



Flash-info

Septembre 2012 | Volume 13, numéro 3

Les entreprises privées de 200 employés et plus des régions métropolitaines de recensement de Montréal et de Québec : rémunération globale similaire pour les emplois en affaires, finance et administration

par Vladimir Racila

Les régions métropolitaines de recensement (RMR) de Montréal et de Québec représentent les deux plus grands centres économiques de la province du Québec et la rémunération des employés qui y travaillent suscite beaucoup d'intérêt. L'objectif de cet article est d'établir s'il y a un écart significatif entre les composantes de la rémunération offerte aux employés de ces deux régions pour le même type d'emploi occupé.

Selon la définition de Statistique Canada, une RMR est un territoire formé d'une ou de plusieurs municipalités voisines les unes des autres qui sont situées autour d'un grand noyau urbain. Une RMR doit avoir une population d'au moins 100 000 habitants et le noyau urbain doit compter

au moins 50 000 habitants. Géographiquement, la RMR de Québec s'étend de Stoneham-et-Tewkesbury au nord à Saint-Lambert-de-Lauzon au sud et de Saint-François-de-l'Île-d'Orléans à l'est à Sainte-Catherine-de-la-Jacques-Cartier à l'ouest. Quant à la RMR de Montréal qui est située dans la vallée du Saint-Laurent, elle comprend la municipalité de Saint-Jérôme au nord et les limites des MRC de Roussillon et de La Vallée-du-Richelieu au sud, Vaudreuil-Soulanges à l'ouest et Lavaltrie à l'est¹.

Selon le dernier recensement, soit celui de 2011, la région de Montréal compte 5 fois plus de personnes que la région de Québec (3 824 221 contre 765 706), alors que la superficie de la première est seulement 1,3 fois plus grande que celle de la deuxième. Cela se traduit par une densité de la population quatre fois plus élevée dans la région de Montréal². Selon l'*Enquête sur la population active* (EPA), en 2011, un peu moins de 1 580 000 employés travaillent à temps plein dans la région de Montréal, alors que leur nombre s'établit à environ 340 000 dans celle de Québec.

Le présent article dresse le portrait de la rémunération dans les deux régions étudiées à partir de l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec* (ERG).

Collecte 2011 réalisée par l'Institut de la statistique du Québec. L'univers de l'ERG, constitué de l'ensemble des entreprises de 200 employés et plus dans les différents secteurs du marché du travail, compte environ 890 entreprises et couvre une population totale d'environ 955 000 employés réguliers à temps plein. La majorité de ces employés, soit 525 350, œuvrent dans le secteur privé. De ce nombre, environ 297 000 employés réguliers à temps plein travaillent dans les entreprises privées de la région de Montréal, alors que celle de Québec en compte près de 45 000. Cet article traite de la rémunération des emplois qui touchent les services d'affaires, financiers et administratifs de la *Classification nationale des professions* (CNP) 2006³. Près d'un tiers des employés des entreprises privées de 200 employés et plus travaillent dans ce genre de compétence; plus spécifiquement, on compte environ 91 640 employés réguliers à temps plein dans la région de Montréal et 11 950, dans celle de Québec.

Également dans ce numéro :

Nouvelle parution : rapport Résultats de l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2011*. Quelques résultats dans le secteur privé selon la syndicalisation..... p.8

L'écart de surqualification entre les genres explique-t-il en partie l'avance salariale des hommes?..... p.10

1. STATISTIQUE CANADA, *Cartes de référence des secteurs de recensement, selon les régions métropolitaines de recensement ou les agglomérations de recensement*, [En ligne]. [http://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2011/geo/map-carte/ref/CMA_CA_CT-RMR_AR_SR-fra.cfm] (Consulté le 28 août 2012).
2. STATISTIQUE CANADA, *Chiffres de population et des logements, régions métropolitaines de recensement, recensements de 2011 et 2006*, [En ligne]. [<http://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2011/dp-pd/hlt-fst/pd-pl/Table-Tableau.cfm?LANG=Fra&T=205&S=3&RPP=50>] (Consulté le 28 août 2012).
3. Pour plus de renseignements sur le sujet, voir l'encadré sur les notes méthodologiques.

Les résultats pour les deux régions sont comparables, tant sur le plan du salaire que sur celui de la rémunération globale

Le tableau 1 illustre le profil de l'effectif régulier à temps plein ainsi que le salaire et la rémunération globale pour les emplois en affaires, finance et administration dans les entreprises privées des RMR de Montréal et de Québec, selon les groupes de compétence de la CNP. Il est à noter qu'il n'y a pas de profession correspondant au dernier niveau de compétence, « Formation en cours d'emploi », dans le genre de compétence « Affaires, finance et administration » de la CNP.

- Dans les entreprises privées de 200 employés et plus de la région de Montréal, il y a presque 8 fois plus d'employés que dans celles de la région de Québec. Ce rapport augmente dans le cas des gestionnaires et dans celui de la formation universitaire.
- Dans la région de Montréal, 85 % des travailleurs des entreprises de 200 employés et plus œuvrent dans les entreprises de 500 employés et plus (données non présentées).

- Plus le niveau de compétence augmente, plus le nombre d'employés diminue, à l'exception des formations universitaire et collégiale dans la région de Montréal ainsi que des formations collégiale et de niveau secondaire dans la région de Québec où le nombre d'employés est similaire sur le plan statistique. Près d'un employé sur deux occupe un emploi exigeant une formation de niveau secondaire.
- Tant les salaires horaires que la rémunération globale sont comparables dans les deux régions. Ce constat est valable dans l'ensemble ainsi que dans chacun des groupes de compétence.
- Les gestionnaires présentent le salaire et la rémunération globale les plus élevés et la formation de niveau secondaire, les plus faibles. En effet, les valeurs respectives augmentent avec le niveau de compétence. Ces constats sont valables dans chaque région analysée.

La rémunération globale est aussi similaire selon le groupe intermédiaire

Dans le genre de compétence « Affaires, finance et administration » de la CNP, 16 groupes intermédiaires sont présents. Les résultats pour les trois groupes suivants ne peuvent être diffusés :

- 011 Directeurs des services administratifs;
- 111 Professionnels en finance, en vérification et en comptabilité;
- 146 Commis des services postaux et de messageries.

Les deux premiers groupes intermédiaires font l'objet d'une exclusion puisque leur rémunération est basée soit en totalité, soit en partie sur des commissions, dont les montants sont parfois très élevés. Les commissions ne sont pas recueillies dans l'enquête pour le moment. Pour le dernier groupe, il est impossible de calculer les heures de travail en raison d'un nombre important de facteurs rattachés à ce code. Par conséquent, la rémunération globale par heure travaillée ne peut être calculée.

Tableau 1
Effectif régulier à temps plein et rémunération pour les emplois en « Affaires, finance et administration », selon les groupes de compétence de la Classification nationale des professions¹ (CNP), entreprises privées de 200 employés et plus dans les RMR² de Montréal et de Québec, 2011

Groupe de compétence	Effectif				Salaire		Rémunération globale	
	RMR de Montréal		RMR de Québec		RMR de Montréal	RMR de Québec	RMR de Montréal	RMR de Québec
	n	%	n	%	\$/h			
Gestion ³	7 900	8,6	780*	6,5	53,00	49,33	73,07	69,15
Formation universitaire	16 500	18,0	1 610	13,5	34,55	34,90	48,70	48,94
Formation collégiale	23 830	26,0	4 120*	34,4	26,39	25,80	37,48	37,05
Formation de niveau secondaire	43 420	47,4	5 440*	45,5	18,50	21,01	25,79	30,27
Ensemble⁴	91 640	100,0	11 950*	100,0	26,38	26,38	36,83	37,64

* Précision passable (coefficient de variation entre 15 % et 25 %); utiliser avec prudence.

