

Marché du travail et rémunération

Numéro 30 | Mars 2022



Portrait de diverses mesures adoptées au printemps 2020 par les entreprises de 200 employés et plus au Québec dans le contexte de la pandémie de COVID-19

Anca-Maria Florea et Vladimir Racila

Faits saillants

- Durant la période du 13 mars au 30 juin 2020, l'ensemble des autres employeurs québécois des entreprises de 200 employés et plus ont pu maintenir 85 % de leurs salariés en emploi, mais ont dû licencier de façon permanente environ 1 % de leurs travailleurs.
- Le pourcentage de salariés ayant gardé leur emploi est plus élevé dans le secteur « autre public » que dans les entreprises privées ; la différence entre les deux est d'environ quinze points de pourcentage (97 % contre 81 %). Plus de 90 % des salariés mis à pied temporairement (au moins quatre semaines) ou définitivement travaillaient dans le secteur privé.
- Une partie des employeurs ont modifié leur salaire de base et/ou octroyé des primes salariales. Ces mesures ont touché un pourcentage plus important de travailleurs dans les entreprises privées de 200 employés et plus que dans les organisations du secteur « autre public » de la même taille.
- La mesure la plus fréquemment employée a été de proposer ou d'imposer une réduction du nombre d'heures de travail. L'ensemble des employeurs des entreprises de 200 employés et plus ont modifié la semaine de travail d'au plus 18 % de leurs employés, mais cette mesure a touché différemment les secteurs privé et « autre public » : elles sont respectivement de 23 % et 5 %, respectivement.
- Dans l'administration fédérale, seules deux des neuf mesures analysées dans la présente publication ont été observées, soit le versement de bonis liés à un programme de rémunération variable et les investissements technologiques.

À l'automne 2020, l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) a réalisé une collecte de données pour découvrir quelles sont les politiques en matière de rémunération et de conditions de travail adoptées au cours des premiers mois de la pandémie qui pourraient avoir une incidence sur la comparaison entre la rémunération globale des salariés de l'administration québécoise (les employés de la fonction publique et des réseaux de l'éducation et de la santé et des services sociaux) et celle des salariés québécois travaillant dans les entreprises de 200 employés et plus des secteurs privé et « autre public » (les universités, les entreprises publiques de compétence fédérale, provinciale ou locale et les administrations fédérale et municipales), aussi appelés « autres salariés québécois ». Voici donc quelques-unes des mesures mises en place par les employeurs de ces derniers entre le 13 mars et le 30 juin 2020.

En février 2020, le taux de chômage au Québec se situait à 4,5 %. Le mois suivant, il a grimpé à 8,2 % pour ensuite atteindre un sommet en avril à 17,6 %, en raison de la pandémie. Il a ensuite diminué de près de sept points de pourcentage en juin pour atteindre 10,7 %. Le même mois, environ 3 entreprises sur 10 ont effectué des mises à pied en raison de la pandémie, et parmi celles-ci, près de 2 ont mis à pied au moins la moitié de leur effectif.

Le présent bulletin dresse le portrait des différentes mesures mises en place entre le 13 mars et 30 juin 2020 en raison de la COVID-19 par les employeurs des « autres salariés québécois », c'est-à-dire les universités, les entreprises publiques de compétence fédérale, provinciale ou locale et les administrations fédérale et municipales desservant des populations d'au moins de 25 000 habitants et les entreprises privées comptant 200 employés et plus. Cette population, qui est le marché de référence visé par le mandat législatif de comparaison de la rémunération de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ)¹, est estimée à 1 041 100 employés provenant d'environ 950 entreprises. Les mesures prises par l'administration québécoise sont quant à elles présentées dans l'encadré 1.

Les neuf mesures retenues lors de l'analyse sont regroupées en trois thèmes : la situation financière de l'entreprise, la rémunération versée et les conditions de travail. Les informations sont ventilées selon le secteur d'appartenance (public et privé). Pour le secteur privé, les résultats sont aussi présentés selon le statut de syndicalisation, la taille de l'entreprise et le secteur d'activité.

Situation financière des autres employeurs québécois

Le premier thème regroupe quatre mesures : la variation de l'effectif, la cessation des activités, le versement de subventions salariales et les investissements technologiques.

Depuis le début de la pandémie, l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) suit de près les répercussions de la COVID-19 sur l'économie, la démographie, la culture et les médias, la santé et le bien-être, et l'emploi et le marché du travail, et a créé une [section réservée](#) à ce sujet sur son site Web.

L'ISQ a entre autres produit des publications sur les effets de la COVID-19 sur l'emploi et le marché du travail au Québec. Ceux qui souhaitent en savoir plus peuvent consulter le [site Web de l'ISQ](#), où les deux publications suivantes sont entre autres disponibles : [Les effets de la pandémie de COVID-19 sur le marché du travail au Québec](#), qui présente l'évolution et les variations de l'emploi mensuellement, et [Répercussions de la pandémie de COVID-19 sur les entreprises du Québec en mai 2020](#), qui propose une analyse des effets continus de la pandémie sur les entreprises du Québec à mesure qu'elles reprennent leurs activités.

Encadré 1

Mesures prises dans l'administration québécoise

Dans l'administration québécoise, qui regroupe les salariés de la fonction publique et des réseaux de l'éducation (centres de services scolaires et cégeps) et de la santé et des services sociaux, deux des mesures prises en raison de la pandémie font partie des neuf mesures analysées dans la présente publication, soit les primes de conditions de travail et les investissements technologiques. Dans le cas des primes, ce sont principalement les salariés du réseau de la santé qui ont pu en bénéficier. Quant aux investissements technologiques, ils ont été nécessaires afin de permettre le télétravail là où il était possible.

Pour les autres mesures, aucun changement n'a été effectué à moins d'un commun accord avec l'employeur. En ce qui concerne les programmes de rémunération variable, aucun montant n'a été versé, car de tels régimes n'existent pas dans le secteur public.

