail des emplois visés par l'ERG :
 - un changement au processus de production ou technologique;

- un changement à la structure de rémunération ou de classification;
- un changement à l'horaire de travail (nombre d'heures de la semaine normale de travail);
- un changement de statut de syndicalisation ou de syndicat;
- l'implantation d'un programme d'équité interne, incluant l'équité salariale;
- l'impartition;
- l'acquisition ou la vente de l'entreprise/de l'établissement;
- autre changement analysé par l'enquêteur et ayant un effet important sur le traitement du dossier.

4. la variation de la taille de l'effectif régulier à temps plein est supérieure à 10 % (si elle touche des catégories d'emplois visées par l'ERG);
5. l'établissement n'est pas en mesure de fournir des taux moyens d'augmentation rigoureux.

Ces critères ne pouvaient être utilisés comme tels pour la simulation puisque la réalité des établissements n'est pas connue. Conséquemment, il a fallu procéder autrement et définir des critères de nature quantitative pour évaluer la stabilité ou non des dossiers du tronc commun. Ces indicateurs de stabilité ont permis de créer, à partir des données existantes dans les établissements enquêtés, une réponse artificielle au questionnaire filtre et de simuler une ERG allégée 2003 à partir des données de 2002 et 2003. Il est à noter que puisque la simulation est faite à partir de données réelles, cela pourrait biaiser les résultats.

Les indicateurs de stabilité pour la simulation ERG 2003 en mode allégé

À la suite de l'analyse de différentes variables présentes dans un dossier, six indicateurs de stabilité ont été retenus afin de déterminer les dossiers plus stables, qui auraient donc pu être enquêtés en mode allégé dans le cadre de l'ERG 2003. Ces indicateurs visent à refléter les critères du questionnaire filtre.

Les indicateurs de stabilité pour la simulation sont les suivants :

1. moins de 25 % des appariements sont nouveaux ou supprimés en 2003;
2. moins de 25 % de l'effectif compris dans les appariements est rattaché à des appariements nouveaux ou supprimés;
3. la variation du nombre total d'appariements est inférieure à 25 %;
4. la variation de l'effectif compris dans les appariements est inférieure à 25 %;
5. aucun changement de mode de rémunération n'a été observé dans le dossier;
6. la variation de l'effectif total de l'établissement est inférieure à 10 %.

En tenant compte de ces indicateurs, 43 dossiers ont été considérés stables entre 2002 et 2003. Ces 43 dossiers sont ceux pour lesquels nous avons simulé un mode allégé d'enquête. Pour les autres dossiers, nous avons utilisé les données réellement recueillies dans le cadre de l'ERG 2003. Les sections qui suivent feront état des différents traitements de simulation et de l'effet d'un mode allégé d'enquête sur les résultats de la comparaison 2003.

La méthodologie détaillée pour mesurer l'effet du changement

La méthodologie consiste à calculer de nouveaux écarts 2003 (écarts « simulés 2003 »). Pour ce faire, de nouvelles moyennes de salaires par emploi repère

ont d'abord été calculées pour les 43 dossiers du secteur privé. Les traitements ont été faits à partir des taux d'augmentation calculés pour les 43 dossiers « stables » et des données de l'ERG 2003 pour les 101 dossiers qui ne répondaient pas aux indicateurs de stabilité. Quant aux moyennes salariales de l'administration québécoise, elles demeurent exactement les mêmes que celles publiées dans le rapport de comparaison de novembre 2003.

En ce qui a trait à la comparaison de la rémunération globale, il importe de préciser que les données relatives aux avantages sociaux ainsi qu'au temps chômé payé sont les mêmes que celles recueillies dans le cadre de l'ERG 2003, l'ERG allégée ne concernant que le volet salarial de l'enquête.

L'ERG allégée visant uniquement le secteur privé, les résultats sont présentés pour le secteur privé et pour les « autres salariés québécois » (privé et « autre public ») dans l'ensemble, mais aussi selon la syndicalisation. De nouveaux écarts entre la rémunération des salariés de l'administration québécoise et celle des employés du secteur privé et des autres salariés québécois sont calculés à partir de ces moyennes. Pour évaluer l'effet d'un mode de collecte allégé sur la comparaison 2003, il faut calculer la variation entre les écarts obtenus à la suite de la simulation d'une ERG allégée et les écarts publiés dans le rapport de comparaison de novembre 2003.

La variation en point de pourcentage entre l'écart « simulé 2003 » (en %) et l'écart 2003 (en %) se calcule comme suit :

$$\text{Écart « simulé 2003 »} - \text{écart 2003} = \text{Variation}$$

Dans les sections suivantes, certains résultats sont qualifiés d'acceptables ou de non acceptables. Il est à noter qu'aucun test statistique n'a été fait pour en arriver à ces conclusions. Un seuil de variation d'un point de pourcentage ne doit pas être franchi pour que l'effet soit acceptable. Bien qu'il n'existe pas de seuil reconnu pour ce type d'analyse, l'Institut juge que l'introduction de la méthode allégée n'influence pas la comparaison de façon

importante pour des variations inférieures à un point de pourcentage.

La détermination des taux d'augmentation des échelles¹ et des salaires

Des taux moyens d'augmentation 2002-2003 des échelles et salaires ont été calculés pour chacun des modèles d'emplois des 43 dossiers stables retenus. Le calcul des taux moyens d'augmentation s'est fait sur la base des données colligées en 2002 et 2003.

Deux simulations ont eu lieu afin de déterminer s'il est nécessaire de recueillir des taux moyens d'augmentation des salaires en plus de ceux des échelles salariales. Il importe de considérer que cela augmente la charge de travail pour le répondant et l'enquêteur et que cette information supplémentaire est moins facilement identifiable par le répondant.

La première simulation (simulation 1) est basée sur les taux moyens d'augmentation des salaires et des échelles. Les **taux d'augmentation calculés pour les échelles ont été appliqués aux échelles** de 2002 de chacun des appariements rémunérés sous ce mode, en fonction du modèle d'emplois auquel elles sont rattachées. Les **taux d'augmentation calculés pour les salaires ont été appliqués aux salaires** de 2002 de la même manière².

