

Marché du travail et rémunération

Numéro 18 | Avril 2020



La rémunération globale dans les grandes organisations du secteur de la finance et des assurances : portrait des entreprises de 200 employés et plus

Par Vladimir Racila

En 2018, près de 150 000 salariés québécois travaillaient à temps plein ou à temps partiel dans le secteur de la finance et des assurances, selon *l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail* (EERH). Le présent article dresse tout d'abord un portrait sommaire de ce secteur et de la rémunération hebdomadaire moyenne, sans égard à la taille des entreprises ni aux professions. Par la suite, les données de *l'Enquête sur la rémunération globale au Québec* (ERG) sont mises à profit pour effectuer une analyse de la rémunération dans les entreprises de 200 employés et plus. Les données sont présentées par profession et contiennent, en plus du salaire, les principaux éléments des avantages sociaux et des conditions de travail (rémunération globale par heure travaillée). De plus, une analyse prenant en compte les régimes de bonification (rémunération variable) dans le secteur est effectuée. Par ailleurs, les résultats de l'ensemble du secteur de la finance et des assurances sont comparés avec ceux du sous-secteur des sociétés d'assurance et services connexes, qui compte environ le tiers de l'effectif du secteur.

Faits saillants

- En 2018, au Québec, le salaire horaire moyen s'élève à 34,18 \$ l'heure pour les salariés en finance et en assurances travaillant dans l'ensemble des entreprises de 200 employés et plus. Leurs heures normales de travail sont de 36,5 h par semaine.
- Les employés travaillant dans le secteur de la finance et des assurances (sociétés d'assurance et d'activités connexes), quant à eux, ont un salaire horaire moyen de 34,62 \$ et une semaine moyenne de travail de 35,7 heures.
- La rémunération globale par heure travaillée, quant à elle, est de 49,53 \$ pour le secteur de la finance et des assurances et de 50,34 \$ pour les sociétés d'assurance.
- La rémunération variable des employés de l'ensemble du secteur s'élève en moyenne à 14,7 % de leur salaire annuel.
- Pour les 30 professions de ce secteur présentées dans l'enquête, le salaire horaire moyen varie de 20,55 \$ à 71,41 \$, alors que la rémunération globale se situe entre 30,28 \$ et 101,56 \$ par heure travaillée.

Cinq sous-secteurs composent le secteur SCIAN de la finance et des assurances (52) :

- 521 – Autorités monétaires – banque centrale ;
- 522 – Intermédiation financière et activités connexes ;
- 523 – Valeurs mobilières, contrats de marchandises et autres activités d'investissement financier connexes ;
- 524 – Sociétés d'assurance et activités connexes ;
- 526 – Fonds et autres instruments financiers.

Portrait du secteur de la finance et des assurances

En 2018, près de 150 000 salariés québécois travaillaient à temps plein ou à temps partiel dans le secteur de la finance et des assurances¹, selon *l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail* (EERH). Les deux tiers (68 %) travaillaient dans les entreprises de 500 salariés et plus (voir le tableau 1), et ce, même si les entreprises de cette taille représentent moins de 1 % de l'ensemble des entreprises en finance et en assurances². Par ailleurs, le nombre d'employés augmente avec la taille de l'entreprise, à l'exception de la strate de 300 à 499 employés, qui ne représente que 2 % de l'effectif total.

Tableau 1

Nombre de salariés selon la taille de l'entreprise en finance et en assurances¹ au Québec, 2018

Taille de l'entreprise	Salariés
	n
0-4 salariés	4 593
5-19 salariés	6 379
20-49 salariés	7 966
50-99 salariés	9 589
100-299 salariés	16 284
300-499 salariés	2 611
500 salariés et plus ²	101 706
Ensemble	149 129

1. Selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN).
2. Le nombre d'entreprises de cette taille représente 0,4 % de l'ensemble des entreprises en finance et en assurances au Québec.

Note : Le niveau de qualité des estimations présentées est excellent.

Source : Statistique Canada, *Tableau 14-10-0215-01 – Emploi pour l'ensemble des salariés selon la taille d'entreprise, données annuelles* et *Tableau 33-10-0105-01 – Nombre d'entreprises canadiennes, avec employés, décembre 2018*. Consultés le 7 janvier 2020.

Concept de la rémunération hebdomadaire

La rémunération hebdomadaire regroupe le salaire de base, les bonis, les commissions et tous les autres types de paiements spéciaux, mais exclut la rémunération liée aux heures supplémentaires.

La rémunération hebdomadaire moyenne du secteur au Québec est de 1 268,28 \$³. Entre les années 2008 et 2018 (voir le tableau 2), elle a augmenté d'environ 350 \$, ce qui représente une augmentation de 38,2 %. Le taux d'augmentation n'a cessé de progresser pendant la période étudiée ; il se situe entre 1,8 % et 6,8 % entre 2008 et 2018. C'est en 2015 qu'on observe la croissance la plus élevée. Il s'agit de la croissance la plus

élevée observée parmi toutes les industries productrices de biens ou de services⁴ cette année-là. Pour le sous-secteur des sociétés d'assurance et d'activités connexes, qui regroupe 37 % de l'effectif, la rémunération hebdomadaire est passée, en dix ans, de 936,70 \$ à 1 286,13 \$, ce qui représente une croissance (37,2 %) similaire à celle de l'ensemble de l'industrie. La croissance par année se situe entre 2,9 % et 8,5 %.

Tableau 2

Évolution de la rémunération hebdomadaire moyenne¹ en finance et en assurances² et de l'IPC, Québec, 2008 à 2018

Année	Ensemble finance et assurances		Sociétés d'assurance et activités connexes		Évolution de l'IPC
	\$	%	\$	%	
2008	917,64	...	936,70	...	2,1
2009	946,43	3,1	991,42	5,8	0,6
2010	985,24	4,1	1 020,53	2,9	1,2
2011	1 008,19	2,3	1 058,62	3,7	3,0
2012	1 034,58	2,6	1 048,79	-0,9	2,1
2013	1 053,60	1,8	1 110,76	5,9	0,7
2014	1 075,04	2,0	1 103,86	-0,6	1,4
2015	1 147,75	6,8	1 197,67	8,5	1,1
2016	1 178,55	2,7	1 189,37	-0,7	0,7
2017	1 226,77	4,1	1 223,98	2,9	1,0
2018	1 268,28	3,4	1 286,13	5,1	1,7

1. Inclut le salaire de base ainsi que les bonis, les commissions et tous les autres types de paiements spéciaux, mais sans compter la rémunération liée aux heures supplémentaires.
2. Selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN).