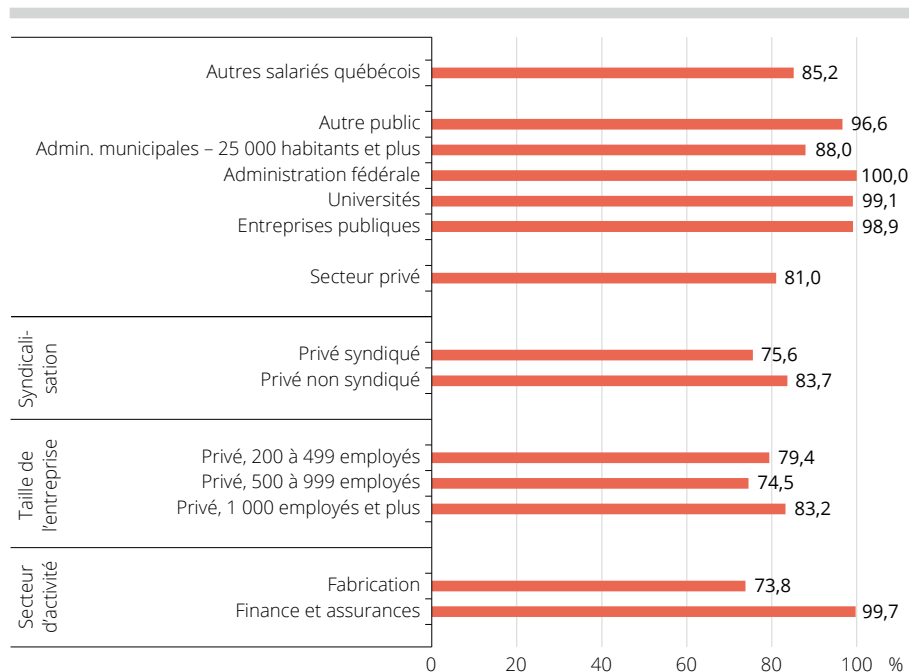
1. En vertu de l'article 4 de sa loi constitutive (RLRQ, chapitre I – 13. 011), l'ISQ a comme mandat de comparer la rémunération des salariés de l'administration québécoise, qui regroupe les employés de la fonction publique et des réseaux publics de l'éducation et de la santé et des services sociaux régis par une convention collective, avec la rémunération des autres salariés québécois.

Mesure 1 : Variation de l'effectif

- L'ensemble des autres employeurs québécois de 200 employés et plus ont pu maintenir 85 % de leurs salariés en emploi entre le 13 mars et le 30 juin 2020 (voir la figure 1). Ce pourcentage atteint les 97 % dans le secteur « autre public ». La quasi-totalité des travailleurs de ce secteur ont gardé leur emploi, sauf ceux de l'administration municipale, où la proportion d'employés demeurés en emploi est de 88 %.
- Dans les entreprises privées d'au moins 200 employés, environ 8 employés sur 10 ont conservé leur emploi. Selon les ventilations de ce secteur, les ratios se situent entre 75 % et 84 %, sauf du côté de la finance et des assurances.
- Les pourcentages observés selon le statut de syndicalisation et la taille de l'entreprise sont similaires sur le plan statistique.
- L'ensemble des employeurs de 200 employés et plus ont procédé à des mises à pied (permanentes et temporaires) des suites de la pandémie. Celles-ci ont touché près de 15 % des autres salariés québécois, dont 94 % (donnée non présentée) dans le secteur privé. Près de 20 % de l'ensemble des travailleurs de ce secteur ont été touchés (voir la figure 2).
- Dans le secteur « autre public », c'est dans l'administration municipale qu'a eu lieu la quasi-totalité des mises à pied temporaires. Celles-ci ont touché 12 % des employés municipaux (donnée non présentée). Cette situation pourrait s'expliquer par le fait que la loi interdit aux municipalités d'enregistrer un déficit budgétaire.
- Dans le secteur privé, les mises à pied permanentes ont été plutôt marginales ; selon le statut de syndicalisation et la taille des entreprises, elles n'ont pas visé plus de 1,5 % des employés.

Figure 1

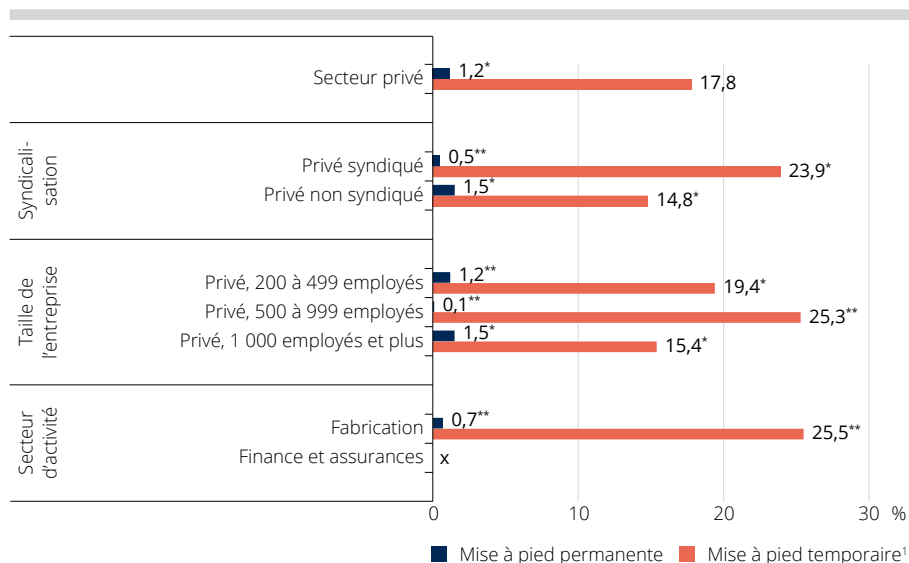
Proportion d'employés ayant gardé leur emploi entre le 13 mars et le 30 juin 2020, entreprises de 200 employés et plus, Québec



Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec – Collecte 2020*.

Figure 2

Proportion d'employés mis à pied entre le 13 mars et le 30 juin 2020, entreprises privées de 200 employés et plus, Québec



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

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

x Donnée confidentielle.