La deuxième simulation (simulation 2) est basée sur les taux moyens d'augmentation des échelles. Les **taux d'augmentation calculés pour les échelles ont été appliqués aux échelles et aux salaires** de 2002 de chacun des appariements en fonction du modèle d'emplois auquel ils appartiennent. Pour les modèles où il n'y a pas de structure formelle (les

taux variables et les autres taux), des taux d'augmentation des salaires par modèle ont été calculés et appliqués aux salaires individuels.

Il est à noter que, dans les deux cas, aucune mise à jour de l'effectif n'a été faite : les effectifs utilisés sont donc ceux de l'ERG 2002.

Ces deux simulations ont permis de calculer de nouvelles moyennes salariales et, par le fait même, de nouveaux écarts.

La méthodologie pour mesurer l'effet de l'administration d'un questionnaire filtre et de la mise à jour de l'effectif

Un autre type de simulation a été effectué afin d'analyser s'il était nécessaire d'administrer un questionnaire filtre et/ou de faire une mise à jour de l'effectif des établissements. Cent simulations ont été faites et dans chacune d'elles, 43 dossiers ont été sélectionnés aléatoirement pour l'application du mode de collecte allégé. Aucun critère d'élimination (aucun filtre) n'a été appliqué dans ces simulations. La méthode retenue pour l'augmentation des taux de salaire est celle de la simulation 1.

Dans un premier temps, afin d'analyser uniquement l'effet du filtre, ces cent simulations ont été faites sans mise à jour de l'effectif. Les nouveaux résultats ont été regroupés en moyennes, à partir desquelles de nouveaux écarts 2003 ont été calculés. La variation, en point de pourcentage, entre ces écarts « simulés 2003 – aléatoires, sans mise à jour de l'effectif » et les écarts 2003, permet de mesurer l'effet de l'administration d'un questionnaire filtre.

Dans un deuxième temps, les mêmes cent simulations ont été reprises mais cette fois-ci, une mise à jour partielle de l'effectif a été faite. Le nombre d'employés de l'appariement le plus peuplé de chaque catégorie d'emplois a été ajusté, ces emplois ayant souvent un lien étroit avec la mission de l'établissement. Par exemple, une firme d'ingénierie aura beaucoup d'employés dans les postes d'ingénieurs (catégorie des professionnels) et de techniciens en génie (catégorie des techniciens). Une hypothèse a donc été émise : en mettant cette

1. Dans le cadre de cette étude, le terme « échelle salariale » fait référence à la fois aux échelles salariales et aux taux à progression. Ces derniers comportent un taux d'embauche lors de l'entrée d'un employé, et ce, peu importe son expérience ou sa scolarité additionnelle. Des majorations successives sont appliquées à ce taux d'embauche jusqu'à l'obtention d'un taux final.
2. Dans les traitements, l'Institut s'est assuré que les salaires ainsi augmentés ne dépassent jamais le maximum de l'échelle.

information à jour, on se rapproche davantage de la réalité de l'établissement en ce qui a trait à la variation de l'effectif.

Les nouveaux résultats salariaux ont ici aussi été regroupés en moyennes afin d'obtenir les écarts « simulés 2003 – aléatoires, avec mise à jour de l'effectif ». On calcule ensuite la variation en point de pourcentage entre ces derniers et les écarts 2003. Plus cette variation est faible, plus on s'approche des écarts 2003. Une analyse de la différence entre les variations avec et sans mise à jour de l'effectif est aussi réalisée.

Ici, le choix d'utiliser des simulations basées sur des établissements choisis aléatoirement, plutôt que des simulations pour lesquelles les établissements sont choisis selon des critères d'élimination (filtre), s'explique par la présence, dans cette deuxième option, de certains critères de nature quantitative. Ces critères visent à éliminer les établissements où sont survenus des changements importants dans l'effectif. Il serait donc difficile d'évaluer l'effet d'une mise à jour partielle de l'effectif puisque les établissements retenus ont connu peu ou pas de changements sur le plan de l'effectif.

L'effet sur les écarts de rémunération

Cette section traite de l'effet du mode de collecte allégé sur les écarts de rémunération, tant sur le plan des salaires que sur celui de la rémunération globale. Les résultats sont présentés pour le secteur privé et les autres salariés québécois dans l'ensemble, mais aussi selon la syndicalisation.

L'effet sur les écarts salariaux

Le tableau 1 fait état des écarts salariaux « simulés 2003 » calculés pour les deux types de simulation et de leur variation avec les écarts 2003. Il permet d'observer deux éléments. Le premier est l'effet d'un mode de collecte allégé sur les écarts salariaux. Le deuxième est la différence entre le fait d'augmenter les salaires de 2002 en utilisant des taux moyens d'augmentation des salaires (simulation 1) ou des taux moyens d'augmentation des échelles (simulation 2).

Pour les résultats de la première simulation, il faut se référer aux colonnes sous le titre *Écart salarial 1 – salaire*. On y retrouve les écarts calculés à la suite de la simulation 1 effectuée pour les 43 dossiers stables (colonne *Écart « simulé 2003 » 1*) ainsi que la variation entre les écarts 2003 et les écarts « simulés 2003 » (colonne *Variation 1*).

Sous le titre *Écart salarial 2 – échelle*, on y présente les mêmes éléments mais en fonction des résultats obtenus dans le cadre de la deuxième simulation.

La colonne *Différence absolue (variations 1 et 2)* montre la différence entre le fait d'utiliser la première ou la deuxième simulation.

L'effet de l'ERG allégée sur les écarts salariaux

Un mode de collecte allégé a peu d'effets sur les écarts salariaux (voir tableau 1). Cela ressort dans les deux simulations. En effet, l'étendue des variations d'écarts est de -0,7 à 0,8 point de pourcentage pour la simulation 1 et de -0,6 à 0,8 point de pourcentage pour la simulation 2. Deux cas font exception dans la comparaison avec le secteur privé, soit les professionnels syndiqués (variation de 1,2 point de pourcentage) et les ouvriers non syndiqués (variation de -3,8 points de pourcentage).