1. La CNP est un système de classement des emplois reconnu à l'échelle canadienne et est comparable à ceux d'autres pays. Les données sont présentées pour cinq groupes de professions : les emplois de gestion et quatre niveaux de compétence (universitaire, collégiale, de niveau secondaire, formation en cours d'emploi; dans le domaine étudié, il n'y a pas de profession correspondant à ce dernier niveau de compétence). La CNP est un outil permettant de classer les emplois d'une entreprise à un plus haut degré de finesse que les groupes de professions à l'aide de la description de tâches normalisée définie pour chacun des 520 groupes de base. Pour plus d'information, voir le site officiel de la CNP : <http://www30.rhdcc.gc.ca/CNP/Francais/CNP/2006/Bienvenue.aspx>.
2. Région métropolitaine de recensement : territoire formé d'une ou de plusieurs municipalités voisines qui sont situées autour d'un grand noyau urbain. Une RMR doit avoir une population d'au moins 100 000 habitants et le noyau urbain, d'au moins 50 000 habitants.
3. Les cadres supérieurs ne sont pas inclus dans ce groupe.
4. Le total peut être différent de la somme des éléments en raison des arrondissements.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2011.*

Le tableau 2 présente des résultats sur les salaires horaires moyens, les heures régulières hebdomadaires de travail et la rémunération globale par heure travaillée pour les 13 groupes intermédiaires analysés.

- Le salaire horaire moyen des employés de la région de Montréal est équivalent, sur le plan statistique, à celui de leurs collègues de la région de Québec; le personnel administratif et de réglementation et le personnel en secrétariat font toutefois exception. Ces deux groupes de la région de Montréal gagnent environ

2\$ de plus par heure que leurs homologues de la région de Québec. Quant aux salaires des deux régions étudiées, ils sont également comparables à ceux observés dans les entreprises de 500 employés et plus de la région de Montréal (données non présentées).

Tableau 2

Rémunération pour les emplois en « Affaires, finance et administration », selon les groupes intermédiaires de la Classification nationale des professions (CNP), entreprises privées de 200 employés et plus dans les RMR¹ de Montréal et de Québec, 2011

Code CNP		Heures régulières hebdomadaires		Salaire		Rémunération globale	
		RMR de Montréal	RMR de Québec	RMR de Montréal	RMR de Québec	RMR de Montréal	RMR de Québec
		n				\$/h	
Gestion							
012	Directeur des services financiers et des services aux entreprises	37,5	36,6	49,69	49,92	68,66	71,71
013	Directeur des services de communications (sauf la radiotélédiffusion)	37,5	37,4	49,30	49,81	69,63	72,15
Formation universitaire							
112	Professionnel en gestion des ressources humaines et en services aux entreprises	37,3	35,4	35,95	37,38	50,50	52,41
Formation collégiale²							
121	Personnel de supervision du travail de bureau	38,3	38,1	26,12	26,58	36,36	37,17
122	Personnel administratif et de réglementation	38,2	36,2	27,92	25,81	40,23	37,13
123	Personnel d'administration des finances et des assurances	36,6	35,3	26,13	26,93	37,25	39,01
124	Personnel en secrétariat	36,9	35,8	25,06	22,93	35,38	32,79
Formation de niveau secondaire							
141	Commis au travail général de bureau	37,7	36,2	18,41	17,97	26,25	24,98
142	Commis en bureautique et en éditique	37,2	36,0	20,39	19,97	28,85	30,01
143	Commis des finances et de l'assurance	37,1	35,6	18,02	22,07	25,24	32,26
144	Commis de soutien administratif	37,4	35,9	20,22	19,67	28,90	28,87
145	Commis de bibliothèque, de correspondance et à l'information	38,3	36,4	17,41	20,28	23,51	29,32
147	Commis à l'expédition et à la distribution	39,3	39,1	20,05	21,34	28,39	30,11

Différence significative : emploi ayant la valeur la plus élevée selon la RMR.

Différence significative : emploi ayant la valeur la plus élevée dans un niveau de compétence d'une RMR.

Différence significative : emploi ayant la valeur la plus faible dans un niveau de compétence d'une RMR.

1. Région métropolitaine de recensement : territoire formé d'une ou de plusieurs municipalités voisines qui sont situées autour d'un grand noyau urbain. Une RMR doit avoir une population d'au moins 100 000 habitants et le noyau urbain, d'au moins 50 000 habitants.

2. Ce groupe considère également d'autres formations jugées équivalentes. Pour plus d'information, voir le site officiel de la CNP : <http://www30.rhdcc.gc.ca/CNP/Francais/CNP/2006/Bienvenue.aspx>.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2011.*

- Tous les groupes intermédiaires analysés montrent une rémunération globale par heure travaillée similaire dans les deux régions de comparaison en raison de coûts des avantages sociaux généralement semblables, et ce, malgré le nombre d'heures de présence au travail moins élevé dans la région de Québec.
- L'analyse par groupe intermédiaire révèle que les directeurs des services financiers et des services aux entreprises ainsi que les directeurs des services de communications sont les mieux rémunérés dans chacune des régions. Pour ces deux groupes intermédiaires de gestion, les salaires et la rémunération globale sont similaires sur le plan statistique. Quant aux emplois de formation collégiale et à ceux de niveau secondaire, ils présentent généralement des taux horaires et des rémunérations globales comparables dans chacune des régions.
- En ce qui concerne les heures de travail, leur nombre se situe entre 35,3 h et 39,3 h. Sept des treize groupes intermédiaires étudiés ont une semaine de travail plus longue dans la région de Montréal. Les écarts varient d'un peu plus d'une heure et quart chez le personnel d'administration des finances et des assurances à deux heures chez le personnel administratif et de réglementation. Pour ce dernier groupe, cela équivaut à près de deux semaines et trois quarts de travail de plus annuellement.
- Dans la région de Québec, les directeurs des services de communications, le personnel de supervision du travail de bureau et les commis à l'expédition et à la distribution affichent le nombre d'heures de travail le plus élevé de leur niveau de compétence respectif.
- Dans la région de Montréal, les groupes intermédiaires 121 et 122 se distinguent par une semaine de travail plus longue dans la formation collégiale, alors que le code CNP 147 présente cette caractéristique dans la formation de niveau secondaire (39,3 h); ce nombre d'heures est cependant similaire à celui du code CNP 145.

Environ les trois quarts des emplois affichent des maximums normaux équivalents dans les deux régions

Une échelle salariale se définit comme un ensemble de taux de salaire correspondant à une structure salariale de base. Ces taux sont attachés à un emploi et ils progressent d'un minimum jusqu'à un maximum, généralement selon un certain nombre de paliers ou d'échelons. Les échelles sont plus ou moins étendues selon les emplois. La progression dans l'échelle peut être basée sur le rendement de l'employé, la durée de son service continu ou une combinaison de ces deux facteurs. Les échelles salariales révèlent une partie importante de la politique salariale de l'employeur. L'analyse des échelles salariales permet en effet de faire ressortir les intentions de payer des employeurs pour des emplois similaires rémunérés selon une échelle. L'analyse des échelles salariales jette donc un éclairage additionnel sur les résultats salariaux. Le maximum normal est un paramètre important; ce taux, accessible à l'employé dont le rendement est généralement satisfaisant, représente le taux de comparaison du marché. En effet, le maximum normal sert de référence pour les discussions relatives à l'équité externe. Par conséquent, l'analyse présentée ici porte uniquement sur le maximum normal.