1. Mise à pied d'au moins quatre semaines.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec – Collecte 2020*.

Mesure 2 : Arrêt partiel ou total des activités

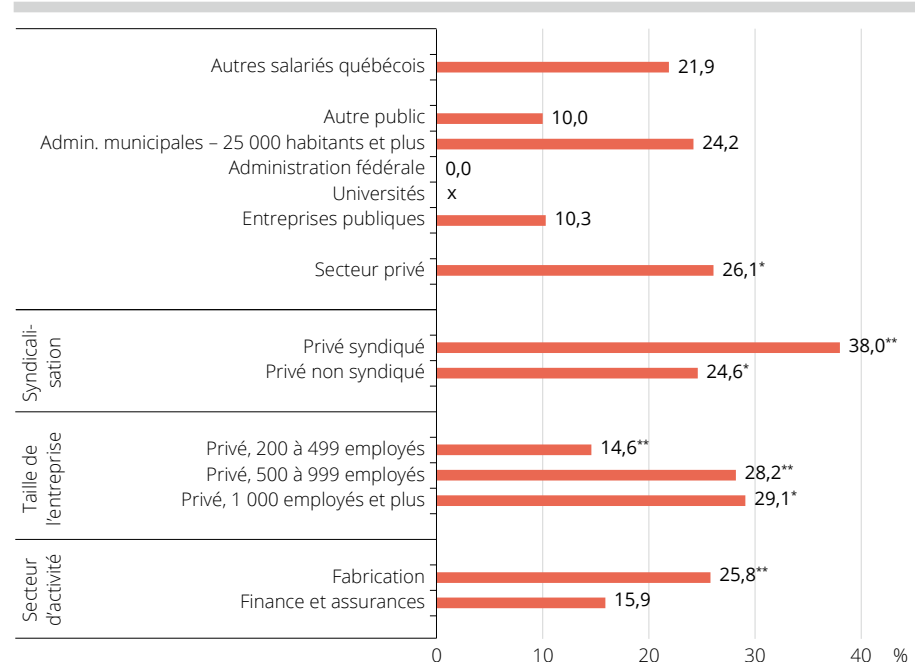
- Environ 22 % des entreprises de 200 employés et plus ont dû cesser partiellement ou totalement leurs activités en raison de la pandémie de COVID-19, pour une partie ou pour la totalité de la période de référence.
- De tous les salariés touchés par cette mesure, 88 % travaillaient dans le secteur privé (donnée non présentée).
- Près de 3 organisations sur 10 du secteur privé ont dû restreindre leurs activités. Ce ratio est d'une entreprise sur 10 dans le secteur « autre public ».

Mesure 3 : Subvention salariale

- Au printemps 2020, dans les entreprises privées de 200 employés et plus, pas plus de 27 % des employés ont bénéficié de la Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC), qui couvrait jusqu'à 75 % de leur salaire et visait à favoriser leur maintien en emploi (voir la figure 4).
- La proportion d'employés ayant bénéficié de cette subvention n'est pas influencée par le statut de syndicalisation ni par la taille de l'entreprise, les différences observées n'étant pas statistiquement significatives.
- Au chapitre des secteurs d'activités, environ 41 % des employés du secteur de la fabrication ont vu leur salaire subventionné jusqu'à 75 % par le gouvernement fédéral, une proportion plus grande que dans le secteur de la finance et des assurances.
- Les règles d'admissibilité à la SSUC n'autorisaient pas les organismes publics à présenter une demande.

Figure 3

Proportion d'entreprises de 200 employés et plus qui ont cessé partiellement ou totalement leurs activités¹ entre le 13 mars et 30 juin 2020, Québec



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

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

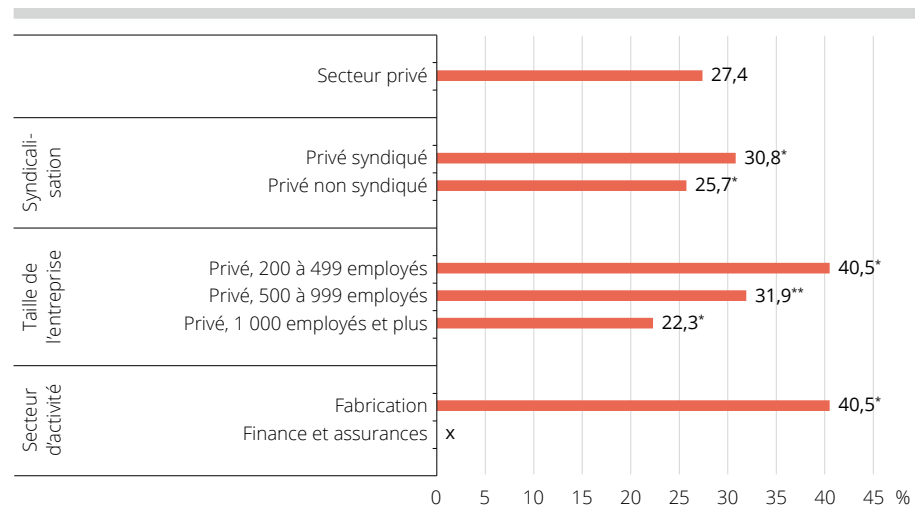
x Donnée confidentielle.

1. La cessation des activités d'une entreprise peut avoir eu lieu durant une partie ou la totalité de la période de référence du 13 mars au 30 juin 2020.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec – Collecte 2020*.

Figure 4

Proportion d'employés ayant bénéficié de la Subvention salariale d'urgence du Canada¹ entre le 13 mars et le 30 juin 2020, entreprises privées de 200 employés et plus, Québec



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

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

x Donnée confidentielle.

1. Les organisations publiques ne sont pas admissibles au programme.

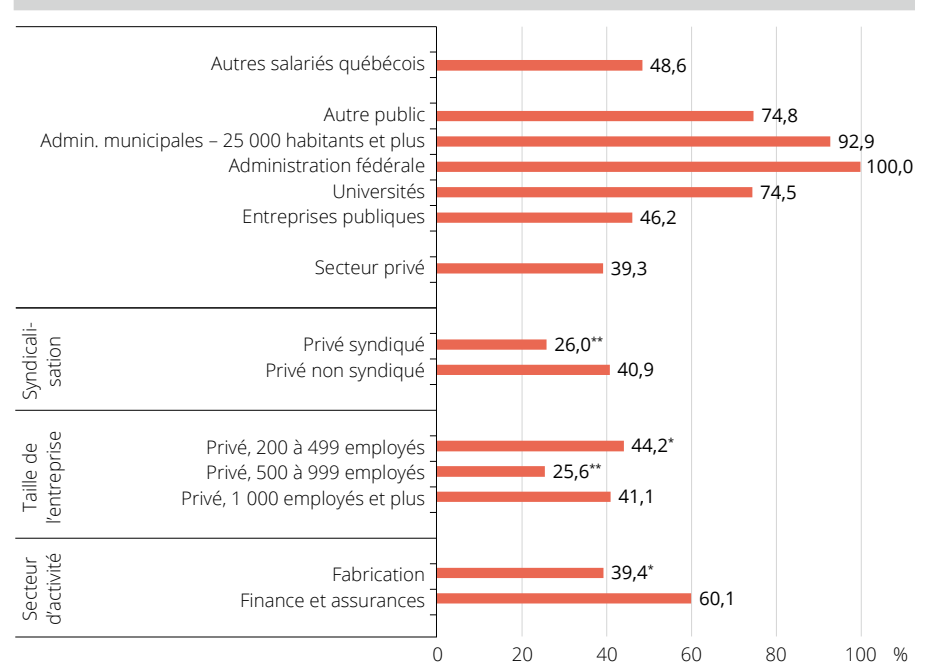
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec – Collecte 2020*.