Note : Le niveau de qualité des estimations présentées est excellent.

Source : Statistique Canada, *Tableau 14-10-0204-01 – Rémunération hebdomadaire moyenne selon l'industrie, données annuelles*. Consulté le 7 janvier 2020. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

1. Tel que défini par le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN).
2. Les entreprises de 500 employés et plus représentent 0,4 % de l'ensemble des entreprises en finance et en assurances. Source : Statistique Canada (2018), *Tableau 33-10-0105-01 – Nombre d'entreprises canadiennes, avec employés, décembre 2018*.
3. L'analyse des résultats provenant de *l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail* est basée sur les valeurs présentées et ne tient pas compte des mesures de précision.
4. Source : Institut de la statistique du Québec, *Emploi salarié et rémunération de l'industrie finance et assurances, Canada et provinces*, édition 2016.

En comparaison, la hausse de l'indice des prix à la consommation (IPC) au Québec a été de 14,5 % sur la même période ; il en résulte une croissance réelle positive de la rémunération hebdomadaire d'environ 20 % entre 2008 et 2018, tant pour l'ensemble des entreprises de la finance et des assurances que pour celles liées aux sociétés d'assurance (plus précisément 20,7 % et 19,9 % respectivement).

L'encadré 1 montre la comparaison de la situation du Québec par rapport aux provinces canadiennes pour les années 2008 à 2018.

Dans les entreprises de 200 employés et plus, la rémunération augmente avec le niveau de compétence de l'emploi

L'EERH ne présente pas de résultats en fonction des catégories d'employés ou par professions. Toutefois, comme la majorité des employés en finance et en assurances se trouvent dans les entreprises de grande taille et que l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec* (ERG), réalisée annuellement par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), porte justement sur ces entreprises, cette enquête peut être mise à profit pour une analyse approfondie de la rémunération selon les professions. Les prochaines sections présentent des résultats détaillés tirés de l'édition 2018 de cette enquête.



Encadré 1

La rémunération hebdomadaire du secteur de la finance et des assurances entre 2008 et 2018

Quelle est la situation du Québec par rapport aux autres provinces et à la moyenne canadienne ? La rémunération hebdomadaire moyenne au Québec est moins élevée que celle de l'ensemble du Canada en 2008 et en 2018 (voir le tableau 3). Le Québec occupait la 8^e position parmi les provinces canadiennes en 2008 et la 6^e place, en 2018. Mais en termes de croissance, le Québec montre la meilleure performance sur la période. En effet, la croissance nominale de l'industrie de la finance et des assurances au Québec de 2008 à 2018 est de 38,2 %, identique à celle du Manitoba ; la moyenne canadienne est de 35,4 %. Si l'on tient compte de l'évolution de l'inflation dans chaque province pour la même période, le Québec connaît l'augmentation du pouvoir d'achat la plus élevée (20,7 %), suivi par la Colombie-Britannique (20,2 %). La croissance réelle pour le Canada est de 5 points de pourcentage plus faible que celle du Québec.

Pour plus d'information sur la rémunération dans le secteur de la finance et des assurances, le lecteur est invité à consulter les [tableaux](#) (résultats de 2001 à 2018) réalisés par l'ISQ. Ils présentent le nombre d'emplois salariés, la masse salariale et la rémunération hebdomadaire moyenne des industries. Les résultats sont diffusés pour le Canada et par province.

Tableau 3

Évolution de la rémunération hebdomadaire moyenne¹ en finance et en assurances² et de l'IPC, par province, Canada, 2008 à 2018

Province	Rémunération hebdomadaire moyenne		Variation 2008 à 2018		Évolution de l'IPC
	2008	2018			
			Nominale	Réelle	
	\$		%	%	
Canada	990,09	1 340,79	35,4	15,8	16,9
Terre-Neuve-et-Labrador	913,22	1 195,14	30,9	8,5	20,6
Île-du-Prince-Édouard	951,38	1 111,34	16,8	0,7	16,0
Nouvelle-Écosse	948,60	1 169,77	23,3	5,6	16,7
Nouveau-Brunswick	916,87	1 181,40	28,9	8,9	18,4
Québec	917,64	1 268,28	38,2	20,7	14,5
Ontario	1 028,22	1 403,56	36,5	14,6	19,2
Manitoba	924,90	1 278,60	38,2	17,2	18,0
Saskatchewan	950,57	1 278,02	34,4	13,3	18,6
Alberta	1 122,98	1 385,75	23,4	6,7	15,6
Colombie-Britannique	949,97	1 305,11	37,4	20,2	14,3

1. Selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN).

Source : Statistique Canada, *Tableau 14-10-0204-01 – Rémunération hebdomadaire moyenne selon l'industrie, données annuelles*. Consulté le 7 janvier 2020. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

L'ERG 2018 couvre une population totale d'environ 84 900 employés, soit environ 55 % de l'ensemble du secteur de la finance et des assurances québécois. Les résultats présentés concernent les employés permanents à temps plein⁵. Leur nombre est de 70 460, dont 30 % travaillent dans les sociétés d'assurance. Presque tout l'effectif de l'industrie se trouve dans les entreprises privées (95 %). Le profil des entreprises répondantes est présenté dans l'encadré 2.

Les résultats par groupe de salariés et par emploi se font à partir de la Classification nationale des professions (CNP 2016), qui regroupent les niveaux de compétence :

- Gestion, qui ne tient pas compte des cadres supérieurs ;
- Formation universitaire ;
- Formation collégiale ;
- Formation de niveau secondaire ;
- Formation en cours d'emploi.

Pour déterminer le niveau de compétence d'un emploi, on considère l'expérience requise, la complexité des tâches, les responsabilités de même que le niveau de formation exigé pour accéder à cet emploi. La formation universitaire se retrouve dans deux de ces niveaux de compétence : gestion et universitaire⁶. Par ailleurs, les emplois du niveau de compétence « formation en cours d'emploi » ne sont pas analysés, puisqu'ils ne regroupent qu'une infime proportion d'employés du secteur de la finance et des assurances.