Le tableau 3 dresse le portrait des minimums et des maximums normaux dans les RMR de Montréal et de Québec, et ce, pour les mêmes groupes intermédiaires que ceux figurant dans le tableau 2.

- Dix des treize groupes analysés montrent des maximums normaux similaires dans les deux régions métropolitaines. Le personnel administratif et de réglementation et les commis à l'expédition et à la distribution présentent un maximum normal

plus élevé dans la région de Montréal, alors que les commis des finances et de l'assurance se distinguent par un maximum normal plus élevé dans la région de Québec. Ce dernier emploi enregistré d'ailleurs la plus grande différence, soit 4,22\$/h.

- Les gestionnaires affichent les maximums normaux les plus élevés dans chacune des régions, alors que les maximums normaux les plus faibles sont observés dans la formation de niveau secondaire : dans la région de Montréal, ce sont les codes CNP 141, 142, 143 et 145 et dans celle de Québec, les codes CNP 141, 142 et 147.

La comparaison des positions dans l'échelle salariale et des maximums normaux permet, dans certains cas, d'expliquer les résultats de la comparaison des salaires. Par exemple, des débours plus élevés pour les salaires dans un secteur par rapport à un autre pourraient être attribuables principalement à un maximum normal plus élevé, à une position moyenne dans l'échelle salariale plus élevée ou encore à l'effet conjugué de ces deux facteurs.

- Tous les emplois, à l'exception des directeurs des services de communications⁴, présentent des positions dans l'échelle statistiquement similaires dans les deux régions; cette situation s'apparente à ce qui est constaté sur le plan des maximums normaux et des salaires.
- La majorité des groupes intermédiaires montrent des positions dans l'échelle comparables dans chacune des régions, sauf les commis de bibliothèque, de correspondance et à l'information de la région de Québec, qui affichent la position la moins élevée dans cette région (52,2%).

Le salaire d'un employé est fonction de son échelle salariale ainsi que de ses caractéristiques individuelles, telles que l'ancienneté, l'expérience ou la performance, qui déterminent sa place dans l'échelle salariale. Cette position est évaluée de la façon suivante :

$$\text{Position dans l'échelle} = \frac{\text{Salaire}^1 - \text{Minimum}}{\text{Maximum normal} - \text{Minimum}} \times 100$$

1. Salaire moyen de l'effectif rémunéré selon une échelle.

4. Divers facteurs peuvent rendre plus difficile la détermination d'un lien entre la position dans l'échelle, le maximum normal et le salaire. Ces facteurs peuvent être la proportion importante d'employés non rémunérés selon une échelle salariale ou la grande différence quant à l'étendue de l'échelle salariale entre deux emplois comparés.

Tableau 3

Échelles salariales pour les emplois en « Affaires, finance et administration », selon les groupes intermédiaires de la Classification nationale des professions (CNP), entreprises privées de 200 employés et plus dans les RMR¹ de Montréal et de Québec, 2011

Code CNP		Effectif couvert		Minimum		Maximum normal ²		Position dans l'échelle	
		RMR de Montréal	RMR de Québec	RMR de Montréal	RMR de Québec	RMR de Montréal	RMR de Québec	RMR de Montréal	RMR de Québec
		%		\$/h				%	
Gestion									
012	Directeur des services financiers et des services aux entreprises	79,4	94,9	36,64	38,85	49,30	52,01	87,7	84,1
013	Directeur des services de communications (sauf la radiotélédiffusion)	93,8	x	38,11	38,42	51,83	50,43	74,9	94,9
Formation universitaire									
112	Professionnel en gestion des ress. humaines et en serv. aux entreprises	84,2	94,4	29,61	30,17	40,19	39,86	68,7	79,8
Formation collégiale³									
121	Personnel de supervision du travail de bureau	74,3	81,7	23,10	22,15	31,38	30,00	53,7	69,2
122	Personnel administratif et de réglementation	75,4	86,2	23,37	20,75	30,75	27,77	72,8	78,9
123	Personnel d'administration des finances et des assurances	83,6	93,0	21,28	21,78	28,37	28,60	71,4	77,5
124	Personnel en secrétariat	82,0	86,8	19,61	17,90	25,67	24,18	94,2	87,7
Formation de niveau secondaire									
141	Commis au travail général de bureau	63,1	73,3	15,06	15,22	19,59	19,40	79,4	78,0
142	Commis en bureautique et en éditique	57,8*	81,9	16,26	15,99	20,90	20,59	86,1	81,8
143	Commis des finances et de l'assurance	85,4	89,2	15,11	18,15	20,08	24,30	49,1*	69,5
144	Commis de soutien administratif	71,9	87,1	17,03	16,38	22,74	21,25	65,2	70,0
145	Commis de bibliothèque, de correspondance et à l'information	52,9**	81,4	16,02	17,38	21,66	22,85	55,7	52,2
147	Commis à l'expédition et à la distribution	51,7*	31,1**	16,31	14,24	22,28	18,48	61,8**	80,1

Différence significative : emploi ayant la valeur la plus élevée selon la RMR.

Différence significative : emploi ayant la valeur la plus faible dans un niveau de compétence d'une RMR. Aucun emploi ayant la valeur la plus élevée n'a été observé.

* Précision passable (coefficient de variation entre 15 % et 25 %); utiliser avec prudence.

** Précision faible (coefficient de variation plus grand que 25 %); utiliser avec circonspection.

x Donnée confidentielle.

- Région métropolitaine de recensement : territoire formé d'une ou de plusieurs municipalités voisines qui sont situées autour d'un grand noyau urbain. Une RMR doit avoir une population d'au moins 100 000 habitants et le noyau urbain, d'au moins 50 000 habitants.
- Le maximum normal est un paramètre important; ce taux, accessible à l'employé dont le rendement est satisfaisant, représente le taux de comparaison du marché.
- Ce groupe considère également d'autres formations jugées équivalentes. Pour plus d'information, voir le site officiel de la CNP : <http://www30.rhdcc.gc.ca/CNP/Francais/CNP/2006/Bienvenue.aspx>.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2011.*

Les avantages sociaux présentent généralement des effectifs couverts et des coûts similaires dans les deux régions

Le tableau 4 décrit la proportion d'employés bénéficiant de certains avantages sociaux et d'heures chômées payées – régimes de retraite, congés annuels, fériés et mobiles – ainsi que les coûts, exprimés en pourcentage du salaire annuel moyen, affectés à ces éléments.

- Les avantages analysés montrent des effectifs couverts et des coûts similaires dans les deux régions. La seule exception est notée pour les dépenses des congés annuels : elles sont plus élevées dans la région de Québec (7,76 % contre 7,01 %, ce qui représente près de 4 semaines de congé contre 3 semaines et demie).
- L'analyse par avantage révèle que les congés fériés et mobiles enregistrent les coûts les plus faibles, alors que les régimes de retraite et les congés annuels représentent les avantages les plus dispendieux, et ce, dans chaque région métropolitaine.
- Lorsqu'on considère le type de régime de retraite, celui à prestations déterminées est offert le plus souvent et présente les débours les plus élevés dans chacune des régions. Cependant, dans la région de Montréal, la proportion de l'effectif couvert pour ce type de régime est similaire à celle des régimes de retraite à cotisations déterminées. Enfin, ce dernier régime affiche une proportion et des dépenses semblables à celles pour les régimes d'épargne, tant dans la région de Montréal que dans celle de Québec.

