



N°71-586-XIF au catalogue

Indice des coûts de main-d'œuvre

Mai 2001



Statistique
Canada

Statistics
Canada

Canada

Publication autorisée par le ministre responsable de Statistique Canada

© Ministère de l'Industrie, 2001

Tous droits réservés. Il est interdit de reproduire ou de transmettre le contenu de la présente publication, sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, enregistrement sur support magnétique, reproduction électronique, mécanique, photographique, ou autre, ou de l'emmagasiner dans un système de recouvrement, sans l'autorisation écrite préalable des Services de concession des droits de licence, Division du marketing, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, Canada K1A 0T6.

Mai 2001.

No 71-586-XIF au catalogue

ISBN 0-660-96487-2

Périodicité: annuel

Ottawa

Comment obtenir d'autres renseignements

Toute demande de renseignements au sujet du présent produit ou au sujet de statistiques ou de services connexes doit être adressée à: Division de la statistique du travail, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0T6 (appel local: (613) 951-4090, sans frais : 1-866-873-8788 ou par courriel: labour@statcan.ca).

Pour obtenir des renseignements sur l'ensemble des données de Statistique Canada qui sont disponibles, veuillez composer l'un des numéros sans frais suivants. Vous pouvez également communiquer avec nous par courriel ou visiter notre site Web.

Service national de renseignements 1 800 263-1136

Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants 1 800 363-7629

Renseignements concernant le Programme des bibliothèques de dépôt 1 800 700-1033

Télécopieur pour le Programme des bibliothèques de dépôt 1 800 889-9734

Renseignements par courriel infostats@statcan.ca

Site Web www.statcan.ca

Normes de service à la clientèle

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois et ce, dans la langue officielle de leur choix. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle qui doivent être observées par les employés lorsqu'ils offrent des services à la clientèle. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer avec Statistique Canada au numéro sans frais 1 800 263-1136.

Note de reconnaissance

Le succès du système statistique du Canada repose sur un partenariat bien établi entre Statistique Canada et la population, les entreprises, les administrations canadiennes et les autres organismes. Sans cette collaboration et cette bonne volonté, il serait impossible de produire des statistiques précises et actuelles.

Remerciements:

Conception:	Howard Krebs, Kamal Sharan
Recherche de données:	Kamal Sharan
Rédaction:	Kamal Sharan
Révision:	Serge Lavallée
Conception graphique:	Howard Krebs, Kamal Sharan

(Les contributeurs sont énumérés en ordre alphabétique)

Nous tenons également à remercier Irene Ip, Deborah Sunter and Karen Wilson, qui ont revu le texte et formulé d'utiles commentaires.

Indice des coûts de main-d'œuvre

par Kamal K. Sharan

71-586-XIF

Division de la statistique du travail
7-B2, immeuble Jean-Talon, Ottawa K1A 0T6
Statistique Canada (613) 951-4023

Internet : sharkam@statcan.ca

Télécopieur : (613) 951-4087

On peut consulter ce document dans Internet : (www.statcan.ca)

Mai 2001

Les vues qui sont exprimées dans ce document sont celles de l'auteur et ne correspondent pas nécessairement à celles de Statistique Canada.

Also available in English

Table des matières

Introduction	1
I. Qu'est-ce qu'un indice du coût de la main-d'oeuvre?.....	2
II. Expérience de la mesure du coût de la main-d'œuvre dans d'autres pays	3
III. Composantes et élaboration de l'ECI américain	5
IV. Comparaison de l'ICM à d'autres mesures du coût de la main-d'œuvre	9
V. ICM proposé pour le Canada : une approche intégrée à l'Enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE).....	12
VI. Modèle de microdonnées proposé pour l'ICM canadien	14
VII. Plan d'implantation et questions d'élaboration d'un ICM au Canada.....	16
BIBLIOGRAPHIE.....	32

RÉSUMÉ

Avec le présent exposé, nous répondons aux décideurs et aux chercheurs canadiens qui nous ont demandé d'élaborer un indice du coût de la main-d'œuvre (ICM) pour l'économie canadienne. Cet ICM, qui mesure les charges de rémunération, salariales ou non, ne subirait pas l'incidence des variations de l'emploi selon les branches d'activité et les professions.