Encadré 2

Portrait des entreprises répondantes à l'*Enquête sur la rémunération globale* (ERG)

Caractéristiques du secteur d'appartenance et des emplois

- Au total, 24 entreprises du secteur de la finance et des assurances ont participé à l'ERG. Elles représentent 80 % de la population estimée des entreprises de 200 employés et plus du secteur de la finance et des assurances.
- La moitié de l'effectif de ces 24 entreprises travaille essentiellement dans le champ d'activité « Affaires, finance et administration » et environ 30 % des employés occupent un poste dans la vente et les services.
- Dans l'échantillon, 9 organisations proviennent du sous-secteur « Sociétés d'assurance et activités connexes » et 14 comptent 1 000 employés et plus.
- Près des deux tiers de l'effectif observé occupaient des emplois exigeant une formation universitaire ou collégiale.

Caractéristiques selon le genre, l'ancienneté et les conditions de travail

- Environ 6 employés sur 10 sont des femmes. La proportion selon le genre est uniforme pour les catégories d'emplois de gestionnaires et de professionnels, ce qui n'est pas le cas pour les emplois de formations collégiale et secondaire où respectivement 66 % et 73 % sont des femmes.
- Les employés travaillent chez leur employeur depuis près de 11 ans en moyenne. Selon le genre, les femmes ont une ancienneté de 12,5 ans, soit quatre années de plus que les hommes (8,4 ans). La durée d'emploi est en moyenne de 13,6 ans pour ceux occupant un emploi de gestionnaire.
- Près de 90 % des employeurs ont au sein de leur établissement un régime complémentaire de retraite à prestations déterminées (valeur de la rente fixée dès le départ).
- La durée moyenne des vacances annuelles dans ces entreprises est de 19 jours.

Caractéristiques de la rémunération variable

- Dix des vingt-quatre entreprises ont dans leur politique de rémunération un régime à la commission.
- Les deux tiers des entreprises offrent un régime « hybride » qui combine les incitatifs individuels et collectifs d'un régime de rémunération variable.

5. Employés dont le contrat de travail est à durée indéterminée et le nombre d'heures de travail, de 30 et plus.

6. Pour plus d'information, voir le site officiel de la CNP : noc.esdc.gc.ca/Accueil/Bienvenue/5bfe48ef9961405f8882476835e93bbb.

Comme présenté au tableau 4, le tiers des employés (34 %) du secteur occupent un emploi nécessitant une formation collégiale. Le pourcentage s'établit à 29 % pour la formation universitaire, alors que près d'un quart des employés (24 %) détiennent un poste exigeant une formation de niveau secondaire.

En 2018, le salaire de base horaire moyen tiré de l'ERG pour l'ensemble des employés en finance et en assurances travaillant dans les entreprises de 200 employés et plus est de 34,18 \$ pour une semaine moyenne de travail de 36,5 heures⁷. Il en résulte un salaire hebdomadaire de 1 247,57 \$⁸.

Les salariés travaillant dans les sociétés d'assurance gagnent un salaire horaire comparable, sur le plan statistique, à celui de l'ensemble du secteur (voir l'encadré méthodologique pour plus d'information).

Pour ce qui est de la semaine normale de travail, elle est de 35,7 heures, soit environ trois quarts d'heure de moins que celle de l'ensemble du secteur de la finance et des assurances. Cette différence équivaut annuellement à un peu plus d'une semaine de travail de moins en faveur des employés des sociétés d'assurance.

Les résultats montrent que les salaires augmentent significativement avec le niveau de compétence, tant pour l'ensemble du secteur que pour les sociétés d'assurance. En effet, dans l'ensemble de l'industrie, les gestionnaires en finance et en assurances se démarquent par le salaire horaire moyen le plus élevé, alors que les emplois nécessitant habituellement une formation de niveau secondaire affichent le salaire le plus bas. Les heures normales hebdomadaires de travail sont comparables d'un niveau de compétence à l'autre.

Si l'on tient compte des avantages sociaux accordés et des heures chômées payées, telles que les vacances, les jours fériés et les congés de maladie, la rémunération globale par heure travaillée pour l'ensemble des employés du secteur de la finance et des assurances est similaire à celle dans les sociétés d'assurance. La rémunération globale s'élève respectivement à 49,53 \$ et à 50,34 \$, et ce, même si les employés des sociétés d'assurance sont moins présents au travail (semaine normale de travail en soustrayant les heures chômées payées) que pour l'ensemble des employés du secteur.

Comme dans le cas des salaires, la rémunération globale augmente avec le niveau de compétence.

Tableau 4

Rémunération et heures normales de travail par niveau de compétence de la Classification nationale des professions, finance et assurances¹, entreprises québécoises de 200 employés et plus, 2018

Niveau de compétence	Effectif n	Salaire annuel		Heures normales hebd. de travail Moyenne h	Salaire horaire		Rémunération globale
		Moyen	Médian		Moyen	Médian	Ratio
		\$		\$/h			
Ensemble²	70 460	64 822	56 000	36,5	34,18	29,64	49,53
Gestion ³	7 790	109 305	104 174	36,8	57,23	53,78	81,55
Formation universitaire	20 750	78 769	76 226	36,3	41,77	40,30	59,92
Formation collégiale	24 140	54 955	52 279	36,5	28,94	27,44	42,44
Formation de niveau secondaire	17 120	42 292	41 500	36,4	22,29	21,83	32,89
Sociétés d'assurance et activités connexes							
Ensemble²	20 930*	64 332	56 800	35,7	34,62	30,49	50,34
Gestion ³	1 880*	113 584	109 170	35,9	60,69	57,93	87,28
Formation universitaire	5 090*	77 374	75 079	35,6	41,77	40,46	60,38
Formation collégiale	9 710*	56 385	53 501	35,6	30,43	28,98	44,51
Formation de niveau secondaire	4 040*	44 031	43 247	35,8	23,57	23,10	34,64

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

1. Selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN).

2. L'ensemble tient compte des emplois du niveau de compétence « formation en cours d'emploi » et des emplois non codés en raison de l'ambiguïté du titre.

3. Les cadres supérieurs ne sont pas inclus dans ce groupe.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2018.*

7. Le salaire médian est également présenté au tableau 3, mais afin d'alléger l'analyse et la compréhension des constats, seules les valeurs moyennes seront interprétées.

8. On note une différence de 20,71 \$ de moins par semaine que ce qui est constaté au tableau 2 (1 268,28 \$) pour l'EERH. Dans cette dernière, la rémunération hebdomadaire comprend le salaire de base ainsi que les bonis et les commissions pour les employés à temps plein et à temps partiel, alors que pour l'ERG, seul le salaire de base des employés permanents est retenu dans les résultats.