Mesure 4 : Investissements technologiques

- La pandémie a accéléré les investissements technologiques dans près de la moitié des entreprises de 200 employés et plus (voir la figure 5). Ces investissements visaient généralement à permettre à un grand nombre de travailleurs de faire du télétravail. Cette mesure a été plus souvent observée dans le secteur « autre public » (environ 75 %) que dans le secteur privé (39 %).
- Dans le secteur privé, le statut de syndicalisation des employés et la taille de l'entreprise n'a pas eu d'influence sur le recours ou non à cette mesure, l'écart entre les taux n'étant pas statistiquement significatif.
- Dans les sous-secteurs du secteur « autre public », la proportion d'entreprises qui ont procédé à des investissements technologiques varie de 46 % (entreprises publiques) à 100 % (administration fédérale).

Figure 5

Proportion des entreprises ayant effectué des investissements technologiques entre le 13 mars et le 30 juin 2020, entreprises de 200 employés et plus, Québec



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

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

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec – Collecte 2020*.



Photo : tirachard / Adobe Stock

Rémunération versée aux autres salariés québécois

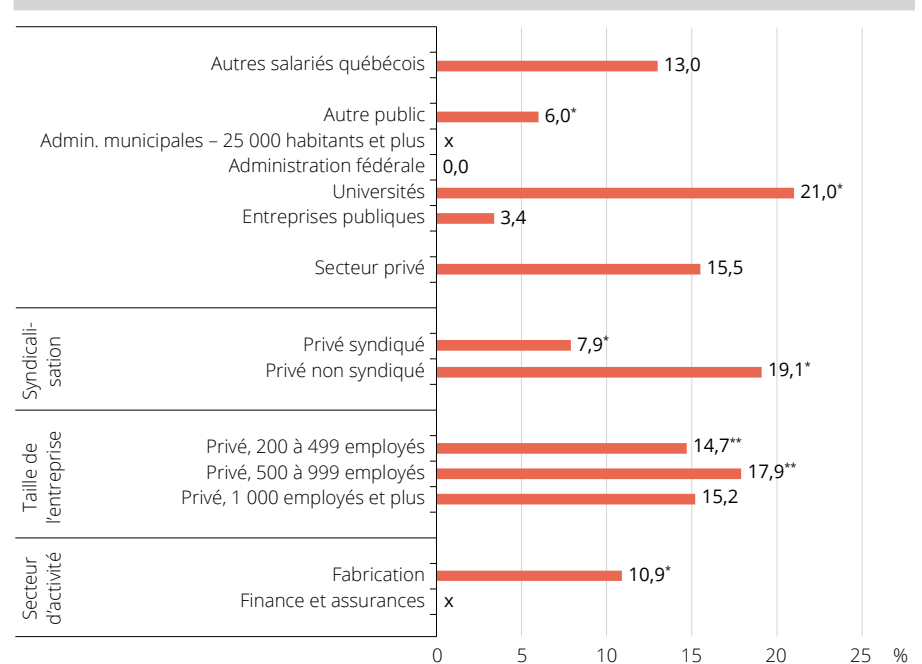
Le deuxième thème regroupe trois mesures : le salaire de base, les primes de conditions de travail et le versement de bonis lié à un programme de rémunération variable.

Mesure 1 : Salaire de base

- Dans les entreprises de 200 employés et plus, moins de 13 % des employés ont vu leur salaire de base modifié ; 90 % d'entre eux travaillaient dans le secteur privé (donnée non présentée).
- Dans le secteur privé, la proportion de salariés qui ont connu une modification de leur salaire de base est de 16 %, soit 10 points de pourcentage de plus que dans le secteur « autre public ».
- Dans ce même secteur, au plus trois quarts des travailleurs ont été touchés temporairement par une telle mesure. Alors tout au plus 54 % d'entre eux ont vu leur salaire diminuer (figure 7).
- Environ 8 % des employés syndiqués du secteur privé ont été visés par une telle mesure. Cette proportion atteint les 19 % chez les salariés non syndiqués du même secteur. Parmi eux, 60 % ont subi une baisse de salaire. Le pourcentage de travailleurs ayant connu une modification de leur salaire varie de 15 % à 18 % selon la taille de l'entreprise.
- Parmi les sous-secteurs du secteur « autre public », pas plus de 21 % des employés du secteur universitaire ont vu leur salaire de base modifié. Cette situation pourrait s'expliquer par les plans de réduction des coûts de fonctionnement mis en œuvre par certains établissements d'enseignement en prévision de perte de revenus. Dans les entreprises publiques, la proportion d'employés touchés est estimée à 3 %. Dans l'administration fédérale, les salaires n'ont pas changé.

Figure 6

Proportion d'employés dont le salaire de base a été modifié entre le 13 mars et le 30 juin 2020, entreprises de 200 employés et plus, Québec



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

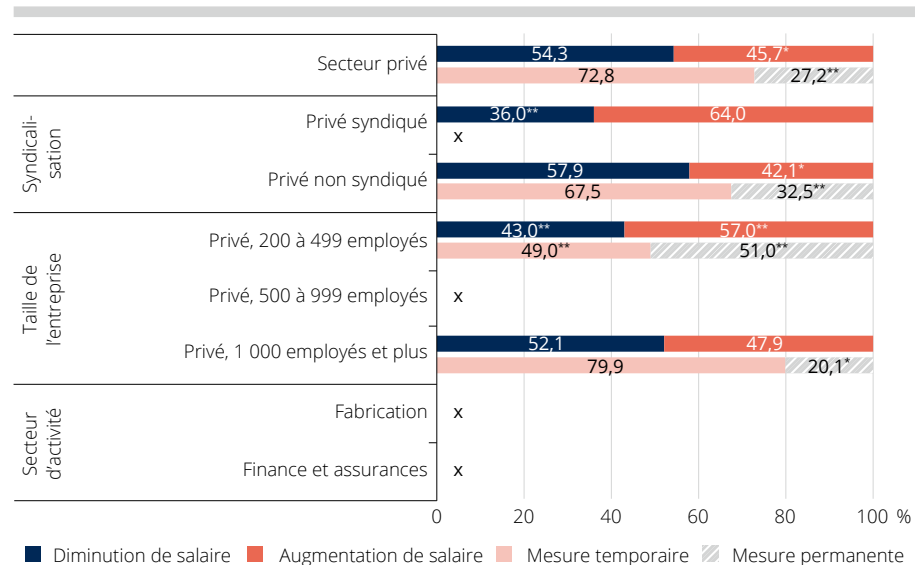
** Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise, fournie à titre indicatif seulement.

x Donnée confidentielle.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec – Collecte 2020*.