La grande variation observée dans ces deux cas s'explique par le fait que ces emplois sont peu présents dans l'univers des établissements de 200 employés et plus.

Les résultats de la simulation 1 sont sensiblement les mêmes que ceux de la simulation 2 (voir p.15). Aussi, seuls les résultats de la simulation 1 sont analysés.

Dans la comparaison avec l'ensemble du secteur privé, un mode de collecte allégé agrandit l'écart de 0,2 point de pourcentage. Selon la catégorie d'emplois, l'effet sur les écarts salariaux varie de -0,7 point pour la catégorie des employés de bureau à 0,4 point pour la catégorie des professionnels. L'étendue de la variation des écarts s'élargit en l'absence de syndicalisation. Si on fait abstraction des deux cas d'exception (professionnels syndiqués et ouvriers non syndiqués), l'étendue est de -0,2 à 0,6 point de pourcentage lorsqu'il s'agit des employés syndiqués du secteur privé et de -0,4 à 0,8 point de pourcentage pour les non-syndiqués. L'effet est donc un peu plus important lorsqu'on ne s'attarde qu'au secteur privé puisque les dossiers pour lesquels on applique le mode de collecte allégé se retrouvent uniquement dans ce secteur.

Lorsque l'administration québécoise est comparée avec l'ensemble des autres salariés québécois, le mode de collecte allégé accroît l'écart salarial 2003 de 0,1 point de pourcentage. Selon la catégorie d'emplois, l'effet sur l'écart salarial varie de -0,3 point pour la catégorie des employés de bureau à 0,4 point pour celle des ouvriers. L'étendue est de -0,2 à 0,3 point de pourcentage lorsqu'il s'agit des autres salariés québécois syndiqués et de -0,6 à 0,7 point de pourcentage pour les non-syndiqués.

Les résultats par emploi comparé dans le secteur privé (annexe 1) confirment que le mode de collecte allégé a peu d'effets sur les écarts salariaux. Dans plus de 88 % des cas (52 emplois sur 59), la variation des écarts est inférieure à 1 %. Quatre des sept autres cas sont des emplois repères de niveaux de complexité 1 et 3 (niveau d'entrée et d'apprentissage et niveau de spécialiste et/ou chef

L'effet sur les écarts de rémunération

Tableau 1

Écarts salariaux 2003 et « simulés 2003 », variation entre ces écarts, autres salariés québécois (ASQ) et secteur privé, pour l'ensemble des emplois et par catégorie d'emplois

Catégorie d'emplois par secteur	Écart 2003 %	Écart salarial 1 – salaire		Écart salarial 2 – échelle		Différence absolue (variations 1 et 2) Points de %
		Écart « simulé 2003 » 1 %	Variation 1 Points de %	Écart « simulé 2003 » 2 %	Variation 2 Points de %	
ASQ						
Ensemble	- 10,3	- 10,4	- 0,1	- 10,4	- 0,1	0,0
Professionnels	- 7,0	- 6,8	0,2	- 6,8	0,2	0,0
Techniciens	- 10,3	- 10,2	0,1	- 10,2	0,1	0,0
Bureau	- 14,0	- 14,3	- 0,3	- 14,3	- 0,3	0,0
Service	- 0,6*	- 0,7*	- 0,1	- 0,7*	- 0,1	0,0
Ouvriers	- 32,9	- 32,5	0,4	- 32,5	0,4	0,0
Privé						
Ensemble	- 10,6	- 10,8	- 0,2	- 10,8	- 0,2	0,0
Professionnels	- 8,5	- 8,1	0,4	- 8,1	0,4	0,0
Techniciens	- 9,2	- 9,1	0,1	- 9,1	0,1	0,0
Bureau	- 14,4	- 15,1	- 0,7	- 15,0	- 0,6	0,1
Service	1,1*	1,0*	- 0,1	1,0*	- 0,1	0,0
Ouvriers	- 38,8	- 38,7	0,1	- 38,7	0,1	0,0
ASQ syndiqués						
Ensemble	- 11,6	- 11,7	- 0,1	- 11,6	0,0	0,1
Professionnels	- 4,3	- 4,3	0,0	- 4,3	0,0	0,0
Techniciens	- 15,2	- 14,9	0,3	- 14,9	0,3	0,0
Bureau	- 16,2	- 16,4	- 0,2	- 16,3	- 0,1	0,1
Service	- 2,0*	- 2,1*	- 0,1	- 2,1*	- 0,1	0,0
Ouvriers	- 33,4	- 33,1	0,3	- 33,1	0,3	0,0
ASQ non syndiqués						
Ensemble	- 5,0	- 5,0	0,0	- 5,0	0,0	0,0
Professionnels	- 8,3	- 8,0	0,3	- 8,0	0,3	0,0
Techniciens	- 2,6*	- 2,9*	- 0,3	- 2,9*	- 0,3	0,0
Bureau	- 10,5	- 10,9	- 0,4	- 10,8	- 0,3	0,1
Service	14,1	14,8	0,7	14,8	0,7	0,0
Ouvriers	- 9,5	- 10,1	- 0,6	- 10,1	- 0,6	0,0
Privé syndiqué						
Ensemble	- 13,9	- 13,3	0,6	- 13,3	0,6	0,0
Professionnels	- 2,6*	- 1,4*	1,2	- 1,9*	0,7	0,5
Techniciens	- 17,0	- 16,7	0,3	- 16,6	0,4	0,1
Bureau	- 21,0	- 21,2	- 0,2	- 21,1	- 0,1	0,1
Service	- 0,5*	- 0,6*	- 0,1	- 0,6	- 0,1	0,0
Ouvriers	- 39,5	- 39,5	0,0	- 39,5	0,0	0,0
Privé non syndiqué						
Ensemble	- 4,4	- 4,5	- 0,1	- 4,5	- 0,1	0,0
Professionnels	- 8,6	- 8,2	0,4	- 8,2	0,4	0,0
Techniciens	- 2,2*	- 2,5*	- 0,3	- 2,5*	- 0,3	0,0
Bureau	- 10,2	- 10,6	- 0,4	- 10,6	- 0,4	0,0
Service	16,0	16,8	0,8	16,8	0,8	0,0
Ouvriers	- 5,1*	- 8,9	- 3,8	- 8,9	- 3,8	0,0

* Indique la parité entre l'administration québécoise et le secteur de comparaison (test de signification au seuil de 10 %).

d'équipe) présents dans très peu d'établissements et qui comportent peu d'employés.