Les directeurs financiers se démarquent par le salaire horaire et la rémunération globale les plus élevés

Le tableau 5 présente le salaire horaire moyen et la rémunération globale par heure travaillée pour certains emplois de la Classification nationale des professions (CNP) en finance et en assurances. Les 30 emplois présentés ont été sélectionnés sur la base de quatre critères : le poids de l'effectif du niveau de compétence, l'importance de l'effectif, la pertinence de l'emploi dans l'industrie et le taux de non-réponse dans l'ERG. Ces emplois regroupent près de 82 % de l'effectif du secteur de la finance et des assurances dans les entreprises de 200 employés et plus. Par contre, certains emplois importants de l'industrie n'ont pu être retenus pour l'analyse, comme les agents en valeurs et en placements et les négociateurs en valeurs (code CNP 1113) et les experts en sinistres des assureurs et des estimateurs (code CNP 1312)⁹.

Groupe « Gestion »

Parmi les quatre emplois présentés dans le groupe de gestion, les directeurs de banque, du crédit et d'autres services de placements affichent le salaire horaire le plus bas (51,92 \$), alors que les directeurs financiers se distinguent par le salaire horaire le plus élevé (71,41 \$). Ces deux professions représentent également la valeur la plus faible et la plus élevée de la rémunération globale par heure travaillée, avec respectivement 74,08 \$ et 101,56 \$. Par ailleurs, il faut souligner que les directeurs financiers se démarquent par un salaire et une rémunération globale significativement plus élevés non seulement chez les gestionnaires, mais aussi par rapport à tous les autres emplois présentés, et ce, tant pour l'ensemble du secteur de la finance et des assurances que pour les sociétés d'assurance uniquement. Par ailleurs, tant pour le salaire que pour la rémunération globale, les employés des sociétés d'assurance

travaillant dans les mêmes emplois bénéficient d'une rémunération semblable à celle observée pour l'ensemble du secteur de la finance et des assurances.

Groupe « Formation universitaire »

Chez les professionnels de l'ensemble du secteur, sept des neuf emplois montrent des salaires horaires moyens supérieurs à 40,00 \$ et six emplois, des rémunérations globales supérieures à 60,00 \$. La catégorie des autres agents financiers, qui regroupe les planificateurs financiers, les inspecteurs et les vérificateurs financiers, les investisseurs financiers, les preneurs fermes, les courtiers en hypothèques et les agents de fiducie, présente le salaire et la rémunération globale les plus bas (respectivement 36,44 \$ et 52,94 \$), alors que la catégorie des avocats et des notaires montre la rémunération la plus élevée (respectivement 54,23 \$ et 77,59 \$).

Dans les sociétés d'assurance, le salaire est d'au moins 40,00 \$ par heure pour toutes les professions, sauf pour les programmeurs et développeurs en médias interactifs, pour qui il est de 37,30 \$ par heure. Les avocats et les notaires de ce secteur présentent quant à eux le salaire et la rémunération globale les plus élevés. Par ailleurs, lorsque la rémunération des sociétés d'assurance par rapport à l'ensemble du secteur de la finance et des assurances est examinée, le salaire et la rémunération globale des employés des sociétés d'assurance sont comparables à ce qui est observé dans l'ensemble du secteur, sauf pour les emplois 1112, 1114, 2174 (salaire) et 4112.

Groupe « Formation collégiale »

Dans le niveau de compétence collégiale, le salaire horaire varie de 27,09 \$ chez les adjoints administratifs à 34,33 \$ chez les superviseurs de commis de bureau et du personnel de soutien administratif. Ces emplois représentent aussi la valeur la plus faible et la plus élevée de la rémunération globale par heure travaillée, qui se situe entre 39,73 \$ et 49,17 \$. Quatre des dix emplois de ce groupe présentent des salaires horaires moyens supérieurs à 30,00 \$ ainsi que des rémunérations globales supérieures à 45,00 \$ (tant pour l'ensemble du secteur que pour les sociétés d'assurance).

Groupe « Formation de niveau secondaire »

En ce qui concerne les emplois qui nécessitent habituellement une formation de niveau secondaire, quatre des sept emplois affichent des salaires moyens supérieurs à 22,00 \$ l'heure et cinq emplois, des rémunérations globales supérieures à 32,00 \$. Dans le sous-secteur des sociétés d'assurance, le nombre d'emplois qui dépassent ces paramètres est de trois. Par ailleurs, les autres préposés aux services d'information et aux services à la clientèle¹⁰ et les commis de banque, d'assurance et d'autres services financiers présentent la rémunération horaire et globale au sommet de ce groupe. De plus, les autres préposés aux services d'information et aux services à la clientèle travaillant dans les sociétés d'assurance ont une rémunération globale supérieure à la moyenne de l'industrie.

9. Dans le cas du code CNP 1113, le taux de non-réponse est trop élevé (plus de 25 %). Pour ce qui est de celui 1312, c'est que, dans le cadre de l'ERG, les emplois sont codés selon la CNP à trois chiffres (groupes intermédiaires) ou à quatre chiffres (groupes de base), selon l'emploi. Le groupe intermédiaire 131, qui regroupe notamment le groupe de base 1312, n'est pas ventilé à quatre chiffres, sauf pour le code 1311. Le salaire horaire pour le code 131 est de 30,92 \$ et la rémunération globale, de 45,55 \$.

10. Les autres préposés aux services d'information et aux services à la clientèle répondent aux demandes de renseignements, donnent des informations au sujet des produits, des services et des politiques d'un établissement et fournissent des services à la clientèle tels que la réception des paiements et le traitement des demandes de service.

Tableau 5

Rémunération pour certains emplois¹ de la Classification nationale des professions, finance et assurances², entreprises québécoises de 200 employés et plus, 2018