Figure 7

Proportion d'employés dont le salaire de base a été modifié, selon le type de mesure, entre le 13 mars et le 30 juin 2020, entreprises de 200 employés et plus, Québec



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

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

x Donnée confidentielle.

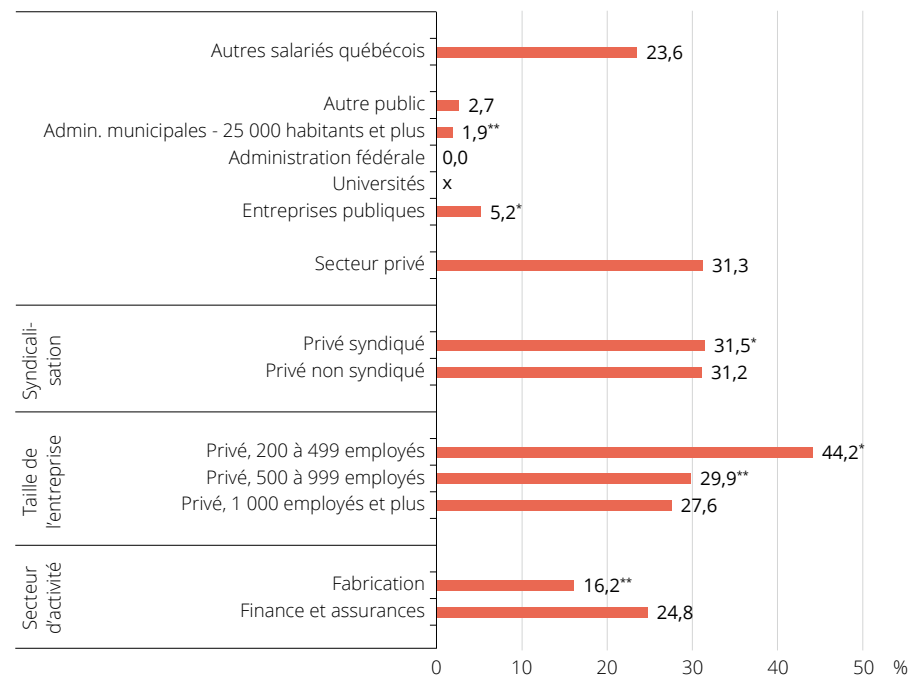
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec – Collecte 2020*.

Mesure 2 : Primes de conditions de travail

- Dans l'ensemble des entreprises de 200 employés et plus, le quart des employés ont reçu une prime en raison de conditions de travail particulières liées à la pandémie (voir la figure 8).
- Dans les entreprises de 200 employés et plus du secteur privé, pas plus de 31 % des employés ont reçu une prime. La même proportion est observée, quel que soit le statut de syndicalisation des employés.
- Environ 44 % des salariés des entreprises de 200 à 499 employés ont été visés par cette mesure, tandis que dans les entreprises de 1 000 employés et plus, la proportion estimée est de 28 %.
- Dans le regroupement public 70 % des personnes qui ont touché une prime liée à de nouvelles conditions de travail travaillaient dans une entreprise publique (donnée non présentée). Dans ce secteur, pas plus de 5 % des employés ont reçu une telle prime.

Figure 8

Proportion d'employés ayant reçu des primes de conditions de travail¹ entre le 13 mars et le 30 juin 2020, entreprises de 200 employés et plus, Québec



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

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

x Donnée confidentielle.

1. Les primes sont liées aux nouvelles conditions de travail entraînées par la COVID-19.

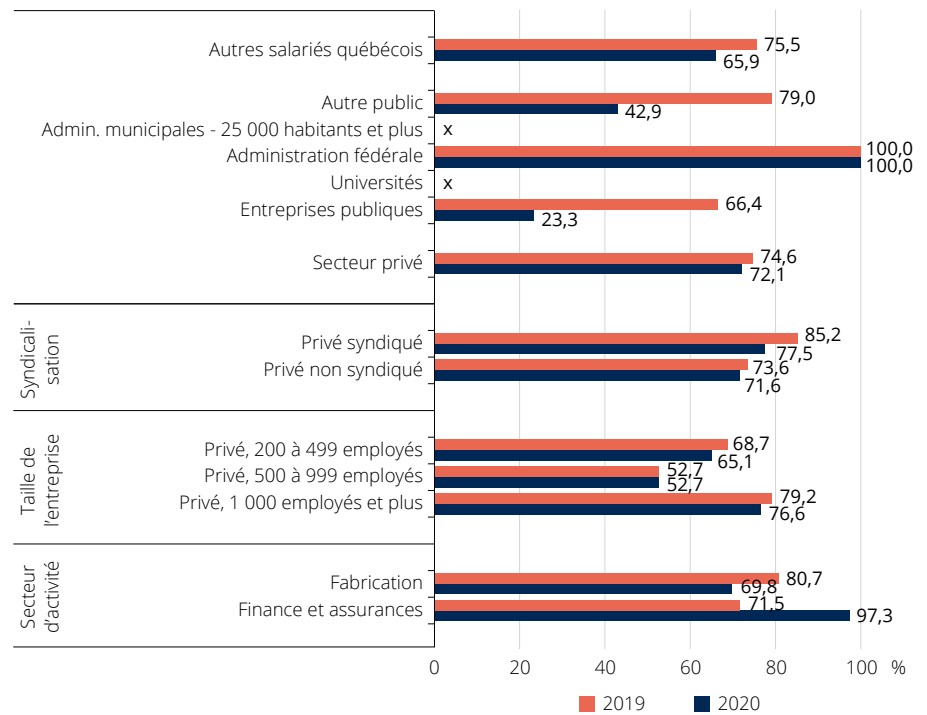
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec – Collecte 2020*.