L'analyse de la variation des écarts permet de conclure qu'un mode de collecte allégé a peu d'effets sur les résultats de la comparaison des salaires.

La différence des résultats de la simulation selon la méthode utilisée pour augmenter les taux de salaire des dossiers « allégés »

L'élément analysé est la différence entre les résultats des simulations 1 et 2, c'est-à-dire la différence qu'il y a entre l'application des taux moyens d'augmentation des salaires aux salaires (simulation 1) et l'application des taux moyens d'augmentation des échelles aux salaires (simulation 2).

La colonne *Différence absolue (variations 1 et 2)* du tableau 1 montre que, dans la majorité des cas, il n'y a aucune différence (0,0 point de pourcentage) entre les variations des écarts « simulés 2003 » 1 et 2. Plus précisément, on peut conclure que la variation entre l'écart « simulé 2003 » (1 et 2) et l'écart 2003 est la même. Pour quelques cas, on note une différence de 0,1 point de pourcentage, ce qui est acceptable. On remarque une différence de 0,5 point pour les professionnels syndiqués, mais il s'agit d'une exception due à la faible présence de ces emplois dans les établissements.

Il y a donc peu de différences entre le fait d'augmenter les salaires à partir de taux moyens d'augmentation des salaires et celui d'augmenter les salaires à partir de taux moyens d'augmentation des échelles.

L'effet sur les écarts de rémunération globale

Le tableau 2 fait état des écarts de rémunération globale « simulés 2003 » et de leur variation avec les écarts 2003. Seule la simulation 1 est considérée dans cette analyse puisqu'il a été démontré qu'il n'y a sensiblement pas de différence entre les résultats des simulations 1 et 2. Les données sur les avantages sociaux sont celles de l'enquête 2003, ce volet

de l'enquête n'étant pas couvert par le mode de collecte allégé. Il est tout de même intéressant de voir l'effet de la simulation de certains salaires sur les écarts de rémunération globale.

L'effet de l'ERG allégée sur les écarts de rémunération globale

Le tableau 2 montre qu'un mode de collecte allégé a peu d'effets sur les écarts de rémunération globale publiés. La différence, en point de pourcentage, entre les écarts de rémunération globale « simulés 2003 » et les écarts 2003 varie dans la plupart des cas de - 0,6 à 0,8. Cela représente, à 0,1 point de pourcentage près, la même étendue que les variations observées entre les écarts de salaires « simulés 2003 » et les écarts 2003. Une fois de plus, les professionnels syndiqués et les ouvriers non syndiqués ont été exclus de l'analyse, étant considérés comme des cas d'exception vu leur faible présence dans les établissements. On peut donc conclure qu'un mode de collecte allégé a sensiblement le même effet sur la comparaison de la rémunération globale que sur la comparaison des salaires.

Dans la comparaison avec le secteur privé, le mode de collecte allégé accroît l'écart de 0,2 point de pourcentage. Selon la catégorie d'emplois, la variation avec l'écart publié s'étend de - 0,6 point pour la catégorie des employés de bureau à 0,7 point chez les ouvriers.

Pour l'ensemble des autres salariés québécois, le mode de collecte allégé n'a aucun effet sur l'écart de rémunération globale (variation de 0,0 point de pourcentage entre l'écart « simulé 2003 » 1 et l'écart 2003). Selon la catégorie d'emplois, la variation avec l'écart 2003 s'étend de - 0,3 point pour la catégorie des employés de bureau à 0,8 point pour la catégorie des ouvriers.

L'effet de l'ERG allégée sur les écarts de rémunération globale est similaire à celui sur les écarts salariaux, c'est-à-dire un effet acceptable.

Tableau 2

Écarts de rémunération globale (RG) 2003 et « simulés 2003 », autres salariés québécois (ASQ) et secteur privé, pour l'ensemble des emplois et par catégorie d'emplois

Catégorie d'emplois par secteur	Écart 2003 %	Écart RG 1 – salaire	
		Écart « simulé 2003 » 1 %	Variation 1 Points de %
ASQ			
Ensemble	- 6,8	- 6,8	0,0
Professionnels	- 1,0*	- 0,7*	0,3
Techniciens	- 4,4	- 4,4	0,0
Bureau	- 12,2	- 12,5	- 0,3
Service	3,0*	2,9*	- 0,1
Ouvriers	- 34,0	- 33,2	0,8
Privé			
Ensemble	- 3,5	- 3,7	- 0,2
Professionnels	0,3*	0,8*	0,5
Techniciens	- 0,2*	- 0,3*	- 0,1
Bureau	- 7,9	- 8,5	- 0,6
Service	6,2	6,1	- 0,1
Ouvriers	- 36,8	- 36,1	0,7
ASQ syndiqués			
Ensemble	- 11,8	- 11,8	0,0
Professionnels	- 3,5	- 3,5	0,0
Techniciens	- 12,8	- 12,5	0,3
Bureau	- 18,8	- 19,0	- 0,2
Service	1,8*	1,7*	- 0,1
Ouvriers	- 34,7	- 34,0	0,7
ASQ non syndiqués			
Ensemble	1,3*	1,3*	0,0
Professionnels	0,0*	0,4*	0,4
Techniciens	6,8	6,5	- 0,3
Bureau	- 3,3	- 3,6	- 0,3
Service	13,0	13,6	0,6
Ouvriers	- 9,9	- 11,0	- 1,1
Privé syndiqué			
Ensemble	- 10,8	- 10,6	0,2
Professionnels	- 0,9*	- 0,1*	0,8
Techniciens	- 11,3	- 11,1	0,2
Bureau	- 18,4	- 18,5	- 0,1
Service	5,0	4,8	- 0,2
Ouvriers	- 37,5	- 36,9	0,6
Privé non syndiqué			
Ensemble	2,9*	2,8*	- 0,1
Professionnels	0,5*	0,9*	0,4
Techniciens	7,7	7,5	- 0,2
Bureau	- 2,1*	- 2,5*	- 0,4
Service	16,9	17,6	0,7
Ouvriers	- 3,1*	- 9,2	- 6,1