Tableau 4

Coût¹ pour certains avantages sociaux et heures chômées payées et effectif couvert pour les emplois en « Affaires, finance et administration », entreprises privées de 200 employés et plus dans les RMR² de Montréal et de Québec, 2011

Salaire annuel (\$)	RMR de Montréal		RMR de Québec	
	51 681		49 920	
Avantages sociaux et heures chômées payées	Proportion	Coût	Proportion	Coût
	%			
Avantages sociaux				
Régimes de retraite	91,0	7,38	95,1	8,28
Prestations déterminées	57,9	8,07	75,8	9,01
Cotisations déterminées	41,9	2,79	25,1**	2,11*
Épargne à cotisations déterminées ³	24,7*	1,97	12,4*	3,5**
Heures chômées payées				
Congés annuels ^v	100,0	7,01	100,0	7,76
Congés fériés et mobiles ^v	100,0	4,50	100,0	4,68

^v Avantage obligatoire en vertu de la loi.

Différence significative : RMR ayant l'effectif couvert ou le coût le plus élevé pour un avantage.

* Précision passable (coefficient de variation entre 15 % et 25 %); utiliser avec prudence.

** Précision faible (coefficient de variation plus grand que 25 %); utiliser avec circonspection.

1. En pourcentage du salaire annuel moyen, pour l'effectif couvert.

2. Région métropolitaine de recensement : territoire formé d'une ou de plusieurs municipalités voisines qui sont situées autour d'un grand noyau urbain. Une RMR doit avoir une population d'au moins 100 000 habitants et le noyau urbain, d'au moins 50 000 habitants.

3. Comprend le régime de participation différée aux bénéfices et le REER collectif.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2011.*

Notes méthodologiques

Plan d'échantillonnage

L'*Enquête sur la rémunération globale au Québec* (ERG) est une enquête scientifique basée sur une méthodologie rigoureuse. Son univers est constitué de l'ensemble des entreprises de 200 employés et plus dans les différents secteurs du marché du travail ainsi que des municipalités de 25 000 habitants et plus. Le plan d'échantillonnage de l'enquête prévoit un renouvellement des entreprises. Pour ce faire, l'univers est divisé de façon aléatoire en trois blocs. Lorsqu'une entreprise est introduite dans l'enquête, sa participation est requise pour une durée de trois ans¹. Les données provenant de la collecte 2011 tiennent compte des entreprises incluses dans l'enquête en 2009, 2010 et 2011.

Les résultats concernent les employés réguliers à temps plein.

Couverture

La *Classification nationale des professions* (CNP) est un système de classement des emplois reconnu à l'échelle canadienne et comparable à ceux d'autres pays. Elle permet d'ordonner tous les emplois d'une entreprise à l'aide de la description de tâches normalisée, définie pour chacun des 520 emplois (groupes de base), selon le niveau et le genre de compétence. Ces catégories sont destinées à désigner des segments facilement compris du monde du travail. Le genre de compétence repose sur le type de travail réalisé, mais il traduit également le champ de formation ou l'expérience qui sont normalement exigés pour accéder à la profession. Le premier chiffre du code de la CNP désigne normalement le genre de compétence. Par exemple, les professions liées aux affaires, à la finance et à l'administration commencent par le chiffre 1. Cette catégorie comprend les professions qui touchent la prestation de services financiers et d'affaires, de services administratifs et de réglementation et de services de supervision de bureau et de soutien. La plupart des professions incluses dans ce genre de compétence se retrouvent dans tous les secteurs industriels; quelques-unes font toutefois exception et se retrouvent seulement dans les secteurs des finances et des affaires². Dans cet article, les données sont présentées selon les groupes de compétence de la CNP et les codes à trois chiffres.

Période de référence

Les données sur les salaires, les échelles salariales et les heures régulières de travail, recueillies dans l'ERG 2011, sont celles en vigueur le 1^{er} avril 2011. Quant aux avantages sociaux, la période de référence est l'année précédant l'année d'introduction de l'entreprise dans l'enquête. Toutefois, les coûts sont calculés sur la base des salaires en vigueur en 2011. Les débours relatifs aux régimes étatiques, pour leur part, sont ajustés selon les dispositions en vigueur pour la période de référence des avantages sociaux. Ainsi, dans l'ERG 2011, des ajustements pour les régimes étatiques ont été effectués sur la base des dispositions en vigueur en 2010.

Avantages sociaux colligés

L'Institut collige des données concernant la contribution partielle ou totale de l'employeur pour différents avantages sociaux ainsi que les taux de cotisation pour cinq régimes étatiques. Les avantages sont ventilés selon cinq regroupements :

- Régimes de retraite : prestations déterminées, cotisations déterminées, participation différée aux bénéficiaires et REER collectif;
- Assurances : vie, maladie, soins dentaires, soins optiques, salaire et invalidité de longue durée;
- Régimes étatiques : assurance parentale du Québec, Régime de rentes du Québec, assurance-emploi, assurance maladie du Québec et CSST;
- Heures chômées payées : congés annuels, fériés et mobiles, de maladie, sociaux, de naissance, d'adoption et d'interruption de la grossesse;
- Autres : remboursement de congés de maladie non utilisés et compensation pour congés familiaux (de maternité, de paternité, d'adoption et parental).

Concept de la rémunération globale

Le taux de salaire, les avantages sociaux et la rémunération globale par heure travaillée sont des éléments de l'équation de la rémunération globale utilisée par l'Institut :

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

La rémunération directe comprend l'ensemble des sommes versées directement à l'employé, soit le salaire, les primes de chef d'équipe ou de spécialiste, les indemnités de vie chère, les bonis, les commissions et les divers remboursements reçus.

La rémunération indirecte comporte les sommes versées généralement à des tiers au nom de l'employé pour qu'il bénéficie de certains avantages. La rémunération annuelle représente la somme de la rémunération directe et de la rémunération indirecte.

Les heures régulières correspondent à la durée habituelle de travail. Les heures chômées payées couvrent les périodes d'absence rémunérées, soit les congés annuels, fériés, de maladie et les autres congés payés. Les heures de présence au travail sont donc déterminées en déduisant les heures chômées payées du nombre d'heures annuelles régulières. Les salaires horaires moyens et la rémunération globale par heure travaillée sont des moyennes pondérées par l'effectif.

Différence significative

Afin d'analyser les différences observées entre les données d'une même catégorie, les intervalles de confiance sont examinés. La règle de décision est la suivante : l'absence de chevauchement entre les intervalles des résultats comparés indique une différence significative. Lorsqu'il y a un recouvrement, on considère que les résultats sont similaires sur le plan statistique.

1. Pour en savoir davantage sur l'ERG, voir le fascicule *Coup d'œil sur l'ERG, Édition 2011* disponible sur le site Web de l'Institut (www.stat.gouv.qc.ca, section « Statistiques-Publications », domaine « Travail et rémunération »).

2. Pour plus d'information, voir le site officiel de la CNP : <http://www30.rhdcc.gc.ca/CNP/Francais/CNP/2006/Bienvenue.aspx>.

Nouvelle parution : rapport *Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2011*

Quelques résultats dans le secteur privé selon la syndicalisation

par Claude Vecerina

Cet article présente le salaire et la rémunération globale estimés d'un certain nombre d'emplois dans le secteur privé. Les résultats sont présentés pour l'ensemble des entreprises du secteur privé et selon le statut de syndicalisation des employés.

Les données proviennent de la collecte 2011 de l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec*¹ (ERG) réalisée par l'Institut. L'univers de l'ERG est constitué des entreprises de 200 employés et plus au Québec et des municipalités de 25 000 habitants et plus. Dans cette enquête, l'Institut collige de l'information sur la rémunération de tous les emplois présents dans les entreprises répondantes et ces emplois se voient attribuer un code selon la *Classification nationale des professions* (CNP)². Il est à noter que, pour la première fois cette année, le rapport de l'ERG fournit des résultats sur la rémunération globale selon la CNP. Ajoutons que des résultats sont également présentés pour plusieurs nouveaux groupes de base (codes CNP à 4 chiffres).