Nous examinons ici l'indice des coûts d'emploi (ECI) américain.

Nous décrivons l'ICM en termes généraux et comparons cette mesure des coûts de main-d'œuvre à d'autres indicateurs du marché du travail canadien. Nous énumérons en partie les usages et les limites d'un tel indice en nous reportant à l'expérience qu'ont faite d'autres pays de ce dernier.

Nous esquissons enfin les plans et le modèle de microdonnées proposés que l'on doit éprouver pour créer un ICM au Canada. Nous concluons par un résumé des grandes étapes de son établissement et des questions d'élaboration qui se posent.

Mots clés : Indice du coût de la main-d'œuvre (ICM), avantages sociaux, Enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE), panier d'emplois, Indice des coûts d'emploi (ECI).

Introduction

Ces dernières années, les responsables des politiques et des décisions, les analystes et les universitaires au Canada ont exprimé le besoin de disposer d'une mesure sûre et complète du taux de variation des coûts de main-d'œuvre au pays. Grâce à une mesure de l'évolution de la rémunération totale du travail, on comprendrait mieux comment un marché du travail s'adapte aux variations de l'offre et de la demande de main-d'œuvre, tout en obtenant une mesure actuelle des tensions salariales. Un indice du coût de la main-d'œuvre (ICM) serait précieux pour qui veut saisir le rôle de la rémunération variable et des avantages sociaux dans la rémunération globale et déterminer si de telles formes de rémunération accroissent la souplesse en matière salariale. Les salariés et les employeurs de ce pays pourraient prévoir un recours à cette mesure pour les clauses d'échelle mobile de leurs conventions collectives. Avec une mesure sûre et exhaustive du taux de variation des coûts de main-d'œuvre au Canada, on enrichirait très nettement le fonds statistique qui décrit le bien-être économique de la nation.

Il existe bel et bien des données sur l'évolution quantitative de la rémunération du travail au Canada, mais l'information dont nous disposons actuellement accuse invariablement des lacunes diverses. La Division de la statistique du travail de Statistique Canada produit un **ensemble d'indices à pondération fixe de la rémunération horaire et hebdomadaire moyenne**, qui mesurent l'évolution des heures de travail rémunéré et de la répartition de l'emploi entre les branches d'activité, les provinces et territoires et la main-d'œuvre à traitement fixe et à salaire horaire. Il reste que ces indices ne visent que les salaires et les traitements et subissent l'influence des variations de composition professionnelle de l'emploi.

C'est en ayant ces limites à l'esprit et en voulant répondre aux demandes de nombreux utilisateurs, dont la Banque du Canada et le ministère fédéral des Finances, qu'on a lancé une étude pilote de l'élaboration d'un indice du coût de la main-d'œuvre (ICM) pour le Canada. L'indicateur idéal serait une mesure du taux de variation du coût *total*¹ d'une unité horaire de travail hors de toute incidence des variations de composition professionnelle ou industrielle de l'emploi.

Voici comment se présente le reste de notre exposé : la section I définit l'indice du coût de la main-d'œuvre; la section II évoque l'expérience faite dans d'autres pays des mesures des coûts de main-d'œuvre; la section III décrit l'élaboration et les composantes de l'indice des coûts d'emploi (ECI) du Bureau of Labour Statistics des États-Unis; la section IV compare l'ICM à d'autres mesures classiques de la rémunération du travail; la section V expose sommairement les plans conçus en vue de l'établissement d'un tel indice au Canada; la section VI fait de même pour une modélisation de microdonnées; la section VII esquisse enfin un plan d'implantation et rappelle certaines des questions d'élaboration indiciaire qui se posent au Canada.

¹ Le coût total comprend à la fois les salaires et les avantages sociaux.

I. Qu'est-ce qu'un indice du coût de la main-d'oeuvre?

Un indice du coût de la main-d'oeuvre (ICM) est une conception relativement nouvelle² d'une mesure du taux de variation du coût total d'une unité horaire de travail. C'est une mesure de l'évolution de l'ensemble des charges de rémunération, c'est-à-dire du coût salarial et du coût non salarial à l'égard des heures travaillées et non travaillées. Précisons en outre qu'elle prend en compte une qualité et une quantité identiques de travail.