* Indique la parité entre l'administration québécoise et le secteur de comparaison (test de signification au seuil de 10 %).

La pertinence d'un questionnaire filtre et de la mise à jour de l'effectif

La pertinence d'un questionnaire filtre

Cette partie a pour but d'évaluer la valeur ajoutée de l'administration d'un questionnaire filtre visant à identifier les dossiers stables pouvant être enquêtés selon la méthode allégée.

Rappelons que, pour l'ensemble des catégories d'emplois du secteur privé, une variation de -0,2 point de pourcentage par rapport à l'écart salarial 2003 a été constatée (voir tableau 1, simulation 1). Cette donnée a été obtenue à partir d'une simulation dans laquelle 43 dossiers « stables » ont été identifiés à la suite de l'application des différents critères présentés précédemment.

D'autres travaux de simulation ont été effectués afin de déterminer quel serait l'effet d'un mode de collecte allégé si aucun questionnaire filtre n'était administré. Les écarts « simulés 2003 – aléatoires » résultent de traitements faits à partir d'une centaine de simulations aléatoires. La figure 1 montre la distribution de ces simulations selon la variation entre les écarts « simulés 2003 – aléatoires » et les écarts 2003.

Dans le cadre de la présente analyse, seules les colonnes relatives aux *Simulations aléatoires sans mise à jour de l'effectif* de la figure 1 sont pertinentes. L'analyse concernant la mise à jour de l'effectif est présentée dans la prochaine section.

Dans plus de 70 % des cas, la variation entre l'écart « simulé 2003 » et l'écart 2003 se situe entre -0,99 et 1 point de pourcentage, c'est-à-dire dans la zone acceptable. À l'opposé, dans 27 % des cas, la variation est supérieure à 2 points de pourcentage, ce qui devient inacceptable.

Une analyse plus approfondie de ces 27 simulations indique que, dans chacune, un seul dossier entraîne des variations d'écarts aussi importantes. Ce dossier aurait été jugé non stable selon les premiers indicateurs identifiés puisque l'ensemble des appariements sont nouveaux ou supprimés. Il n'est présent dans aucune autre simulation. L'importance des changements observés dans ce dossier a suffisamment influencé les résultats pour que ceux-ci

deviennent inacceptables dès que le dossier est présent.

Le tableau 3 confirme la nécessité d'administrer un questionnaire filtre. Les moyennes des écarts « simulés 2003 – aléatoires » varient souvent de plus de 1 point de pourcentage, ce qui est supérieur au seuil acceptable (voir colonne *Variation* sous la rubrique *Écart salarial moyen – sans mise à jour de l'effectif*).

Il ressort de cette analyse qu'un questionnaire filtre est nécessaire afin de détecter les dossiers dans lesquels il y a des changements majeurs, car ceux-ci ont un effet important sur la comparaison. Les résultats indiquent que le filtre n'a pas besoin d'être très pointu, les changements mineurs étant sans conséquence sur les résultats.

La pertinence de la mise à jour de l'effectif

L'objectif de l'ERG allégée étant de réduire la charge de travail des répondants et des enquêteurs, il ne peut y avoir une mise à jour complète de l'effectif. Il demeure toutefois pertinent d'évaluer si une mise à jour partielle de l'effectif améliore la qualité des résultats.

Rappelons que l'option envisagée consiste en la mise à jour du nombre d'employés de l'appariement le plus peuplé au sein de chaque catégorie d'emplois. Si la variation entre les écarts « simulés 2003 – aléatoires, avec mise à jour de l'effectif » et les écarts 2003 est moins importante que celle observée lorsqu'il n'y a aucune mise à jour, cela indique qu'on se rapproche davantage de la réalité de l'établissement.

Les résultats sont présentés dans la figure 1 (simulations aléatoires avec mise à jour de l'effectif) et dans le tableau 3 sous la rubrique *Écart salarial moyen, avec mise à jour de l'effectif*.

La figure 1 indique qu'une telle mise à jour de l'effectif fait en sorte qu'aucune simulation n'a donné un écart variant de plus de 3 points de pourcentage avec l'écart 2003. On peut donc dire qu'on se rapproche davantage de la réalité. Cependant, il demeure que dans 27 % des cas, la variation avec l'écart 2003 se situe dans une zone où l'effet devient non acceptable (24 % se situent entre - 2,99 et - 2,0 points de pourcentage et 3 % entre - 1,99 et - 1,0 point de pourcentage).

Il ressort qu'une mise à jour partielle de l'effectif compris dans les appariements ne fournit pas des résultats plus précis et elle ne peut se substituer à l'administration d'un questionnaire filtre. Il ne faut pas non plus omettre la lourdeur qu'ajouterait à l'enquête la collecte de cette information.

Le tableau 3 fournit plus de précisions. Même si dans la majorité des cas la variation avec l'écart 2003 est moindre ou égale lorsqu'on fait une mise à jour de l'effectif, dans certains cas elle est plus grande. L'effet de la mise à jour de l'effectif est minime, la différence la plus importante entre avec et sans mise à jour étant de 0,6 point de pourcentage (voir colonne *Différence absolue*).