Mesure 3 : Bonis dans le cadre de programmes de rémunération variable

- En 2019, au plus 76 % des employés œuvrant dans les entreprises de 200 employés et plus ont reçu un boni dans le cadre d'un programme de rémunération variable existant avant le début de la pandémie. L'estimation pour l'année 2020 est d'au plus 66 %. La différence entre les deux années n'est pas statistiquement significative.
- En 2019, dans les secteurs privé et « autre public », la proportion de salariés qui ont reçu un tel boni est respectivement de 75 % et de 80 %. Pour l'année 2020, l'estimation est similaire pour le secteur privé, mais diminue de près de 40 points de pourcentages pour le secteur « autre public » (43 %).
- Les pourcentages observés sont semblables selon le statut de syndicalisation et la taille de l'organisation en 2019 et en 2020. La situation est différente pour le secteur de la finance et des assurances, la proportion des employés ayant reçu une rémunération variable étant plus grande en 2020 qu'en 2019 (environ 97 % contre 72 %).
- Dans les sous-secteurs du secteur « autre public », les estimations présentées sont plus élevées en 2019 qu'en 2020, sauf pour l'administration fédérale.

Figure 9

Proportion d'employés ayant reçu une rémunération variable¹ en 2019 et en 2020, entreprises de 200 employés et plus, Québec



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

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

x Donnée confidentielle.

1. Les primes sont liées aux nouvelles conditions de travail entraînées par la COVID-19.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec – Collecte 2020*.

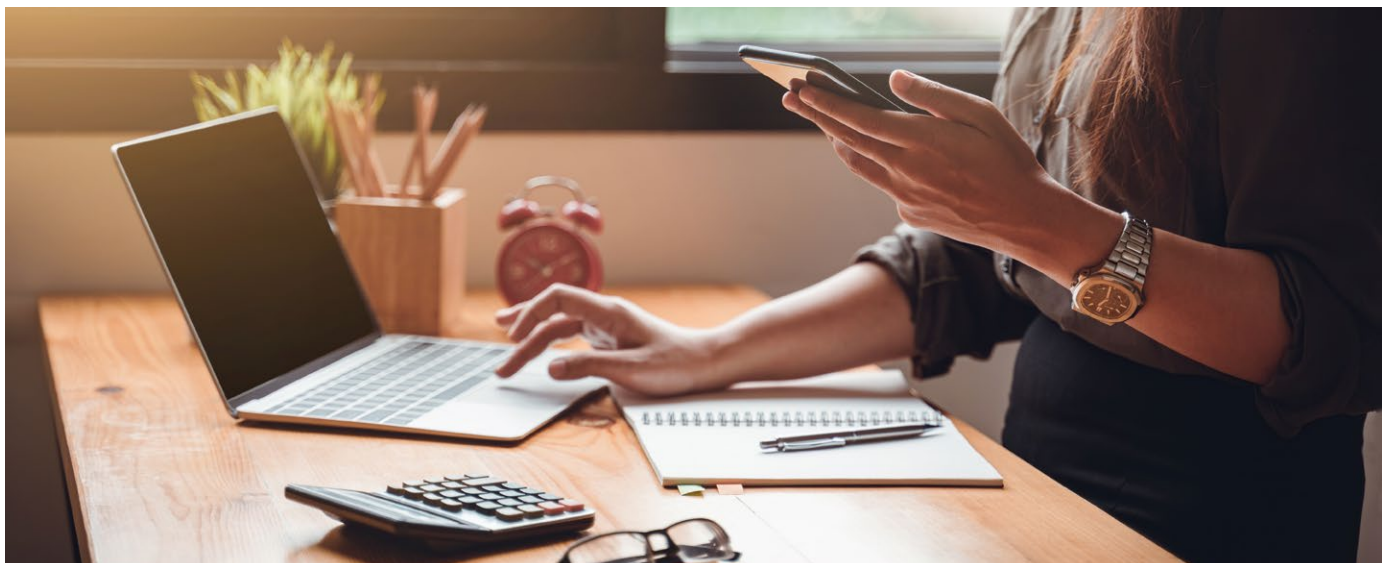


Photo : kenchiro168 / Adobe Stock

Conditions de travail des autres salariés québécois

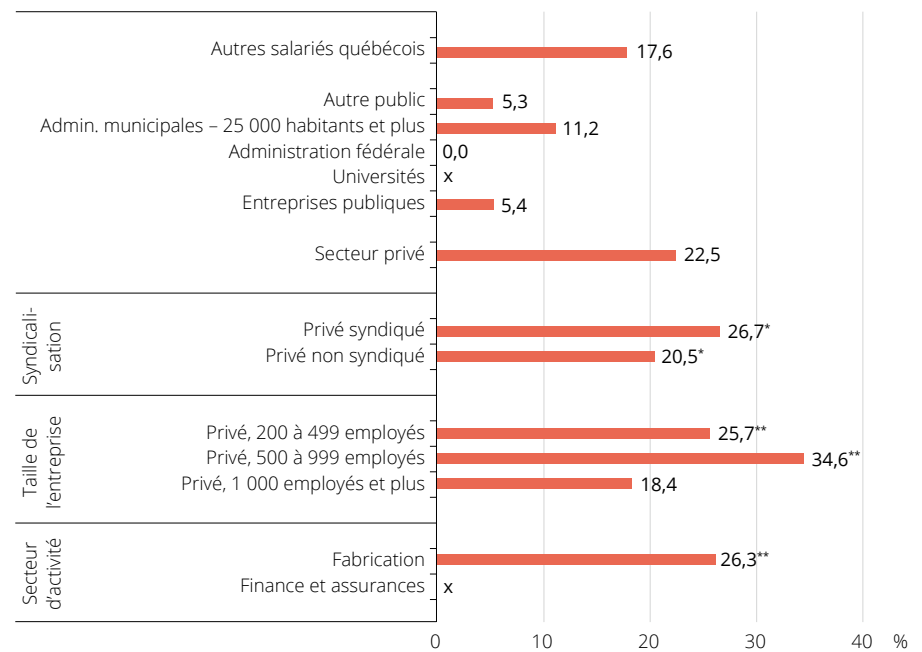
Le troisième thème regroupe deux mesures : les heures de travail et la réouverture de clauses de conventions collectives.