Le tableau 1 présente, pour le secteur privé dans son ensemble et selon le statut de syndicalisation des employés, le salaire moyen ainsi que la rémunération globale par heure travaillée estimés de 43 groupes de base (codes CNP à 4 chiffres). Le choix des emplois, aux fins de cet article, a été fait dans les niveaux de compétence suivants : formation universitaire, collégiale, de niveau secondaire et formation en cours d'emploi. Les emplois ont été retenus sur la base du critère suivant : leur présence dans les deux ventilations étudiées (syndiqués et non-syndiqués).

Afin d'analyser les différences observées, nous avons examiné les intervalles de confiance des deux salaires et des deux taux de rémunération globale à comparer. La règle de décision est la suivante : l'absence de chevauchement entre les intervalles de confiance indique une différence significative entre les deux rémunérations. Lorsqu'il y a recouvrement des intervalles, on considère que la rémunération moyenne de l'emploi analysé est similaire dans les deux secteurs comparés.

Résultats salariaux selon la syndicalisation

- Lorsque le statut de syndicalisation est pris en compte, plus de la moitié des emplois (24 sur 43) affichent un salaire similaire chez les syndiqués et les non-syndiqués (un tel constat n'est pas noté dans la formation universitaire), 15 présentent un salaire plus élevé chez les syndiqués, alors que les 4 autres emplois indiquent un salaire supérieur chez les non-syndiqués.
- Dans le niveau de compétence universitaire, les résultats sont plus partagés. Trois emplois sur cinq montrent un salaire plus élevé chez les non-syndiqués, tandis que les deux autres affichent un salaire supérieur chez les syndiqués.
- En ce qui concerne le niveau de compétence collégiale, le salaire des syndiqués et celui des non-syndiqués sont similaires pour 16 emplois sur 21. Parmi les emplois pour lesquels une différence est observée, quatre présentent un salaire moyen estimé supérieur chez les syndiqués, et un seul emploi, un tel salaire chez les non-syndiqués.
- Lorsqu'il est question de la formation de niveau secondaire, la situation est différente. En effet, le salaire des employés syndiqués du secteur privé est plus élevé pour 7 emplois sur 11. Pour ce qui est des quatre autres emplois, la différence selon la syndicalisation n'est pas significative.
- Enfin, dans la formation en cours d'emploi, aucune différence significative n'est constatée sur le plan salarial pour quatre emplois sur six, alors que les deux autres indiquent un salaire supérieur chez les syndiqués.

Résultats portant sur la rémunération globale selon la syndicalisation

- Pour une majorité d'emplois (23 emplois sur 43), il n'y a pas de différence significative sur le plan de la rémunération globale selon la syndicalisation. Pour les 20 emplois restants, la rémunération globale est plus élevée chez les employés syndiqués que chez les non-syndiqués.
- En ce qui concerne le niveau de compétence universitaire, 2 emplois sur 5 présentent un taux de rémunération globale plus élevé chez les employés syndiqués que chez les non-syndiqués. Les autres emplois ne montrent pas de différence significative sur ce plan.
- Au niveau collégial, il n'y a pas de différence significative dans la rémunération globale pour une bonne partie des emplois (14 emplois sur 21). La situation est la même pour la formation en cours d'emploi puisque quatre emplois sur six de ce niveau font l'objet d'un tel constat. Pour les emplois restants de chacun de ces niveaux, la rémunération globale est plus élevée chez les employés syndiqués.
- Dans la formation de niveau secondaire, le portrait est différent. Tout comme pour les salaires, une majorité d'emplois (9 emplois sur 11) affichent une rémunération globale plus élevée chez les syndiqués que chez les non syndiqués. De plus, les différences observées entre la rémunération globale des syndiqués et celle des non syndiqués sont généralement plus grandes que celles observées sur le plan des salaires. Cela s'explique par les coûts moyens pour les avantages sociaux plus élevés et les heures de présence au travail moins nombreuses dans ce groupe (données non présentées).

L'Institut réalise, chaque année, l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec* (ERG). L'univers estimé de l'ERG est constitué de l'ensemble des entreprises de 200 employés et plus de la plupart des secteurs du marché du travail au Québec; il compte approximativement 890 entreprises et touche environ 955 120 employés réguliers à temps plein (525 320 employés dans le secteur privé).

La publication *Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2011* est disponible sur le site Web de l'Institut (www.stat.gouv.qc.ca). Ce document offre de l'information notamment sur les salaires et la rémunération globale pour les groupes intermédiaires et de base de la CNP. Les résultats sont affichés selon 13 ventilations. Dans le secteur privé, les données sont présentées pour 193 emplois de la CNP.

1. Pour en savoir plus sur l'ERG, voir le fascicule *Coup d'œil sur l'ERG. Édition 2011* disponible sur le site Web de l'Institut (www.stat.gouv.qc.ca).

2. Pour plus d'information, voir le site officiel de la CNP : <http://www30.rhdcc.gc.ca/CNP/Francais/CNP/2006/Bienvenue.aspx>.

Tableau 1

Salaire et rémunération globale, certains groupes de base de la Classification nationale des professions (CNP 2006), entreprises de 200 employés et plus, secteur privé, Québec, 2011