Figure 1

Distribution des simulations aléatoires selon les strates de variations des écarts salariaux obtenus, avec et sans mise à jour de l'effectif, secteur privé, pour l'ensemble des catégories d'emplois

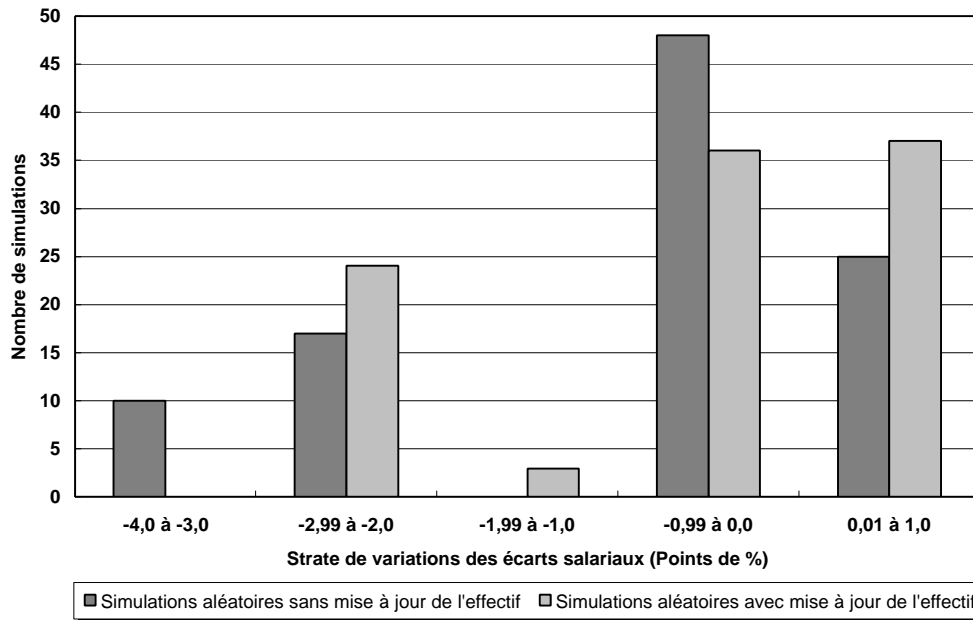


Tableau 3

Écarts salariaux 2003 et écarts salariaux moyens « simulés 2003 – aléatoires », avec et sans mise à jour de l'effectif et variation, autres salariés québécois (ASQ) et secteur privé, pour l'ensemble des emplois et par catégorie d'emplois

Catégorie d'emplois par secteur	Écart 2003	Écart salarial moyen – sans mise à jour de l'effectif			Écart salarial moyen – avec mise à jour de l'effectif			Différence absolue (variation entre avec et sans mise à jour de l'effectif)
		Écart « simulé 2003 – aléatoire »		Variation	Écart « simulé 2003 – aléatoire »		Variation	
		%	%	Points de %	%	Points de %	%	
ASQ								
Ensemble	- 10,3	- 10,8	- 0,5	- 10,7	- 0,4	0,1		
Professionnels	- 7,0	- 7,3	- 0,3	- 7,3	- 0,3	0,0		
Techniciens	- 10,3	- 10,9	- 0,6	- 10,9	- 0,6	0,0		
Bureau	- 14,0	- 14,5	- 0,5	- 14,2	- 0,2	0,3		
Service	- 0,6*	- 1,5	- 0,9	- 1,4	- 0,9	0,1		
Ouvriers	- 32,9	- 32,6	0,2	- 32,8	0,1	0,1		
Privé								
Ensemble	- 10,6	- 11,5	- 0,8	- 11,2	- 0,6	0,2		
Professionnels	- 8,5	- 9,0	- 0,5	- 9,0	- 0,4	0,0		
Techniciens	- 9,2	- 10,3	- 1,2	- 10,4	- 1,2	0,1		
Bureau	- 14,4	- 15,3	- 0,9	- 14,8	- 0,3	0,5		
Service	1,1*	0,0	- 1,1	0,2	- 1,0	0,1		
Ouvriers	- 38,8	- 38,9	- 0,1	- 39,1	- 0,3	0,2		
ASQ syndiqués								
Ensemble	- 11,6	- 11,7	- 0,1	- 11,6	0,0	0,1		
Professionnels	- 4,3	- 4,2	0,1	- 4,2	0,1	0,0		
Techniciens	- 15,2	- 14,8	0,4	- 14,7	0,5	0,1		
Bureau	- 16,2	- 16,2	- 0,1	- 16,0	0,2	0,3		
Service	- 2,0*	- 3,0	- 1,0	- 2,9	- 0,9	0,0		
Ouvriers	- 33,4	- 33,1	0,3	- 33,3	0,1	0,1		
ASQ non syndiqués								
Ensemble	- 5,0	- 6,1	- 1,1	- 5,9	- 1,0	0,1		
Professionnels	- 8,3	- 8,8	- 0,4	- 8,7	- 0,4	0,0		
Techniciens	- 2,6*	- 4,6	- 2,0	- 4,8	- 2,2	0,2		
Bureau	- 10,5	- 11,5	- 1,0	- 11,0	- 0,6	0,4		
Service	14,1	14,5	0,4	14,4	0,3	0,1		
Ouvriers	- 9,5	- 11,7	- 2,1	- 11,4	- 1,8	0,3		
Privé syndiqué								
Ensemble	- 13,9	- 13,8	0,1	- 13,5	0,4	0,3		
Professionnels	- 2,6*	- 1,9	0,7	- 1,9	0,7	0,0		
Techniciens	- 17,0	- 16,3	0,7	- 16,3	0,8	0,0		
Bureau	- 21,0	- 21,3	- 0,2	- 20,7	0,4	0,6		
Service	- 0,5*	- 1,7	- 1,2	- 1,6	- 1,1	0,1		
Ouvriers	- 39,5	- 39,7	- 0,2	- 39,9	- 0,4	0,2		
Privé non syndiqué								
Ensemble	- 4,4	- 5,7	- 1,3	- 5,5	- 1,1	0,2		
Professionnels	- 8,6	- 9,1	- 0,5	- 9,1	- 0,5	0,0		
Techniciens	- 2,2*	- 4,5	- 2,3	- 4,7	- 2,5	0,2		
Bureau	- 10,2	- 11,4	- 1,2	- 10,9	- 0,7	0,5		
Service	16,0	16,5	0,5	16,4	0,4	0,1		
Ouvriers	- 5,1*	- 9,4	- 4,3	- 9,0	- 3,9	0,4		

* Indique la parité entre l'administration québécoise et le secteur de comparaison (test de signification au seuil de 10 %).