L'ICM est un indice à pondération fixe du type « Laspeyres »³ comme l'indice des prix à la consommation (IPC). Il se trouve à comparer les taux de variation du prix moyen d'une unité horaire de travail entre un moment quelconque et une année de référence ou de base pour un **panier fixe de professions** dans le temps. Avec un tel panier, les variations de composition professionnelle de la main-d'oeuvre ne se présentent plus comme des gains ou des pertes salariaux comme dans certaines autres mesures des coûts de main-d'oeuvre, et notamment dans celle des gains horaires moyens (GHM) en pondération variable. Dans sa construction, l'ICM mesure **le taux de variation du prix moyen du travail** (coût salarial et coût des prestations non salariales) pour un panier formé d'un certain nombre de professions, et **non pas la variation des niveaux moyens de rémunération du travail**, et ce, au même titre que l'IPC qui mesure, lui, le taux de variation du prix moyen d'un certain panier de biens et de services par opposition à l'évolution du coût moyen de la vie. Cela confère à l'ICM un caractère d'indice de Laspeyres où les valeurs de pondération correspondent aux proportions de l'ensemble des professions que représentent les professions choisies.

Voici certains des pays où on produit déjà un indice du coût de la main-d'oeuvre⁴ :

- États-Unis;
- Nouvelle-Zélande; (EUROSTAT).
- Suède;
- Australie;
- pays membres de l'Union européenne

Il n'y a pas de définition universelle de l'indice du coût de la main-d'oeuvre comme dans le cas des coûts unitaires de main-d'oeuvre. En général, l'ICM mesure le coût total d'une unité horaire de travail. Les deux composantes de cet indice sont les salaires et traitements, dont la nature est la même dans tous les pays, et les avantages sociaux,

² Les premiers chiffres d'un indice des coûts de main-d'oeuvre ont été diffusés en 1980 (salaires et prestations non salariales) aux États-Unis, en 1991 en Nouvelle-Zélande et au premier trimestre de 1998 dans les États membres de l'Union européenne avec un indice distinct pour Eurostat. L'Australie prévoit produire un ICM complet d'ici 2003 et le Canada songe à lui emboîter le pas d'ici l'automne de la même année. D'un point de vue conceptuel, l'ECI américain ressemble fort à l'ICM canadien. Dans notre exposé, les deux termes sont interchangeables.

³ Un indice de Laspeyres tient les valeurs de pondération pour constantes au stade initial de la collecte de données et mesure les variations en pondération fixe. Dans le calcul d'un indice des variations des charges de rémunération des employeurs, il retient un ensemble fixe de professions à cette étape. Ces professions deviennent une constante, et on y mesure les charges de rémunération.

⁴ Vous pouvez nous demander des détails sur l'expérience qu'ont faite ces pays des indices de coûts de main-d'oeuvre.

qui diffèrent de pays en pays selon les besoins et la dynamique propres des économies. En ce sens, l'ICM ne reste pas exactement le même comme mesure d'un pays à l'autre comme s'il s'agissait des coûts unitaires de main-d'œuvre ou de la productivité du travail. L'annexe A compare les composantes et les méthodes d'enquête de l'ICM dans certains pays.

Encadré 1 : Des termes différents pour des mesures semblables

L'ECI est semblable à un ICM. Il mesure le taux de variation de la rémunération des salariés, ce qui comprend les salaires et traitements et le coût des avantages sociaux à la charge des employeurs. Il appréhende la rémunération horaire d'un panier fixe d'emplois.

On utilise plus fréquemment le sigle ICM au Canada, en Australie et en Nouvelle-Zélande.

En Europe et dans les pays membres de l'Union européenne, on emploie le terme « indice des prix du travail ».

Il convient de noter que, pour l'essentiel, ces trois termes sont identiques. Le principe qui sous-tend ces mesures du coût de la main-d'œuvre est celui de l'obtention d'un indice exhaustif des coûts totaux de main-d'œuvre qui se trouve à mesurer les coûts, salariaux ou non, hors de toute incidence des variations professionnelles et industrielles de l'emploi.