Mesure 1 : Heures de travail

- Dans les entreprises de 200 employés et plus, environ 18 % des employés ont été touchés par la modification des heures de travail (voir la figure 10), la majorité dans le secteur privé. Parmi ceux-ci, 82 % ont subi une réduction de leurs heures de travail en raison de la pandémie (voir la figure 11).
- La proportion de salariés qui ont connu cette situation est plus élevée dans le secteur privé que dans le secteur « autre public » (23 % contre 5 %). La mesure la plus fréquemment employée a été de proposer ou d'imposer une réduction du nombre d'heures de travail.
- Environ 26 % des salariés du secteur de la fabrication ont été touchés par une telle mesure.
- Parmi les sous-secteurs du secteur « autre public », environ 11 % des employés d'administrations municipales ont vu leurs heures de travail changer, alors qu'il n'y a pas eu de changement dans l'administration fédérale.

Figure 10

Proportion d'employés ayant connu une modification de leurs heures de travail entre le 13 mars et le 30 juin 2020, entreprises de 200 employés et plus, Québec



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

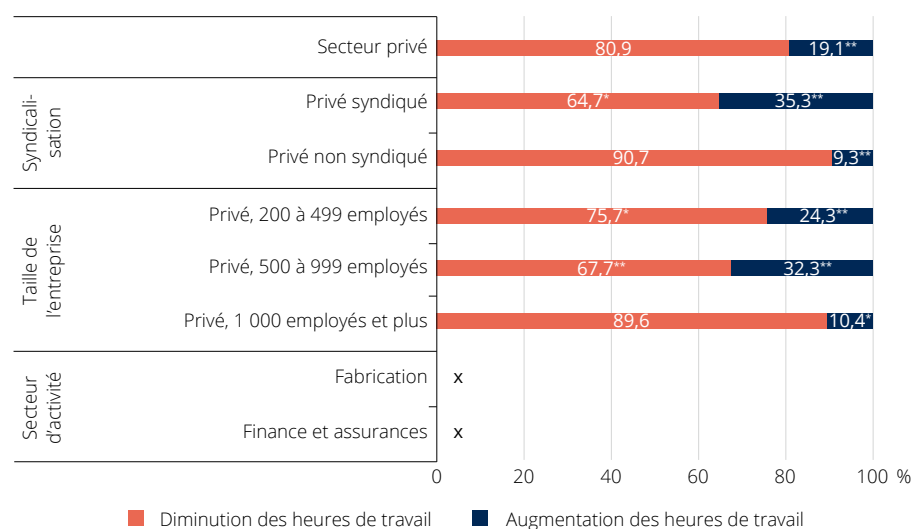
** Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise, fournie à titre indicatif seulement.

x Donnée confidentielle.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec – Collecte 2020*.

Figure 11

Proportion d'employés ayant connu une modification de leurs heures de travail, selon le type de mesure, entre le 13 mars et le 30 juin 2020, entreprises de 200 employés et plus, Québec



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

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

x Donnée confidentielle.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec – Collecte 2020*.

Mesure 2 : Réouverture de clauses de conventions collectives

- Certaines entreprises de 200 employés et plus ont procédé à la réouverture de leurs conventions collectives pour modifier des clauses relatives aux conditions de travail. Cette mesure a été davantage employée dans les sous-secteurs du secteur « autre public » que dans le secteur privé syndiqué.
- Dans le secteur privé, environ 4 % des employés syndiqués ont été touchés par ce type de mesure (voir la figure 12). Dans le secteur « autre public », cette proportion est estimée à 7 %.

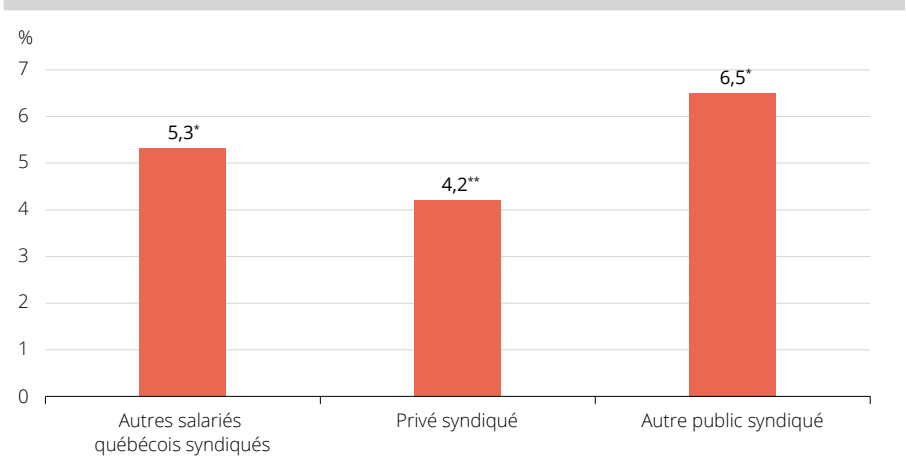
En conclusion

Entre le 13 mars et le 30 juin 2020, les mesures décrites dans le présent article n'ont pas été mises en œuvre de la même façon dans les entreprises de 200 employés et plus du secteur privé que dans celles du secteur « autre public ». En effet, ce sont les employés du secteur privé qui ont été les plus largement touchés par les mesures prises par les employeurs pour composer avec la pandémie de COVID-19. Deux mesures ont toutefois été davantage observées dans le secteur « autre public », soit la réouverture de clauses de conventions collectives et les investissements technologiques, lesquels se sont avérés nécessaires pour la mise en place du télétravail à grande échelle.

Les résultats montrent aussi la plupart du temps que dans les entreprises privées, le nombre d'employés touchés par les mesures n'est pas influencé de façon significative par le statut de syndicalisation, la taille de l'entreprise ou le secteur d'activité. De plus, les mesures analysées ont souvent été appliquées de manière temporaire.

Figure 12

Proportion d'employés syndiqués dont la convention collective a été modifiée entre le 13 mars et le 30 juin 2020, entreprises de 200 employés et plus, Québec



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

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

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec – Collecte 2020*.



Photo : Anastasiia Chepinska / Unsplash

Encadré 2

Méthodologie

Source des données et couverture populationnelle

Les données utilisées pour la comparaison proviennent de l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec* (ERG) réalisée par l'Institut de la statistique du Québec.