Code CNP	Titre d'emploi	Salaire horaire				Rémunération globale	
		Ensemble finance et assurances		Sociétés d'assurance et activités connexes		Ensemble finance et assurances	Sociétés d'assurance et activités connexes
		Moyen	Médian	Moyen	Médian	Ratio	
		\$/h					
Ensemble des emplois		34,18	29,64	34,62	30,49	49,53	50,34
Gestion		57,23	53,78	60,69	57,93	81,55	87,28
0111	Directeurs financiers	71,41	69,51	72,52	71,38	101,56	104,49
0121	Directeurs des assurances, de l'immobilier et du courtage financier	58,10	54,13	55,24	51,11	84,09	79,88
0122	Directeurs de banque, du crédit et d'autres services de placements	51,92	48,58	x	x	74,08	x
0213	Gestionnaires des systèmes informatiques	63,91	61,09	62,85	61,08	90,15	91,52
Formation universitaire		41,77	40,30	41,77	40,46	59,92	60,38
1111	Vérificateurs et comptables	42,72	41,82	40,69	39,89	60,88	58,47
1112	Analystes financiers et analystes en placements	46,92	43,80	40,58	38,23	67,35	59,09
1114	Autres agents financiers ³	36,44	35,06	42,88	39,99	52,94	60,19
1121	Professionnels en ressources humaines	41,41	40,64	40,49	39,96	59,16	57,90
1122	Professionnels des services-conseils en gestion aux entreprises	42,92	41,01	41,30	39,39	61,29	60,08
1123	Professionnels en publicité, en marketing et en relations publiques	42,90	40,75	40,93	39,97	61,43	59,19
2161	Mathématiciens, statisticiens et actuaires	45,81	43,12	45,61	42,96	65,21	64,89
2174	Programmeurs et développeurs en médias interactifs	39,12	39,33	37,30	37,57	56,73	54,80
4112	Avocats (partout au Canada) et notaires (au Québec)	54,23	52,43	49,32	47,46	77,59	70,65
Formation collégiale		28,94	27,44	30,43	28,98	42,44	44,51
1211	Superviseurs de commis de bureau et du personnel de soutien administratif	34,33	33,28	32,30	31,95	49,17	48,96
1212	Superviseurs de commis de finance et d'assurance	30,31	29,22	34,32	32,16	45,30	50,41
1221	Agents d'administration	28,52	27,89	28,97	28,39	41,98	42,97
1223	Agents des ressources humaines et de recrutement	29,22	29,04	29,43	28,48	42,53	42,99
1241	Adjoints administratifs	27,09	26,81	26,67	26,67	39,73	39,24
1311	Techniciens en comptabilité et teneurs de livres	29,38	28,98	28,50	28,44	43,11	41,83
4211	Techniciens juridiques et personnel assimilé	30,98	29,77	31,08	30,11	45,19	45,57
6231	Agents et courtiers d'assurance	29,52	27,05	29,82	27,59	42,72	43,04
6235	Représentants des ventes financières	27,18	25,00	32,92	x	40,01	47,57
6314	Superviseurs des services d'information et des services à la clientèle	30,64	30,55	34,07	33,52	45,25	51,15
Formation de niveau secondaire		22,29	21,83	23,57	23,10	32,89	34,64
1411	Employés de soutien de bureau généraux	21,42	21,04	21,60	21,43	31,12	31,74
1414	Réceptionnistes	20,55	20,02	19,92	19,66	30,28	28,74
1431	Commis à la comptabilité et personnel assimilé	22,26	21,99	22,50	22,43	32,88	32,91
1434	Commis de banque, d'assurance et d'autres services financiers	22,68	22,38	24,11	23,68	33,63	35,36
1435	Agents de recouvrement	21,78	20,84	x	x	32,85	x
6551	Représentants au service à la clientèle – institutions financières	22,26	21,86	x	x	32,96	x
6552	Autres préposés aux services d'information et aux services à la clientèle ⁴	22,75	21,83	24,27	23,52	33,29	35,91

x Donnée confidentielle.

1. Les 30 emplois ont été sélectionnés sur la base de quatre critères : le poids de l'effectif du niveau de compétence, l'importance de l'effectif, la pertinence de l'emploi dans l'industrie et le taux de non-réponse. Ces emplois représentent près de 82 % de l'ensemble de l'effectif en finance et en assurances.

2. Selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN).

3. Ce groupe de base comprend les professions du domaine financier non classées ailleurs, comme les planificateurs financiers, les inspecteurs et les vérificateurs financiers, les investigateurs financiers, les preneurs fermes, les courtiers en hypothèques et les agents de fiducie.

4. Les autres préposés aux services d'information et aux services à la clientèle répondent aux demandes de renseignements, donnent des informations au sujet des produits, des services et des politiques d'un établissement et fournissent des services à la clientèle tels que la réception des paiements et le traitement des demandes de service.

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

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2018.*

La rémunération variable ajoute en moyenne 15 % au salaire des employés dans les entreprises de 200 employés et plus du secteur de la finance et des assurances

L'analyse présentée précédemment ne tient pas compte d'autres éléments importants de l'enveloppe de rémunération existant dans le secteur de la finance et des assurances, comme la rémunération variable et d'autres avantages monétaires ou non. Dans la rémunération variable, on trouve les régimes à la commission liée à la vente d'un produit ou d'un volume de celui-ci ainsi que les régimes de bonification liée au rendement de l'individu, d'une équipe ou d'une entreprise. Dans le cadre de l'ERG, l'ISQ recueille la présence de la rémunération variable ainsi que les coûts y étant reliés. Les régimes à la commission ne sont pas inclus en raison de la variabilité des paramètres d'un régime à l'autre et des modes de collecte de l'ERG, qui ne sont pas adaptés à ce type de rémunération. Pour un portrait plus juste de la rémunération de ce secteur, la section suivante inclut la portion de la rémunération variable des régimes de bonification dans la rémunération globale. Cependant, comme ceux-ci sont remis généralement une fois par an, le salaire est présenté sur une base annuelle.

Concept de la rémunération variable

La rémunération variable comprend toute forme de rémunération accordée à un employé ou à un groupe d'employés, autre qu'un salaire de base, dans laquelle les versements fluctuent selon certains standards qualitatifs ou quantitatifs, prédéterminés ou non, généralement associés à une performance individuelle, de groupe ou d'entreprise. Elle est octroyée immédiatement à l'employé suivant une période de référence, généralement un an ou moins.



La proportion de salariés admissibles et recevant un boni est similaire d'un niveau de compétence à l'autre, mais les montants reçus sont différents

En 2018, comme le montre le tableau 6, 88 % des employés en finance et en assurances étaient admissibles (taux d'admissibilité) à un régime de rémunération variable et environ 80 % ont reçu une telle rémunération (taux d'obtention). La proportion d'employés admissibles à un régime est similaire d'un niveau de compétence à l'autre. Par contre, les gestionnaires ont un taux d'obtention plus grand que les salariés occupant des postes de formations collégiale et secondaire.

Le coût moyen de la rémunération variable, exprimé en pourcentage du salaire de base annuel des employés ayant reçu

une rémunération variable (65 778 \$), est de 14,7 %, ce qui donne une somme totale (salaire plus rémunération variable) de 75 463 \$ (voir tableau 7) et une rémunération globale par heure travaillée de 54,23 \$ (donnée non présentée). L'analyse par niveau de compétence montre que le coût augmente d'un niveau à l'autre, malgré l'homogénéité des taux d'obtention. En effet, les coûts varient de 6,4 % pour les emplois exigeant une formation de niveau secondaire à 29,3 % pour les gestionnaires. La rémunération totale pour ces deux niveaux est respectivement de 45 662 \$ et de 139 822 \$.