II. *Expérience de la mesure du coût de la main-d'œuvre dans d'autres pays*

Aux États-Unis, on a conçu un indice des coûts d'emploi (ECI) pour répondre aux besoins des décideurs désireux de disposer d'un indicateur actuel, précis et complet des variations des coûts de main-d'œuvre à la charge des employeurs hors de toute influence des variations de composition industrielle et professionnelle de l'emploi. Les premières statistiques ECI ont été rendues publiques dans ce pays en juin 1976 pour la période septembre-décembre 1975. Elles se bornaient à décrire l'évolution des salaires de l'industrie privée pour les grands groupes professionnels et industriels et les régions et selon la syndicalisation et la taille sectorielle. En 1980, on a élaboré des mesures de la variation des charges totales de rémunération (charges salariales et coût des avantages sociaux à la charge des employeurs) dans un contexte où la progression rapide des régimes d'avantages sociaux rendait peu appropriée la seule mesure des coûts salariaux de main-d'œuvre. En juin 1981, on ajoutait les États et les administrations locales aux secteurs ECI, si bien que l'indice appréhendait l'ensemble des salaires civils dans une proportion de 94 %. En 1989, les États-Unis remplaçaient leur indice de rémunération horaire (« Hourly Earnings Index ») par l'ECI. En 1991, la Nouvelle-Zélande substituait pour sa part un indice des coûts de main-d'œuvre à son « Prevailing Weekly Wage Rates Index » (PWWRI). Par ailleurs, l'Australie passera en

2003 de son « Award System Index » à un ICM complet⁵. Enfin, Eurostat a commencé à diffuser des chiffres ICM pour les États membres au premier trimestre de 1998.

Les pays qui ont élaboré et diffusé un indice du coût de la main-d'œuvre ont adapté plus ou moins cette mesure à leurs propres besoins et moyens. C'est ainsi que les divers indices nationaux qui existent comportent chacun leurs usages et leurs limites. L'expérience respective de la Nouvelle-Zélande et des États-Unis peut être instructive pour l'élaboration d'un indice du coût de la main-d'œuvre au Canada, car ce sont les deux seuls pays à avoir employé des mesures semblables assez longtemps pour donner une juste idée des usages et des limites des données dans une perspective à long terme.

Usages de l'ECI aux États-Unis :

1. C'est la seule mesure des coûts de main-d'œuvre où le traitement des salaires et traitements et de la rémunération totale soit cohérent, tout comme les sous-séries produites par profession et industrie.
2. Le Federal Reserve Board se sert de l'ECI pour élaborer les politiques monétaire et budgétaire et en surveiller les effets.
3. L'indice permet aux économistes et aux analystes de jauger l'incidence globale et sectorielle des variations des coûts de main-d'œuvre dans l'économie.
4. L'ECI joue un rôle particulièrement important dans les études consacrées aux rapports entre les prix, la productivité, les coûts de main-d'œuvre et l'emploi.
5. Il sert également d'échelle mobile des coûts de main-d'œuvre.

Usages de l'ICM en Nouvelle-Zélande :

1. L'indice sert aux négociations salariales.
2. Il sert aussi à l'établissement des clauses d'échelle mobile des contrats (ce que l'on appelle aussi clauses d'adaptation aux variations de coûts). On combine les indices de taux salariaux ou l'indice d'ensemble des coûts de main-d'œuvre d'un groupe d'industries (ou de professions) à l'indice correspondant des prix à la production (qui mesure les variations de prix à la production hors coûts de main-d'œuvre) pour dégager des valeurs appropriées d'adaptation aux variations de coûts.
3. Ainsi, les deux parties à un contrat s'appuient sur une procédure convenue de rajustement des prix de soumission et donc de compensation des fournisseurs de biens et de services à l'égard de l'évolution en cours des coûts de main-d'œuvre et des prix des autres apports.

⁵ L'Australie a publié un « Wage Cost Index » (WCI) qui ne tient pas compte des prestations non salariales.

4. Les prévisionnistes économiques et les décideurs se reportent à cet indice pour observer et prévoir les mouvements des salaires. La Reserve Bank de la Nouvelle-Zélande peut, grâce à l'ICM et aux données trimestrielles sur l'emploi, surveiller et prévoir les variations de coûts unitaires de main-d'œuvre et l'inflation des salaires nominaux, facteurs qui influent sur la politique monétaire.
5. L'indice est exploité à Statistics New Zealand dans la comptabilité nationale et l'indice des prix à la production, par exemple.