Code CNP -- Titre d'emploi		Salaire			Rémunération globale		
		Ensemble privé	Syndiqués	Non syndiqués	Ensemble privé	Syndiqués	Non syndiqués
\$/h							
Formation universitaire							
1122	Professionnel des serv. aux entreprises de gestion	36,26	33,84	36,38	51,05	49,52	51,13
2174	Programmeur et développeur en médias interactifs	33,60	29,89	33,69	44,95	44,93	44,95
5122	Réviseur, rédacteur-réviseur et chef du service des nouvelles	35,88	39,40	35,02	49,97	56,41	48,53
5123	Journaliste	31,01	34,08	25,19	43,90	48,44	35,54
5124	Professionnel des relations publ. et des communications	33,98	31,08	34,04	47,87	44,59	47,94
Formation collégiale¹							
1221	Agent d'administration	24,54	26,50	24,11	35,38	41,10	34,16
1225	Agent aux achats	30,25	27,76	30,41	43,98	42,73	44,06
1231	Teneur de livres	22,87	27,01	22,26	32,06	41,13	30,82
1241	Secrétaire (sauf domaines juridique et médical)	24,06	23,62	24,10	34,18	35,71	34,04
2221	Technologue et technicien en biologie	24,20	24,92	21,07	35,65	36,86	30,34
2263	Inspecteur de la santé publ., de l'environn. et de l'hygiène et de la sécurité au travail	31,44	30,14	31,74	46,04	47,70	45,68
2271	Pilote, navigateur et instructeur de pilotage du transport aérien	45,71	42,43	53,68	67,63	64,28	74,98
6221	Spécialiste des ventes techniques - commerce de gros	30,79	26,26	31,45	42,84	38,13	43,51
6241	Chef	20,94	18,28	22,08	27,49	24,57	28,70
6242	Cuisinier	16,14	17,53	14,37	21,66	23,89	18,78
7216	Entrepreneur et contremaître en mécanique	32,73	28,05	33,11	46,82	43,70	47,07
7231	Machiniste et vérificateur d'usinage et d'outillage	28,06	29,27	24,08	42,17	45,29	32,51
7232	Outilleur-ajusteur	28,83	28,99	28,40	44,38	45,84	40,78
7241	Électricien (sauf électricien industriel et de réseaux électriques)	27,39	26,69	29,97	38,31	37,50	41,44
7242	Électricien industriel	29,88	29,48	33,27	45,18	44,62	49,94
7294	Peintre et décorateur	26,99	28,35	23,64	41,11	44,13	33,65
7311	Mécanicien de chantier et mécanicien industriel (sauf l'industrie du textile)	27,39	27,73	25,02	40,97	41,81	35,38
7312	Mécanicien d'équipement lourd	25,67	24,89	26,06	36,44	36,46	36,44
7321	Mécanicien et réparateur de véhicules autom., de camions et d'autobus	23,92	26,15	21,30	34,40	39,78	28,41
7333	Électromécanicien	23,62	25,23	21,80	32,52	35,86	28,84
7381	Opérateur de presse à imprimer	32,33	34,47	20,04	44,81	48,19	27,51
Formation de niveau secondaire							
1411	Commis de bureau général	18,84	22,73	17,51	26,99	34,77	24,51
1413	Commis au classement et à la gestion des documents	17,66	21,06	17,37	24,71	30,87	24,24
1414	Réceptionniste et standardiste	17,23	21,98	16,31	23,73	32,26	22,14
1424	Téléphoniste	20,91	21,34	16,85	31,32	32,09	23,64
1453	Commis aux services à la clientèle, commis à l'information et personnel assimilé	18,20	23,36	16,18	24,96	34,47	21,38
1472	Magasinier et commis aux pièces	22,15	24,20	18,32	33,10	37,39	25,31
1474	Commis aux achats et à l'inventaire	19,97	23,25	18,85	27,92	34,68	25,69
1475	Répartiteur et opérateur radio	21,56	21,36	21,69	30,10	32,31	28,85
7411	Conducteur de camions	21,24	22,09	18,76	30,23	32,43	24,78
7414	Chauffeur-livreur - serv. de livraison et de messagerie	20,35	19,95	20,58	27,90	27,54	28,10
7421	Conducteur d'équipement lourd (sauf les grues)	25,86	26,37	21,74	37,86	38,82	30,26
Formation en cours d'emploi							
6641	Serveur au comptoir, aide de cuisine et personnel assimilé	12,80	14,09	11,66	17,26	19,57	15,27
6651	Gardien de sécurité et personnel assimilé	15,16	15,11	15,84	19,79	19,70	21,29
6662	Nettoyeur spécialisé	19,42	21,18	16,20	27,74	31,19	21,77
6681	Personnel de blanchisseries et d'établissements de nettoyage à sec	12,96	13,05	12,77	17,58	17,97	16,78
7612	Autre manœuvre et aide de soutien de métiers	19,00	25,75	15,13	27,14	40,25	20,08
7622	Manœuvre dans le transport ferroviaire et routier	25,30*	29,03	15,17	37,55*	47,62	20,08

■ Rémunération plus élevée selon la syndicalisation.

* CV supérieur à 15 % : précision passable; utiliser avec prudence.

1. Ensemble des programmes d'études collégiales sanctionnées par un diplôme d'études collégiales préuniversitaires ou un diplôme d'études collégiales techniques qui mène généralement au marché du travail. Ce groupe considère également d'autres formations jugées équivalentes.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2011.*

L'écart de surqualification entre les genres explique-t-il en partie l'avance salariale des hommes?

par Jean-Marc Kilolo-Malambwe

Les études tant théoriques qu'empiriques sur le capital humain montrent qu'un haut niveau d'éducation est positivement relié à la croissance économique (Barro et Lee, 2010) ainsi qu'à de meilleures conditions de travail des employés, notamment un salaire plus élevé (Bloch et Smith, 1977; Bils et Klenow, 2000). Pourtant, sur le marché du travail des pays industrialisés, il est de plus en plus difficile de trouver un emploi correspondant à sa qualification : environ un travailleur sur quatre est surqualifié dans les pays de l'OCDE (OCDE, 2011). Bien évidemment, le Québec ne fait pas exception puisque près du tiers des travailleurs sont surqualifiés, c'est-à-dire qu'ils occupent des emplois exigeant une scolarité inférieure à leur niveau d'études (donnée non présentée). Chez les diplômés universitaires, le constat est d'autant plus flagrant

puisque deux travailleurs canadiens sur cinq se retrouvent dans cette situation (Gilmore, 2009). Ces faits illustrent l'ampleur du phénomène de surqualification dans les sociétés industrialisées. Une analyse différenciée selon le sexe montre que le cas des femmes est plus sévère que celui des hommes (Gagnon, 2008); par ailleurs, ces dernières affichent toujours un salaire horaire inférieur à celui des hommes en 2011 (Institut de la statistique du Québec, 2012). Quelques études révèlent que les personnes surdiplômées gagnent moins que les personnes sous-diplômées (Verdugo et Turner-Verdugo, 1989; Boothby, 2002)¹; ces différents constats entraînent un questionnement, à savoir si le taux de surqualification plus élevé chez les femmes explique en partie l'avantage salarial des hommes. Le but de cet article

est de répondre à cette question, en analysant des données sur la surqualification par industrie de l'*Enquête sur la population active* de Statistique Canada pour l'année 2011. La mesure du taux de surqualification utilisée ici est la même que celle employée par Gilmore (2009) dans une étude portant sur la qualité de l'emploi des immigrants, mais nous l'appliquons qu'aux travailleurs salariés².

Au Québec, en 2011, on compte 3 217 300 salariés (les gestionnaires sont exclus); ces salariés sont répartis de façon presque équivalente entre les hommes et les femmes (voir tableau 1)³. Les Québécoises éprouvent toutefois plus de difficultés que leurs homologues masculins à mettre à profit leur scolarité sur le marché du travail. Ainsi, le taux de surqualification des femmes (33,8%) est de

Tableau 1

Taux de surqualification et rémunération¹ horaire selon le sexe et l'industrie, Québec, 2011

	Hommes			Femmes			Écart femmes-hommes	
	Salariés	Taux de surqual. (%)	Salaire horaire (\$)	Salariées	Taux de surqual. (%)	Salaire horaire (\$)	Taux de surqual. (Pts %)	Salaire horaire (%)
Total des emplois	1613,4	29,9	21,99	1603,9	33,8	19,57	3,9	-11,0
Secteur de la production de biens	524,0	25,6	22,97	177,0	33,5	18,70	7,9	-18,6
Industrie primaire	42,0	24,5*	20,36	14,4	25,0**	16,05	0,5	-21,2
Services publics	21,1	19,4**	31,60	9,3*	33,3**	30,45	13,9	-3,6
Construction	150,7	16,2	24,79	23,3	29,2**	19,35	13,0	-21,9
Fabrication	310,1	30,8	21,85	129,9	34,6	18,03	3,8	-17,5
Secteur des services	1089,4	32,0	21,52	1426,9	33,9	19,68	1,9	-8,6
Commerce	266,7	36,8	16,66	269,3	45,8	14,17	9,0	-14,9
Transport et entreposage	111,5	45,4	20,91	36,7	44,4*	18,37	-1,0	-12,1
Finance, assurances, immobilier et location	65,8	29,2*	24,61	104,8	34,4	21,70	5,2	-11,8
Services professionnels, scientifiques et techniques	107,6	11,0	28,25	80,8	25,5	21,93	14,5	-22,4
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	62,1	54,9	16,93	45,4	51,3	16,50	-3,6	-2,5
Services d'enseignement	88,5	13,1	29,16	164,0	13,2	27,67	0,1	-5,1
Soins de santé et assistance sociale	73,4	37,1	22,53	359,5	28,7	21,42	-8,4	-4,9
Information, culture et loisirs	71,6	31,6	21,43	59,8	39,1	18,92	7,5	-11,7
Hébergement et services de restauration	88,2	42,2	14,18	131,3	45,0	12,37	2,8	-12,8
Autres services	53,6	18,3*	19,92	57,7	33,4	15,68	15,1	-21,3
Administrations publiques	100,3	26,1	28,57	117,5	32,1	24,65	6,0	-13,7

* Coefficient de variation se situant entre 15% et 25%; interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation supérieur à 25%; estimation à utiliser avec circonspection, fournie à titre indicatif seulement.