L'effet de l'ERG allégée sur les écarts de rémunération

Les différents travaux de simulation indiquent qu'un mode de collecte allégé, appliqué selon la méthode décrite dans ce document, peut être inséré dans l'ERG 2004 sans qu'il y ait de conséquence notable sur les écarts de rémunération. En effet, l'ERG allégée ne devrait pas influencer les écarts salariaux et les écarts de rémunération globale de plus de 1 point de pourcentage. L'ERG allégée peut donc être faite en recueillant des taux moyens d'augmentation par modèle d'emplois (ou autres regroupements d'employés ayant des caractéristiques communes sur le plan des conditions de travail) et en les appliquant à l'ensemble des taux de salaire de chaque appariement rattaché au modèle.

Il est à noter que la présente analyse porte sur une seule année, soit 2003 basée sur 2002. Certains éléments de contexte majeurs dans le marché du travail, pour une année donnée, pourraient remettre en question l'utilisation d'un mode de collecte allégé.

La collecte des taux d'augmentation

Les résultats des simulations 1 et 2 indiquent qu'il serait adéquat de ne recueillir que les taux d'augmentation des échelles salariales et de les appliquer tant aux échelles qu'aux salaires individuels (simulation 2). En l'absence d'échelles, le taux moyen d'augmentation des salaires serait recueilli. Sur le plan de l'effet sur les écarts publiés, il n'y a pas de différence entre le fait d'appliquer des taux moyens d'augmentation des échelles aux salaires (simulation 2) et celui d'appliquer des taux moyens d'augmentation des salaires aux salaires (simulation 1). Il importe de considérer que de recueillir à la fois les taux moyens d'augmentation des échelles et des salaires plutôt que de recueillir uniquement les taux moyens d'augmentation des échelles complexifie le questionnaire allégé. En outre, l'information relative aux taux moyens d'augmentation des échelles est plus rigoureuse et plus facilement identifiable par le répondant. À la lumière de ce qui précède, il serait préférable de s'en tenir à la collecte

des taux moyens d'augmentation des échelles salariales.

L'administration d'un questionnaire filtre

Quant à l'administration d'un questionnaire filtre, les travaux de simulations aléatoires en ont démontré l'absolue nécessité. Sans un tel questionnaire pour identifier les dossiers stables, il y a un risque que des établissements qui ont connu des changements majeurs dans la dernière année soient enquêtés en mode allégé. On obtiendrait ainsi des résultats bien différents pour ce qui est des moyennes et des écarts de salaires et de rémunération globale. Le questionnaire filtre n'a cependant pas besoin d'un niveau de détail important : il doit simplement relever les cas où sont survenus des changements majeurs affectant la nature ou la rémunération des emplois appariés.

La mise à jour de l'effectif

En ce qui a trait à la mise à jour partielle de l'effectif, il ressort de l'analyse qu'elle ne fournit pas de résultats plus précis. Il ne faut pas négliger le fait que la collecte de cette information constitue une charge supplémentaire de travail, tant pour les répondants que pour les enquêteurs. Il ne semble donc pas approprié d'effectuer une mise à jour de l'effectif.

Annexe 1

Écarts salariaux et de rémunération globale 2003, écarts « simulés 2003 » 1 et variation, par emploi repère et pour l'ensemble du secteur privé

	Écart salarial 2003	Écart salarial « simulé 2003 » 1	Variation salaire	Écart de rémun. globale 2003	Écart de rémun. globale « simulé 2003 » 1	Variation rémunération globale
	%	%	Points de %	%	%	Points de %
Professionnel communic. 1	- 10,3	- 11,4	- 1,1	- 1,4*	- 2,3*	- 0,9
Professionnel communic. 2	1,6*	1,8*	0,2	6,6	6,8	0,2
Professionnel communic. 3	- 16,2	- 14,4	1,8	- 11,0	- 9,3	1,7
Professionnel approuv. 1
Professionnel approuv. 2	1,0*	1,4*	0,4	6,9	7,5	0,6
Professionnel approuv. 3
Professionnel gest. fin. 1	- 8,8	- 8,7	0,1	2,3*	2,3*	0,0
Professionnel gest. fin. 2	- 0,6*	- 0,6*	0,0	6,3	6,3	0,0
Professionnel gest. fin. 3	- 18,0	- 17,9	0,1	- 11,5	- 11,7	- 0,2
Analyste proc. adm./inform. 1	- 31,3	- 30,5	0,8	- 17,4	- 16,4	1,0
Analyste proc. adm./inform. 2	- 8,5	- 8,8	- 0,3	0,5*	0,4*	- 0,1
Analyste proc. adm./inform. 3	- 23,2	- 18,8	4,4	- 8,8	- 5,0	3,8
Ingénieur 1	- 21,7	- 21,6	0,1	- 5,8	- 5,5	0,3
Ingénieur 2	- 6,7	- 6,6	0,1	3,3*	3,4*	0,1
Ingénieur 3	- 24,9	- 25,2	- 0,3	- 11,4	- 11,5	- 0,1
Spécialiste sc. phys. 1	- 33,2	- 33,4	- 0,2	- 31,5	- 31,8	- 0,3
Spécialiste sc. phys. 2	7,2	7,4	0,2	8,9	9,1	0,2
Spécialiste sc. phys. 3	- 15,8	- 15,6	0,2	- 11,9*	- 11,5*	0,4
Techn. arts appl. graph. 1-2	7,7	8,0	0,3	11,9	12,1	0,2
Techn. arts appl. graph. 3	- 17,9	- 17,4	0,5	- 6,3	- 7,2	- 0,9
Techn. documentation 2	3,7*	3,7*	0,0	0,8*	0,8*	0,0
Techn. laboratoire 1-2	1,3*	1,9*	0,6	11,5	12,1	0,6
Techn. laboratoire 3	- 1,8*	- 1,8*	0,0	9,4	9,4	0,0
Techn. génie 1-2	- 28,6	- 28,9	- 0,3	- 17,1	- 17,7	- 0,6
Techn. génie 3	- 36,6	- 36,3	0,3	- 21,8	- 21,7	0,1
Techn. informatique 1-2	- 11,3	- 11,5	- 0,2	- 3,0	- 3,3	- 0,3
Techn. informatique 3	- 18,1	- 18,6	- 0,5	- 4,1	- 4,6	- 0,5
Op. saisie données 1-2	- 4,4*	- 5,0*	- 0,6	- 4,1*	- 4,7*	- 0,6
Op. saisie données 3	- 15,4	- 15,4	0,0	- 5,4	- 5,4	0,0
Magasinier 1	- 33,0	- 32,9	0,1	- 20,7	- 20,7	0,0
Magasinier 2	- 50,2	- 50,4	- 0,2	- 32,4	- 32,3	0,1
Magasinier 3	- 17,6	- 18,1	- 0,5	0,3*	- 1,0*	- 1,3
Op. duplicateur offset 1-2	- 16,2	- 14,9	1,3	- 9,2	- 7,9	1,3
Op. informatique 1	- 10,4	- 10,8	- 0,4	- 22,0	- 22,5	- 0,5
Op. informatique 2	- 17,6	- 17,2	0,4	- 14,1	- 13,5	0,6
Op. informatique 3	- 37,3	- 37,3	0,0