Dans les sociétés d'assurance, il n'y a pas de différence significative entre les niveaux de compétence pour le taux d'admissibilité. Le constat est aussi valable pour le taux d'obtention. Le coût moyen de la rémunération variable dans les sociétés d'assurance (9,9 %) est inférieur à celui observé dans l'ensemble de l'industrie, ce qui amène la rémunération totale à 70 865 \$. Les coûts sont différents par niveau de compétence, sauf pour ceux de formations universitaire et collégiale, dont les valeurs sont similaires (respectivement 9,3 % et 7,4 %).

Tableau 6

Fréquence et coût de la rémunération variable par niveau de compétence de la Classification nationale des professions, finance et assurances¹, entreprises québécoises de 200 employés et plus, 2018

Niveau de compétence	Effectif	Salaire de base annuel moyen	Fréquence		Salaire de base annuel moyen – effectif ayant reçu une rémunération variable	Rémunération variable – coût moyen	
			Taux d'admissibilité	Taux d'obtention			
			n	\$		%	\$
Ensemble²	70 460	64 822	88,0	79,9	65 778	9 684	14,7
Gestion ³	7 790	109 305	92,0	86,5	108 127	31 695	29,3
Formation universitaire	20 750	78 769	88,0	81,0	79 114	11 390	14,4
Formation collégiale	24 140	54 955	86,6	78,5	55 420	5 346	9,6
Formation de niveau secondaire	17 120	42 292	88,2	77,8	42 934	2 728	6,4
Sociétés d'assurance et activités connexes							
Ensemble²	20 930*	64 332	79,2	72,2	64 455	6 409*	9,9
Gestion ³	1 880*	113 584	81,3	77,8	110 221	23 135*	21,0*
Formation universitaire	5 090*	77 374	72,1	68,9	77 118	7 179	9,3
Formation collégiale	9 710*	56 385	81,2	72,7	56 910	4 218	7,4
Formation de niveau secondaire	4 040*	44 031	83,1	73,1	44 726	2 392	5,3

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

1. Selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN).

2. L'ensemble tient compte des emplois du niveau de compétence « formation en cours d'emploi » et des emplois non codés en raison de l'ambiguïté du titre.

3. Les cadres supérieurs ne sont pas inclus dans ce groupe.

Notes : Taux d'admissibilité : nombre d'employés permanents à temps plein admissibles à un régime de rémunération variable/nombre total d'employés permanents à temps plein. Taux d'obtention : nombre d'employés permanents à temps plein ayant reçu un boni dans le cadre d'un régime de rémunération variable/nombre total d'employés permanents à temps plein. Coût moyen (pourcentage du salaire) : montant versé en vertu d'un régime de rémunération variable/salaire des employés permanents à temps plein ayant reçu un boni dans le cadre d'un régime de rémunération variable.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2018.*

Les taux d'admissibilité à la rémunération variable et les taux d'obtention sont supérieurs à 80 % pour la plupart des emplois

Le tableau 7 présente la fréquence et le coût de la rémunération variable pour les mêmes emplois qu'au tableau 5. Les résultats sont présentés pour l'ensemble du secteur de la finance et des assurances et incluent aussi la rémunération totale (salaire annuel moyen plus rémunération variable). Les données pour le sous-secteur « Sociétés d'assurance et activités connexes » ne sont pas présentées afin de ne pas alourdir le tableau ; elles sont généralement comparables à l'ensemble du secteur. Plusieurs faits intéressants en ressortent, entre autres, que le taux d'admissibilité à la rémunération variable et le taux d'obtention sont élevés pour les emplois présentés dans le secteur de la finance et des assurances. En effet, 26 des 30 emplois sélectionnés

affichent un taux d'admissibilité supérieur à 80 %. Quant au taux d'obtention, 19 emplois dépassent cette proportion.

Le taux d'admissibilité et le taux d'obtention sont similaires sur le plan statistique, sauf pour un emploi dans chacun des niveaux de compétence, à l'exception de celui de formation secondaire. En effet, dans ce dernier niveau, des différences significatives sont observées pour trois emplois : les employés de soutien de bureau généraux, les agents de recouvrement et les autres préposés aux services d'information et aux services à la clientèle.

Parmi ceux qui reçoivent de la rémunération variable, les valeurs les plus élevées en pourcentage du salaire annuel moyen sur le plan statistique sont observées pour deux emplois de gestion : les directeurs financiers (56,4 %) et les directeurs des assurances, de l'immobilier et du courtage financier (38,0 %) ainsi que pour un emploi de formation universitaire, les analystes financiers et les analystes en placements (28,7 %). L'intégration de la rémunération variable fait passer la somme totale pour ces trois emplois respectivement à 205 743 \$, à 149 230 \$ et à 111 909 \$, et la rémunération globale par heure travaillée à 140,59 \$, à 104,59 \$ et à 79,86 \$ (données non présentées).

À l'autre bout du spectre, les réceptionnistes et les employés de soutien de bureau généraux reçoivent la rémunération variable la plus basse sur le plan statistique, respectivement 4,7 % et 4,9 % en pourcentage du salaire annuel moyen. Leur rémunération totale est de 42 258 \$ et de 42 982 \$.

En ce qui concerne les coûts pour l'ensemble de l'effectif dans l'industrie, l'intégration de la rémunération variable au salaire annuel montre une rémunération totale plus élevée pour les emplois de gestion : elle se situe entre 122 315 \$ chez les directeurs de banque, du crédit et d'autres services de placements et 196 436 \$ chez les directeurs financiers. Ces deux emplois présentent également le salaire le plus faible et le plus élevé respectivement.

Chez les professionnels, la rémunération totale pour l'ensemble de l'effectif se situe entre 78 509 \$ chez les programmeurs et les développeurs en médias interactifs et

110 187 \$ chez les avocats et les notaires. Ces deux emplois se distinguent également par la valeur la plus faible et la plus élevée parmi ceux qui reçoivent de la rémunération variable. Trois des neuf emplois montrent une rémunération variable inférieure à 10 % du salaire annuel moyen : les professionnels en ressources humaines, les mathématiciens, statisticiens et actuaires et les programmeurs et développeurs en médias interactifs.