1. En \$ courants.

Population visée: les travailleurs salariés excluant les gestionnaires.

Source: Adapté par l'Institut de la statistique du Québec de Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2011. Cela ne constitue pas une approbation de ce produit par Statistique Canada.

- Dans la littérature sur le sujet, sont employées comme synonymes de « surqualification » les expressions suivantes : sous-emploi, déclassement (ou suréducation), sous-utilisation ou « mauvais appariement entre la scolarité et l'emploi », surdiplomation, surscolarisation, surinstruction.
- Le taux de surqualification mesure « le nombre de travailleurs autres que les gestionnaires dont le niveau de scolarité est supérieur à ce qui est normalement exigé dans leur profession actuelle, en proportion de tous les travailleurs autres que les gestionnaires (c.-à-d. le nombre de personnes titulaires d'un diplôme universitaire qui travaillent dans des professions qui exigent habituellement uniquement un diplôme collégial ou d'apprenti, divisé par tous les travailleurs autres que les gestionnaires ayant un diplôme universitaire) » (Gilmore, 2009 : 23). La question du sentiment de surqualification chez les travailleurs n'est pas abordée dans la présente analyse. Le lecteur intéressé par cette dimension peut lire Lamarre (2010).
- Plus précisément, on dénombre 1 613 400 salariés et 1 603 900 salariées.

4 points plus élevé que celui des hommes en 2011. Par ailleurs, ces derniers gagnent en moyenne 21,99\$ de l'heure, soit 11 % de plus que les femmes (19,57\$). Peut-on déduire de ces constats que la différence de surqualification entre les hommes et les femmes est un facteur explicatif de l'écart salarial entre les genres? Avant de nous avancer sur ce terrain, examinons en premier lieu la situation dans les différentes industries.

Le tableau 1 dresse le portrait de la surqualification ainsi que de la rémunération horaire dans les 15 industries, tant chez les hommes que chez les femmes. Tout d'abord, que peut-on dire des secteurs d'activité? On remarque qu'un peu plus du quart (25,6%) des employés masculins dans le secteur des biens sont surqualifiés, contre 33,5 % des femmes. Dans le secteur des services, les différences femmes-hommes sont beaucoup plus faibles puisque les taux s'élèvent respectivement à 33,9% et 32,0%. À ce stade, on peut affirmer que les femmes sont nettement plus nombreuses à être surqualifiées que les hommes dans le secteur des biens (écart de 7,9 points) que dans celui des services (1,9 point). L'écart salarial entre les genres suit la même tendance, puisque la prime salariale des hommes est plus élevée dans le secteur des biens (+ 18,6%) que dans celui des services (+ 8,6%).

Dans la plupart des industries, les femmes affichent un taux de surqualification plus élevé et une rémunération plus faible que les hommes. Les soins de santé et l'assistance sociale ainsi que les services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien montrent cependant des taux de surqualification plus élevés chez les hommes. Les écarts de taux de surqualification les plus prononcés entre les sexes s'observent dans les autres services (15,1 points), les services professionnels, scientifiques et techniques (14,5 points), les services publics (13,9 points) et dans la construction (13 points).

D'importants écarts de rémunération horaire entre les femmes et les hommes sont notés dans le secteur de la production de biens. Ainsi, l'avance salariale des hommes est de plus de 20% dans le cas de la construction (21,9%) et de l'industrie primaire (21,2%) et s'établit à 17,5% dans la fabrication. De telles différences salariales s'observent aussi dans certaines industries du secteur des services. C'est le cas des services professionnels, scientifiques et techniques (22,4%) et des autres services (21,3%) et, dans une moindre mesure, du commerce (14,9%) et des administrations publiques (13,7%). À l'opposé, des écarts salariaux beaucoup moins élevés entre les sexes sont constatés

dans les industries des services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien (2,5%), des soins de santé et de l'assistance sociale (4,9%) et des services d'enseignement (5,1%).

Quelle lecture maintenant peut-on faire de la situation comparative des femmes par rapport aux hommes lorsqu'on tient compte à la fois de leur taux de surqualification et de leur rémunération horaire respectifs?

La figure 1 met en lien, d'une part, le ratio du salaire horaire des femmes sur celui des hommes (axe vertical), et d'autre part, le ratio du taux de surqualification féminin sur le taux masculin (axe horizontal) pour les différentes industries et les secteurs d'activités. Selon leur emplacement dans la figure, les industries peuvent être étudiées selon trois groupes. Pour leur part, les services publics font bande à part, puisqu'ils figurent seuls dans le haut de la figure, côté droit⁴.

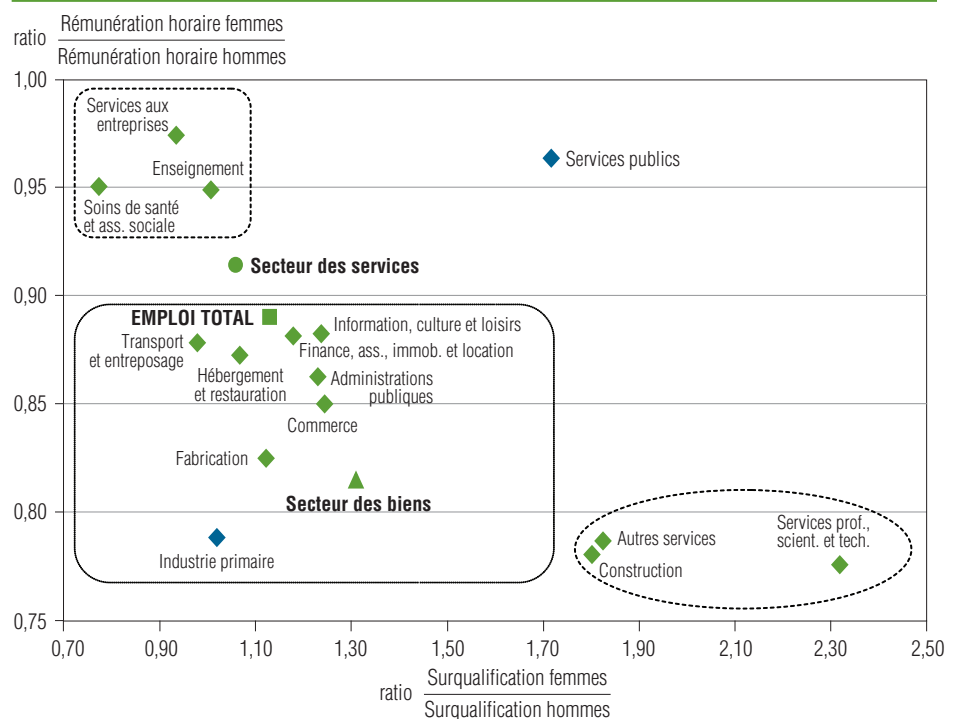
Dans le bas de la figure, à droite, on retrouve trois industries : les autres services, la construction ainsi que les services professionnels, scientifiques et techniques. Ces industries ont un ratio de taux de surqualification femmes-hommes très élevé (compris entre 1,80 et 2,32) et un ratio de salaire des plus bas (entre 0,78 et 0,79). C'est véritablement

ici qu'une relation positive entre écart de taux de surqualification femmes-hommes élevé et avance salariale des hommes est observée.