Limites de l'ECI aux États-Unis :

1. Les coûts de main-d'œuvre ne relèvent pas tous (frais de formation, paiements salariaux à titre rétroactif, etc.) de la définition que donne l'ECI de la rémunération.
2. L'indice n'appréhende pas certains types de rémunération comme les primes de signature ou les options de souscription d'actions.
3. Il est entaché de graves erreurs d'échantillonnage, car le BLS recueille ces données auprès d'une faible proportion de la population visée de salariés par souci d'économie.
4. Il est sujet aux surévaluations propres à un indice du type Laspeyres.
5. À l'heure actuelle, il ne vise pas l'ensemble des employeurs et des salariés, bien qu'il appréhende presque tous les travailleurs de l'économie civile (non fédérale) hors agriculture.

Limites de l'ICM en Nouvelle-Zélande :

1. L'indice se trouve à exclure des paiements salariaux irréguliers comme les gratifications occasionnelles, les commissions et les paiements ponctuels tenant lieu de majorations salariales.
2. Il ne tient pas compte non plus des augmentations de salaire au rendement, ni des majorations d'avancement et d'états de service.
3. Dans ce pays, il n'y a pas de ventilation de l'indice selon les régions ni les sexes.
4. Il n'y a pas de données disponibles non plus sur les montants moyens des salaires, et ce, parce que l'échantillon n'est pas aléatoire et qu'il est relativement modeste et conçu pour une mesure de variations plutôt que de niveaux.

III. Composantes et élaboration de l'ECI américain

L'ECI est une série trimestrielle américaine qui mesure la rémunération du travail par heure travaillée avec tous les salaires et traitements et les avantages sociaux procurés par les employeurs. Dans ce pays, l'ECI est considéré comme la meilleure source d'évaluation d'ensemble des tensions des prix attribuables à l'emploi. Il a du succès parce qu'il appréhende les mouvements des charges de rémunération, salariales ou

non. L'Office of Management and Budget a érigé cet indice en « indicateur économique principal » au niveau fédéral.

L'ECI est hautement prisé comme mesure des coûts de main-d'œuvre aux États-Unis. Abate (1998) a dit de cet indice qu'il représentait la meilleure mesure des charges de rémunération. De même, dans un rapport de Griggs and Santow Incorporated, on décrit l'ECI comme la meilleure mesure du comportement des salaires et des avantages sociaux payés, ainsi que du rythme de progression de ces coûts d'emploi.

L'indice en question est calculé à partir de données de rémunération par profession, qui sont tirées d'un échantillon d'établissements et de professions dans une pondération représentative de l'univers industriel et professionnel de l'économie. Il a deux composantes :

1. La composante salariale de l'indice est représentée par la rémunération horaire moyenne des heures normales de travail dans une profession. Par rémunération des heures normales, on entend les gains totaux avant déductions et à l'**exclusion** des paiements majorés d'heures supplémentaires, de week-end et de nuit. Dans le calcul des gains, on tient compte des primes de production, des commissions et des allocations de vie chère.
2. La composante non salariale comprend les congés annuels et autres congés payés, les cotisations patronales aux régimes de retraite et d'assurance, les primes hors production (considérées comme un avantage dans l'ECI), les paiements en nature, le gîte et le couvert et les pourboires. Il y a 20 catégories d'avantages qui figurent actuellement dans le calcul de l'indice. Le BLS mène des études et des enquêtes sur les options de souscription d'actions, qui pourraient constituer une 21^e catégorie dans ce même calcul.

L'**unité fondamentale de collecte de données** est l'emploi comme le définit l'établissement. L'ECI mesure l'évolution salariale pour les mêmes emplois dans les mêmes établissements et applique des valeurs fixes de pondération de l'emploi pour les variations de ce dernier entre les emplois et les établissements. L'unité d'observation se trouve normalisée dans une certaine mesure sous le niveau « emplois » par une caractérisation du travail propre aux divers emplois (selon le type de travail qui prédomine : travail à plein temps ou à temps partiel, rémunération au rendement ou en fonction des heures travaillées, etc.).