Annexe 1 (suite)

Écarts salariaux et de rémunération globale 2003, écarts « simulés 2003 » 1 et variation, par emploi repère et pour l'ensemble du secteur privé

	Écart salarial 2003	Écart salarial « simulé 2003 » 1	Variation salaire	Écart de rémun. globale 2003	Écart de rémun. globale « simulé 2003 » 1	Variation rémunération globale
	%		Points de %	%		Points de %
Personnel soutien adm. 1	- 1,7*	- 1,5*	0,2	4,3	4,4	0,1
Personnel soutien adm. 2	- 12,7	- 13,6	- 0,9	- 5,8	- 6,8	- 1,0
Personnel soutien adm. 3	- 16,3	- 17,3	- 1,0	- 10,4	- 11,7	- 1,3
Personnel secrétariat 1	- 15,1	- 15,7	- 0,6	- 11,2	- 11,6	- 0,4
Personnel secrétariat 2	- 14,6	- 15,2	- 0,6	- 8,2	- 8,7	- 0,5
Préposé télécomm. 1-2	- 8,1	- 7,6	0,5	3,7	4,2	0,5
Préposé télécomm. 3	2,2	2,2	0,0	11,1	11,1	0,0
Téléphoniste-récept. 2	- 4,7	- 8,4	- 3,7	- 0,1*	- 3,6	- 3,5
Conducteur véh. légers 2	- 22,6	- 22,5	0,1	- 19,5	- 19,5	0,0
Conducteur véh. lourds 2	- 32,7	- 32,8	- 0,1	- 23,0	- 23,1	- 0,1
Cuisinier 1	15,2	15,3	0,1	23,7	23,8	0,1
Cuisinier 2	10,8	10,9	0,1	20,1	20,1	0,0
Électricien entretien 2	- 43,8	- 43,7	0,1	- 45,3	- 42,9	2,4
Électricien entretien 3	- 34,7	- 34,7	0,0	- 32,4	- 32,4	0,0
Gardien 2	10,8	11,1	0,3	21,1	21,3	0,2
Journalier/préposé terr. 2	- 37,9	- 37,8	0,1	- 33,1	- 33,1	0,0
Mécanicien véh. motor. 1	- 19,2	- 19,1	0,1	- 13,2	- 13,0	0,2
Mécanicien véh. motor. 2	- 34,3	- 34,3	0,0	- 31,1	- 31,1	0,0
Mécanicien entret. Millwright 2	- 38	- 37,3	0,7	- 34,9	- 33,9	1,0
Menuisier entretien 2	- 36,3	- 35,9	0,4	- 33,8	- 33,4	0,4
Peintre entretien 2	- 43,8	- 44,1	- 0,3	- 39,2	- 39,6	- 0,4
Plombier entretien 2	- 46,8	- 46,7	0,1	- 49,0	- 48,2	0,8
Préposé cuisine/cafét. 2	26,1	26,3	0,2	28,6	28,9	0,3
Préposé entretien léger 2	11,0	8,8	- 2,2	17,5	15,6	- 1,9
Préposé entretien lourd 2	- 7,2	- 7,1	0,1	- 3,7*	- 3,5*	0,2

* Indique la parité entre l'administration québécoise et le secteur de comparaison (test de signification au seuil de 10 %).

.. Donnée non disponible

Dans le cadre de l'Enquête sur la rémunération globale 2004, l'Institut procède en mode allégé pour la collecte des données salariales auprès de certains établissements du secteur privé. Ce document présente les résultats d'une étude de sensibilité visant à mesurer l'effet de ce changement sur les écarts salariaux et de rémunération globale. L'analyse porte sur la comparaison de l'administration québécoise avec le secteur privé et les autres salariés québécois, et les résultats sont présentés par catégorie d'emplois.

Cette étude de sensibilité a été réalisée avant le début de l'ERG 2004 afin de s'assurer que l'approche préconisée n'influçait pas de manière importante les résultats de la comparaison qui seront diffusés en novembre dans le rapport *Rémunération des salariés : état et évolution comparés*.

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

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

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

**Institut
de la statistique**

Québec