Dans le niveau de compétence collégiale, la rémunération totale pour l'ensemble de l'effectif se situe entre 54 037 \$ chez les adjoints administratifs et 78 878 \$ chez les superviseurs de commis de bureau et du personnel de soutien administratif. Dans ce groupe d'emplois, la rémunération variable se situe entre 5,7 % chez les agents des ressources humaines et de recrutement et 12,1 % du salaire annuel moyen chez les représentants des ventes financières.

En ce qui concerne les emplois qui nécessitent habituellement une formation de niveau secondaire, la rémunération totale pour l'ensemble de l'effectif se situe entre 39 545 \$ chez les réceptionnistes et 46 266 \$ chez les commis de banque, d'assurance et d'autres services financiers. Les coûts moyens de la rémunération variable les plus élevés dans ce groupe sont notés chez les commis de banque, d'assurance et d'autres services financiers (7,7 %) et les agents de recouvrement (7,0 %).

L'analyse des résultats montre que l'intégration de la rémunération variable a peu d'incidence sur les constats concernant les emplois qui se distinguent par la valeur la plus faible ou la plus élevée de la rémunération totale. Comme présenté au tableau 5, certains emplois génériques se distinguent par un salaire et une rémunération globale supérieurs à ceux des professions liées directement à l'industrie.

Tableau 7

Fréquence et coût de la rémunération variable pour certains emplois¹ de la Classification nationale des professions, finance et assurances², entreprises québécoises de 200 employés et plus, 2018

Code CNP	Titre d'emploi	Rémunération variable			Salaire annuel moyen		Rémunération totale (salaire plus rémunération variable)	
		Taux d'admissibilité	Taux d'obtention	Coût moyen	Ensemble de l'effectif	Effectif ayant reçu une rémunération variable	Ensemble de l'effectif	Effectif ayant reçu une rémunération variable
		%			\$			
Ensemble des emplois		88,0	79,9	14,7	64 822	65 778	72 560	75 463
Gestion		92,0	86,5	29,3	109 305	108 127	136 707	139 822
0111	Directeurs financiers	86,6	85,1	56,4*	133 266	131 543	196 436	205 743
0121	Directeurs des assurances, de l'immobilier et du courtage financier	86,1	79,9	38,0*	108 527	108 112	141 365	149 230
0122	Directeurs de banque, du crédit et d'autres services de placements	95,8	89,5	24,3	100 588	99 977	122 315	124 248
0213	Gestionnaires des systèmes informatiques	92,6	89,9	20,3	122 633	121 888	144 928	146 682
Formation universitaire		88,0	81,0	14,4	78 769	79 114	87 991	90 503
1111	Vérificateurs et comptables	86,1	80,5	11,3	80 374	80 552	87 671	89 618
1112	Analystes financiers et analystes en placements	86,7	80,8	28,7*	87 889	86 922	108 084	111 909
1114	Autres agents financiers ³	87,7	77,3	16,2	70 187	71 448	79 160	83 052
1121	Professionnels en ressources humaines	89,9	84,9	9,8	77 323	77 625	83 803	85 260
1122	Professionnels des services-conseils en gestion aux entreprises	96,2	91,4	10,6	80 489	80 651	88 320	89 218
1123	Professionnels en publicité, en marketing et en relations publiques	88,3	83,7	10,2	80 274	79 505	87 083	87 639

Suite à la page 11

Tableau 7 (suite)

Fréquence et coût de la rémunération variable pour certains emplois¹ de la Classification nationale des professions, finance et assurances², entreprises québécoises de 200 employés et plus, 2018

Code CNP	Titre d'emploi	Rémunération variable			Salaire annuel moyen		Rémunération totale (salaire plus rémunération variable)	
		Taux d'admissibilité	Taux d'obtention	Coût moyen	Ensemble de l'effectif	Effectif ayant reçu une rémunération variable	Ensemble de l'effectif	Effectif ayant reçu une rémunération variable
		%			\$			
2161	Mathématiciens, statisticiens et actuaires	79,9	73,6	8,4	84 010	84 617	89 255	91 738
2174	Programmeurs et développeurs en médias interactifs	74,3	69,8	9,7	73 504	73 722	78 509	80 892
4112	Avocats (partout au Canada) et notaires (au Québec)	80,9	75,6	12,0	101 123	100 152	110 187	112 134
Formation collégiale		86,6	78,5	9,6	54 955	55 420	59 153	60 765
1211	Superviseurs de commis de bureau et du personnel de soutien administratif	96,3	90,8	10,1	66 706	66 979	72 878	73 772
1212	Superviseurs de commis de finance et d'assurance	92,2	89,0	11,4	59 019	58 756	64 998	65 470
1221	Agents d'administration	86,2	81,4	7,2	53 972	54 055	57 147	57 954
1223	Agents des ressources humaines et de recrutement	82,2	78,2	5,7	54 564	53 588	56 963	56 655
1241	Adjoints administratifs	93,4	85,0	6,7	51 124	51 335	54 037	54 763
1311	Techniciens en comptabilité et teneurs de livres	91,2	84,2	6,7	54 485	54 739	57 563	58 394
4211	Techniciens juridiques et personnel assimilé	x	84,7	6,1	57 167	56 853	60 121	60 341
6231	Agents et courtiers d'assurance	79,7	66,7	10,0	54 567	55 270	58 249	60 788
6235	Représentants des ventes financières	87,8	79,4	12,1	52 653	53 370	57 778	59 827
6314	Superviseurs des services d'information et des services à la clientèle	98,2	92,0	10,2	59 919	60 114	65 581	66 268
Formation de niveau secondaire		88,2	77,8	6,4	42 292	42 934	44 414	45 662
1411	Employés de soutien de bureau généraux	93,0	83,5	4,9	40 490	40 975	42 166	42 982
1414	Réceptionnistes	56,8*	44,1*	4,7	38 703	40 349	39 545	42 258
1431	Commis à la comptabilité et personnel assimilé	92,8	86,7	5,3	41 501	41 721	43 414	43 927
1434	Commis de banque, d'assurance et d'autres services financiers	90,3	83,0	7,7	43 477	43 485	46 266	46 844
1435	Agents de recouvrement	93,6	74,8	7,0	41 641	42 566	43 860	45 531
6551	Représentants au service à la clientèle – institutions financières	85,1	73,2	5,9	41 919	42 998	43 765	45 520
6552	Autres préposés aux services d'information et aux services à la clientèle ⁴	92,6	81,1	6,7*	43 379	44 288	45 782	47 251

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

x Donnée confidentielle.