Tous les gains se calculent en base horaire, que la rémunération soit horaire ou non. On met en conversion horaire les gains des employés (traitement fixe) et de la main-d'œuvre au rendement, tout comme les coûts d'avantages sociaux. Ainsi, la rémunération horaire dans les professions et le coût des avantages sociaux par heure travaillée à la charge des employeurs constituent le prix du travail dans l'ECI.

La nature des données recueillies varie quelque peu selon les avantages sociaux. Dans le cas des congés payés, l'élément d'information est d'ordinaire le nombre moyen de semaines, de jours ou d'heures par an. Dans celui des régimes d'assurance, il peut s'agir des milliers de dollars de garantie d'assurance-vie ou d'un taux mensuel d'assurance soins médicaux. Enfin, dans le cas des avantages sociaux obligatoires, on

se reporte habituellement à un taux de cotisation et à un maximum de rémunération assurable. Toutefois, quel que soit l'élément d'information, on convertit toujours les coûts d'avantages sociaux en cents par heure travaillée. L'encadré 2 illustre le calcul en cents horaires du coût des avantages sociaux.

ENCADRÉ 2 : Exemple de calcul en cents par heure travaillée

- élément d'information 2,8 semaines de congé annuel en moyenne
 - Heures hebdomadaires normales 40
 - Taux horaire moyen de rémunération des heures normales 6,95 \$
 - Heures annuelles travaillées 1 950
- (le calcul se fait par des systèmes de traitement de données)

cents par heure travaillée =

$$\left(\frac{\text{semaines/an} * \text{heures/semaine} * \text{salaire/heure}}{\text{heures/semaine}} \right)$$

$$\text{cents par heure travaillée} = \left(\frac{2,8 * 40 * 6,95 \$}{1950} \right), \text{cents par heure travaillée} = 0,3999 \$.$$

(2,8 semaines/an) * (40 heures/semaine) = 112 heures annuelles moyennes de congé annuel

(112 heures/an) * (6,95 \$/heure) = 778,40 \$ (coût annuel moyen du congé annuel)

(778,49 \$/an) / (1 950 heures/an) = 0,399 \$ (coût moyen par heure travaillée du congé annuel)

Au Bureau of Labour Statistics (BLS), l'ECI se calcule en deux étapes. D'abord, on estime la rémunération moyenne du travail dans chaque catégorie, ce qui est plus compliqué que les calculs qui se font en seconde étape. Le mode le plus simple d'estimation de la variation moyenne de la rémunération du travail dans une catégorie de la période 0 à la période t consiste à comparer la rémunération moyenne de la catégorie dans la période visée et dans la période de référence. Comme l'échantillon ECI change dans le temps, on se trouve à comparer entre emplois des moyennes qui peuvent ne pas être homogènes. Comme remède, l'ECI adopte une orientation différente. D'abord, on calcule la variation moyenne de la rémunération d'une catégorie entre la période 0 et la période 1 comme un rapport de rémunération moyenne pour les emplois de la catégorie entre la période 1 et la période 0. Pour que les estimations ne subissent pas l'influence des changements d'échantillon, on appréhende seulement les éléments présents dans les échantillons des deux périodes. On procède de la même manière pour calculer la variation moyenne de la rémunération entre les périodes 1 et 2, 2 et 3, et ainsi de suite. On peut alors dégager la variation correspondante de la rémunération moyenne de la période 0 à la période t comme le produit des variations propres aux diverses périodes mises en comparaison.

En seconde étape, on agrège les moyennes des catégories pour obtenir l'indice final. L'ECI est conçu pour indiquer comment aurait évolué dans le temps la rémunération moyenne versée par les employeurs si la composition industrielle et professionnelle de l'emploi n'avait pas changé depuis la période de référence. Il se calcule comme la somme pondérée des variations des charges de rémunération pour toutes les catégories d'emplois industries-professions, le facteur de pondération de chaque catégorie étant sa part de la rémunération totale du travail dans la période de référence. Les chiffres d'emplois servant à l'élaboration de la pondération viennent du recensement de la population.