La population visée par l'ERG se compose dans un premier temps du secteur privé, qui regroupe l'ensemble des entreprises de 200 employés et plus de tous les secteurs de l'économie, sauf l'agriculture, les pêcheries et la construction. Dans le présent article, les entreprises privées sont ventilées selon le statut de syndicalisation des employés et la taille de l'entreprise, ainsi que pour les deux secteurs d'activité les plus pertinents et les plus représentatifs en effectif, soit la fabrication, et la finance et les assurances.

Elle comprend dans un deuxième temps le secteur « autre public », qui inclut l'administration fédérale au Québec, les administrations municipales, les universités et les entreprises à caractère public de compétence fédérale, provinciale et locale.

Dans l'administration municipale, la population estimée est définie sur la base de la population résidant dans une municipalité plutôt que sur la base du nombre d'employés. Seules les municipalités de 25 000 habitants et plus font partie de la population visée par l'enquête, et celles-ci comportent généralement au moins 200 employés.

Les salariés des secteurs privé et public peuvent être syndiqués ou non syndiqués.

Période de référence

Les données de l'ERG sont celles en vigueur au 1^{er} avril 2020. Étant donné que l'Organisation mondiale de la santé a déclaré l'état de pandémie le 11 mars 2020, les données reçues le 1^{er} avril reflètent la situation à cette date de référence sans égard aux changements temporaires ou permanents qui ont pu être apportés en raison de la pandémie. Afin de mieux refléter la situation, l'ISQ a créé un questionnaire pour recueillir des informations concernant les mesures adoptées par les employeurs des entreprises de 200 employés et plus en lien avec la pandémie. Il s'agit d'un questionnaire succinct ayant comme objectif de présenter un portrait sommaire de la situation sans compromettre l'ERG ni augmenter le fardeau de réponse des répondants. La période de référence du questionnaire s'étend du 13 mars au 30 juin 2020.

Taux de réponse et effectif couvert

Environ 70 % des entreprises privées de 200 employés et plus ont répondu au questionnaire de l'ISQ, tandis que dans le secteur « autre public », le taux de réponse est de près de 100 %. Les données recueillies portent sur tous les employés des entreprises et visées. La population estimée est de 1 041 100 employés pour environ 950 entreprises.

Dans le questionnaire sur la COVID-19, les questions ont été posées en fonction des catégories d'emplois pour plusieurs mesures. Pour cette raison, l'information recueillie peut toucher soit une partie, soit la totalité du groupe d'employés. Par conséquent, les pourcentages inscrits dans l'article doivent être vus comme des bornes supérieures.

Rémunération variable à court terme

La rémunération variable comprend toute forme de rémunération autre qu'un taux de base ou un salaire et pour laquelle les montants versés varient selon les certains critères qualitatifs ou quantitatifs, généralement associés à une prestation individuelle, collective ou organisationnelle. Le montant versé est non récurrent et remis en un ou plusieurs versements suivant une période de référence. La période de référence des régimes à court terme est généralement d'un an ou moins.

Primes de conditions de travail en contexte de COVID-19

La prime liée à la COVID-19 est un montant versé aux employés qui travaillent dans des conditions nouvelles et particulières en raison de la pandémie. Le montant versé peut être un pourcentage du salaire ou un montant préétabli.

Suite à la page 12

Subvention salariale

La Subvention salariale d'urgence du Canada est une aide gouvernementale versée temporairement qui sert à couvrir une partie du salaire d'un travailleur¹. Cette subvention permet aux entreprises canadiennes de réembaucher des travailleurs et d'éviter d'autres pertes d'emploi, et favorise la reprise des activités normales².

Les organismes publics sont exclus des programmes de subvention salariale ; les administrations municipales, les gouvernements locaux, les sociétés d'État, les universités publiques, les collèges, les écoles et les hôpitaux n'y sont donc pas admissibles³.

Différence significative

L'administration fédérale étant recensée, aucune mesure de précision n'est nécessaire ; les différences présentées sont toujours significatives. Dans les autres ventilations analysées, un échantillon est tiré. Afin de déterminer si une différence entre deux résultats est statistiquement significative à un seuil de 5 %, on examine les intervalles de confiance à 95 %. L'absence de chevauchement des intervalles de confiance associés aux résultats comparés indique une différence significative. Lorsqu'il y a un recouvrement, il n'est pas possible de tirer une conclusion, et un test statistique doit être appliqué afin de vérifier si les deux estimations sont statistiquement différentes au seuil de signification de 5 %.

1. PORTAIL QUÉBEC (2021), *Thésaurus de l'activité gouvernementale, fiche du terme « subvention salariale »*, [En ligne]. [thesaurus.gouv.qc.ca/tag/terme.do?id=12075] (Consulté le 25 octobre 2021).
2. GOUVERNEMENT DU CANADA, (2021, mis à jour le 2 septembre), *Subvention salariale d'urgence du Canada – Qui peut faire une demande*, [En ligne]. [canada.ca/fr/agence-revenu/services/subvention/subvention-salariale-urgence/ssuc-qui-faire-demande.html] (Consulté le 25 octobre 2021).
3. *Ibid.*

Autres publications d'intérêt

Rémunération des salariés. État et évolution comparés 2021	Novembre 2021
Marché du travail et rémunération, numéro 29 Comparaison entre les taux d'augmentation des syndiqués de l'administration québécoise et ceux des syndiqués des entreprises publiques québécoises de 2011 à 2019	Novembre 2021
Marché du travail et rémunération, numéro 28 Les personnes ayant une incapacité : participation au marché du travail au Québec en 2017	Septembre 2021

Notice bibliographique suggérée

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2022). « Portrait de diverses mesures adoptées au printemps 2020 par les entreprises de 200 employés et plus au Québec dans le contexte de la pandémie de COVID-19 », *Marché du travail et rémunération*, [En ligne], n° 30, mars, p. 1-13. [statistique.quebec.ca/fr/fichier/portrait-mesures-printemps-2020-entreprises-200-employes-et-plus-pandemie-covid-19.pdf].

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

Anca-Maria Florea et Vladimir Racila

Direction des statistiques du travail et de la rémunération :

Patrice Gauthier

Révision linguistique et édition :

Direction de la diffusion et des communications

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 : cjd@stat.gouv.qc.ca

Site Web : statistique.quebec.ca

Dépôt légal

Bibliothèque et Archives nationales du Québec
1^{er} trimestre 2022
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. statistique.quebec.ca/fr/institut/nous-joindre/droits-auteur-permission-reproduction

Photo en couverture : Janon Stock / Shutterstock