Au sein de ce groupe, les services professionnels, scientifiques et techniques affichent le ratio de surqualification femmes-hommes le plus élevé (2,32). Malgré ce ratio élevé, les taux de surqualification masculin et féminin dans cette industrie figurent parmi les plus bas. Chez les hommes, un peu plus d'un travailleur sur 10 est surqualifié, soit la proportion la plus faible de toutes les industries. Chez les femmes, le taux de surqualification (25,5%) est près du double de celui des hommes, mais demeure l'un des plus faibles par rapport aux autres travailleuses. Toujours dans ce groupe, l'avance salariale des hommes est relativement similaire d'une industrie à l'autre et dépasse les 20%.

Trois industries apparaissent dans le haut de la figure, à gauche : il s'agit des services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien, des services d'enseignement ainsi que des soins de santé et de l'assistance sociale. Elles ont pour caractéristiques communes des ratios salariaux et de taux de surqualification femmes-hommes qui se rapprochent de l'unité. Autrement dit, de faibles écarts de surqualification entre les genres

Figure 1
Rémunération horaire et surqualification, la situation des femmes par rapport à celle des hommes (ratios)



Source : Adapté par l'Institut de la statistique du Québec de Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2011. Cela ne constitue pas une approbation de ce produit par Statistique Canada.

4. Les données sur la surqualification dans les services publics et l'industrie primaire sont fournies à titre indicatif, compte tenu du coefficient de variation élevé associé à ces deux industries.

sont généralement associés à de faibles écarts salariaux⁵. Ce dernier constat est le pendant de l'observation faite précédemment, à savoir une relation positive entre les deux indicateurs. Concernant les services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien, on remarque que les ratios de surqualification et de rémunération horaire sont très près de la valeur 1, signifiant ainsi qu'il y a peu d'écarts entre les deux groupes. Toutefois, il convient de mentionner dans ce dernier cas que les taux de surqualification sont très élevés (54,9 % chez les hommes et 51,3 % chez les femmes) par rapport à la moyenne d'ensemble. Ce désavantage est noté aussi pour ce qui est de la rémunération horaire moyenne qui figure parmi les moins élevées dans les 15 industries analysées, et ce, tant pour les femmes (16,50 \$) que pour les hommes (16,93 \$).

Par ailleurs, il n'est guère surprenant que les services d'enseignement présentent un taux de surqualification faible, à la fois chez les hommes (13,1 %) et chez les femmes (13,2 %), puisque cette industrie se compose essentiellement de personnel enseignant, profession qui exige aujourd'hui minimalement une formation universitaire de premier cycle. Tant chez les hommes (29,16 \$) que chez les femmes (27,67 \$), le salaire horaire dans cette industrie est le deuxième plus élevé, les services publics occupant le premier rang à ce chapitre. De plus, l'avance salariale des hommes sur les femmes n'est que de 5,1 %; il s'agit ici d'un résultat similaire à celui observé dans les soins de santé et l'assistance sociale. Enfin, même si dans cette dernière industrie on note un ratio de surqualification plus faible (0,77), la situation comparative femmes-hommes demeure atypique par rapport à toute autre industrie puisque ce sont les hommes qui montrent un taux de surqualification beaucoup plus élevé (37,1 % contre 28,7 %). Comme on l'a vu, cela ne se tra-

duit pas pour autant par une avance salariale des femmes, mais l'écart noté entre les sexes est parmi les plus faibles.

Pour ce qui est du reste des industries (huit) qui se situent au bas de la figure 1, du côté gauche, elles se distinguent par un ratio de surqualification femmes-hommes variable (ratio allant de 0,98 dans le transport et l'entrepôt à 1,24 dans l'information, la culture et les loisirs et le commerce) et un ratio de rémunération horaire qui se situe dans une fourchette allant de 0,79 à 0,88, soit des écarts de rémunération variant entre 12 % et 21 %. Ces différences observées ne permettent donc pas de voir *a priori* s'il y a un lien entre les écarts de surqualification et de rémunération entre les genres.

L'objectif de cet article était de voir si l'avance salariale des hommes pouvait s'expliquer par l'écart de surqualification par rapport aux femmes. Les résultats montrent que la relation semble se manifester seulement pour certaines industries. Il y a donc visiblement d'autres facteurs qui entrent en jeu dans les différences de rémunération observées entre les femmes et les hommes. Une étude de Drolet, parue en 2002, identifie à cet égard plusieurs facteurs dont l'expérience de travail, la scolarité, la profession, le temps de travail ainsi que la taille de l'entreprise notamment. Cependant, l'auteur rapporte que même en contrôlant l'effet de ces variables, il subsiste un écart de rémunération entre les sexes.

Bibliographie

- BARRO, R. J., et J. W. LEE (2010). *A New Data Set of Educational Attainment in the World, 1950-2010*, Cambridge, MA, NBER Working Paper, n° 15902, 49 p.
- BILS, M., et P. J. KLENOW (2000). "Does schooling cause growth?", *American Economic Review*, vol. 90, n° 5, p. 1160-1183.

BOOTHBY, Daniel (2002). *Littératie, affectation professionnelle et rendement de la surinstruction et de la sous-instruction, Série de monographies sur l'Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes*, Ottawa, Statistique Canada et Développement des ressources humaines Canada, n° 89-552-MIF au catalogue, n° 9, 58 p.

DROLET, Marie (2002). *Le « qui, quoi, quand et où » des écarts salariaux entre les hommes et les femmes*, Ottawa, Statistique Canada, 72 p.

GAGNON, Sandra (2008). « La surqualification : Qui la vit? Où s'observe-t-elle? », *Flash-info, Travail et rémunération*, vol. 9, n° 3, Institut de la statistique du Québec, septembre, p. 1-5.

GILMORE, Jason (2009). *Les immigrants sur le marché du travail canadien en 2008 : analyse de la qualité de l'emploi*, Ottawa, Statistique Canada, n° 71-606-XWF2009001 au catalogue, 41 p.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2012). *Annuaire québécois des statistiques du travail*, Québec, Volume 8, 265 p.

LAMARRE, Francis (2010). *Le sentiment de surqualification chez les diplômés*, Mémoire de maîtrise, Département de sociologie, Université de Montréal.

OCDE (2011). « Bon pour le poste : surqualifié ou insuffisamment compétent? », dans *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2011*, Paris, chapitre 4, p. 213-262.

VERDUGO, Richard R., et Naomi TURNER-VERDUGO (1989). "The impact of surplus schooling on earnings: Some additional findings", *Journal of Human Resources*, vol. 24, n° 4, p. 629-643.

5. Cela est cependant moins le cas pour le ratio de surqualification dans les soins de santé et l'assistance sociale qui se fixe à 0,77.

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

Ont collaboré à la réalisation : Nicole Descroisselles, révision linguistique
Gabrielle Tardif, mise en page
Direction des communications

Pour plus de renseignements : Claude Vecerina, chargé de projet
1200, avenue McGill College, bureau 400
Montréal (Québec) H3B 4J8

La version PDF de ce bulletin est diffusée sur le site Web de l'Institut, à l'adresse suivante : www.stat.gouv.qc.ca

Téléphone : 514 876-4384 (poste 6239)
Télécopieur : 514 876-1767
Courriel : publication.dstr@stat.gouv.qc.ca

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives Canada
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
3^e trimestre 2012
ISSN 1492-1073 (version imprimée)
ISSN 1715-6394 (en ligne)

© Gouvernement du Québec,
Institut de la statistique du Québec, 2000

Toute reproduction autre qu'à des fins de consultation personnelle est interdite sans l'autorisation du gouvernement du Québec.
www.stat.gouv.qc.ca/droits_auteur.htm