1. Les 30 emplois ont été sélectionnés sur la base de trois critères : le poids de l'effectif du niveau de compétence, l'importance de l'effectif et la pertinence de l'emploi dans l'industrie.
2. Selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN).
3. Ce groupe de base comprend les professions du domaine financier non classées ailleurs, comme les planificateurs financiers, les inspecteurs et les vérificateurs financiers, les investigateurs financiers, les preneurs fermes, les courtiers en hypothèques et les agents de fiducie.
4. Les autres préposés aux services d'information et aux services à la clientèle répondent aux demandes de renseignements, donnent des informations au sujet des produits, des services et des politiques d'un établissement et fournissent des services à la clientèle tels que la réception des paiements et le traitement des demandes de service.

Notes : Taux d'admissibilité : nombre d'employés permanents à temps plein admissibles à un régime de rémunération variable/nombre total d'employés permanents à temps plein. Taux d'obtention : nombre d'employés permanents à temps plein ayant reçu un boni dans le cadre d'un régime de rémunération variable/nombre total d'employés permanents à temps plein. Coût moyen (pourcentage du salaire) : montant versé en vertu d'un régime de rémunération variable/salaire des employés permanents à temps plein ayant reçu un boni dans le cadre d'un régime de rémunération variable.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2018.*

Méthodologie

► Source : *Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH)*

Salarié

Le concept de « salarié » désigne les travailleurs à temps plein, à temps partiel et les travailleurs occasionnels ou temporaires. Sont exclus les propriétaires et les associés des entreprises non constituées en société et des bureaux voués à l'exercice d'une profession libérale, les travailleurs autonomes, les travailleurs familiaux non rémunérés, les personnes travaillant à l'extérieur du Canada et le personnel militaire.

Rémunération

La rémunération comprend le salaire normal, les bonis, les commissions et tous les autres types de paiements spéciaux.

Classification des industries : Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN)

Le SCIAN a été conçu par les organismes statistiques du Canada, du Mexique et des États-Unis. Le SCIAN est un système exhaustif qui s'applique à toutes les activités économiques.

Le secteur 52 du SCIAN, Finance et assurances, comprend :

- les établissements ayant une fonction de contrôle monétaire (les autorités monétaires) ;
- les établissements, dont l'activité principale :
 - est l'intermédiation financière. Ces établissements mobilisent des fonds en recevant des dépôts ou en émettant des titres et contractent de ce fait des dettes ;
 - consiste à mettre en commun les risques en faisant souscrire à des contrats d'assurance de rente et à d'autres formes de contrats d'assurance ;
 - consiste à fournir des services spécialisés qui facilitent ou complètent des programmes d'intermédiation financière, d'assurance et d'avantages sociaux.

► Source : *Enquête sur la rémunération globale au Québec (ERG)*

Classification des emplois : Classification nationale des professions (CNP)

La CNP est un système de classement des emplois reconnu à l'échelle canadienne et comparable à ceux d'autres pays. Il s'agit d'un outil permettant de classer les emplois d'une entreprise à l'aide de la description de tâches normalisée définie pour chacun des 500 groupes d'emplois classifiés. Pour plus d'information, voir le site officiel de la CNP : noc.esdc.gc.ca/Accueil/Bienvenue/5bfe48ef9961405f8882476835e93bbb.

Population visée par l'ERG

La population visée est constituée des entreprises de 200 employés et plus et des municipalités de 25 000 habitants et plus.

Employés permanents à temps plein

Employés dont le contrat de travail est à durée indéterminée et le nombre d'heures de travail, de 30 h et plus.

Concept de rémunération globale par heure travaillée

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

Suite à la page 13

Concept de rémunération globale par heure travaillée (suite)

La rémunération directe comprend l'ensemble des sommes versées directement à l'employé, soit le salaire, les primes de niveau de complexité supérieure, les indemnités de vie chère, la rémunération variable et les divers remboursements reçus.

La rémunération indirecte comporte surtout 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 normales correspondent à la durée habituelle de travail. Les heures chômées payées couvrent les périodes d'absence rémunérées, soit les congés annuels, les jours fériés, les congés de maladie et les autres congés payés. Les heures de présence au travail sont ainsi déterminées en déduisant les heures chômées payées du nombre d'heures annuelles normales.

Mesure : médiane

La médiane est une mesure centrale qui n'est pas influencée par les valeurs extrêmes. Elle divise l'effectif en deux parts égales : une moitié gagne moins que le salaire affiché et l'autre moitié, plus.

Croissance salariale

Le taux de croissance réelle est utilisé pour éliminer l'effet de l'inflation et ainsi mesurer les gains ou les pertes de pouvoir d'achat des salariés. La croissance réelle est obtenue à l'aide de l'équation de Fisher :

Taux de croissance réel = (Taux de croissance nominal + 1/Taux d'inflation + 1) - 1.

Mesures de précision

Pour déterminer si une différence entre deux résultats est significative sur le plan statistique, on examine les intervalles de confiance à 95 %. La règle de diffusion est la suivante : l'absence de chevauchement entre les intervalles des résultats comparés indique une différence significative. Lorsqu'il y a un recouvrement, un test statistique a été appliqué afin de vérifier si les deux estimations sont statistiquement différentes au seuil de 5 %. La méthode basée sur la comparaison des intervalles de confiance est plus conservatrice que le test statistique de différence.

Notice bibliographique suggérée

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2020). « La rémunération globale dans les grandes organisations du secteur de la finance et des assurances : portrait des entreprises de 200 employés et plus », *Marché du travail et rémunération*, [En ligne], n° 18, avril, L'Institut, p. 1-13. [www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/marche-travail-remuneration-no18.pdf].

Ce bulletin est réalisé à l'Institut de la statistique du Québec par :

Vladimir Racila

Direction des statistiques du travail et de la rémunération :

Patrice Gauthier

Avec la collaboration de :

Julie Boudreault, révision
Gabrielle Tardif, mise en page

Pour plus de renseignements :

Centre d'information et de documentation
Institut de la statistique du Québec
200, chemin Sainte-Foy, 3^e étage
Québec (Québec) G1R 5T4

Téléphone :
418 691-2401
1 800 463-4090 (Canada et États-Unis)

Courriel : cid@stat.gouv.qc.ca

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

Dépôt légal

Bibliothèque et Archives nationales
du Québec
2^e trimestre 2020
ISSN 2563-0857 (en ligne)

© Gouvernement du Québec
Institut de la statistique du Québec, 2020

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