L'ECI se calcule à l'aide des données suivantes :

1. **rémunération horaire moyenne des heures normales** dans les professions sur lesquelles on dispose de données pour la période actuelle et les périodes antérieures d'enquête;
2. **coût des avantages sociaux par heure travaillée** à la charge des employeurs;
3. **emploi** dans les professions d'une industrie;
4. **valeurs de pondération** d'après une enquête sur les professions des salariés ou l'emploi initial déclaré dans le questionnaire d'enquête; elles traduisent tant l'emploi dans chaque établissement-profession observé que les probabilités individuelles de sélection des établissements-professions.

Aux États-Unis, les données ECI sont en diffusion trimestrielle. Elles sont publiées le mois qui suit la période d'enquête dans *Current Wage Developments* et *Monthly Labour Review*, deux parutions mensuelles du BLS. L'ECI n'est pas un indice trimestriel en ce sens qu'il ne livre pas de moyennes pour un trimestre. Il se calcule à partir des données du troisième mois du trimestre et se publie à intervalles trimestriels.

Peut-être la meilleure façon d'illustrer son calcul est-elle d'examiner le cadre fondamental de ce calcul aux États-Unis par une formule indiciaire de pondération fixe⁶. L'encadré 3 décrit cette formule simplifiée.

Encadré 3 : Formule de calcul de l'ECI

$$ECI_t = \left(\frac{\sum_i^L \left[\frac{E_{i0}W_{i0}}{\sum_i E_{i0}W_{i0}} \frac{W_{it}}{W_{i0}} \right]}{\sum_i E_{i0}W_{i0}} * 100 \right)$$

⁶ Il faut dire que la formule de calcul de l'ECI américain est différente, puisque nous avons simplifié celle que nous présentons ici à des fins d'illustration.

où

ECl_t : = indice des coûts d'emploi dans la période t;

W_{it} : rémunération moyenne versée aux travailleurs de la catégorie i dans la période t;

E_{it} : nombre de travailleurs de la catégorie i employés dans la période t;

0 : période de référence;

t : période visée.

Les options de souscription d'actions représentent un nouvel avantage non salarial de plus en plus en vogue. Le BLS mène des études à ce sujet afin d'établir si de tels régimes d'actionnariat ne devraient pas être pris en compte comme 21^e catégorie d'avantages dans le calcul de l'ECI.

IV. Comparaison de l'ICM à d'autres mesures du coût de la main-d'œuvre

L'ICM diffère d'autres mesures des coûts de main-d'œuvre comme les mesures des gains horaires moyens (GHM), des coûts unitaires de main-d'œuvre (CUM) et de la rémunération horaire (RH). Dans la section qui suit, nous mettrons l'ECI et ces autres mesures en parallèle.

1. ICM et mesure des gains horaires moyens (GHM) :

Publiée par la Division de la statistique du travail de Statistique Canada et tirée de l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH), la série des gains horaires moyens (GHM) décrit les variations des gains horaires avec la rémunération des heures supplémentaires et les autres paiements variables. Elle rapporte la rémunération totale aux heures rémunérées totales de la main-d'œuvre. Étant mensuelle, cette mesure est plus actuelle que l'ICM, celui-ci étant en base trimestrielle dans la plupart des pays⁷. L'ICM offre cependant une mesure plus complète des coûts de main-d'œuvre, car on y trouve beaucoup de grands éléments de rémunération du travail comme les gratifications hors production, les cotisations patronales aux régimes d'assurance soins médicaux et les cotisations sociales versées par les employeurs, qui sont autant d'éléments absents de la mesure de la rémunération horaire moyenne.

2. Rémunération horaire et hebdomadaire moyenne en pondération fixe :

La Division de la statistique du travail de Statistique Canada produit en outre un ensemble d'indices de rémunération horaire et hebdomadaire moyenne à pondération fixe, qui sont conçus pour cerner l'incidence des variations des heures rémunérées et de la composition de l'emploi entre les branches d'activité, les provinces et territoires et les catégories de travailleurs à traitement fixe et à salaire horaire. On ajuste ces séries en fonction des variations de composition de l'emploi par une réagrégation des données

⁷ Au Canada, les premiers chiffres ICM publiés seront en base annuelle, mais on prévoit qu'un jour ces données paraîtront en base trimestrielle.

de l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH), puisque c'est là une importante source de variation de composition dans certaines industries. L'année de référence de l'indice actuel est 1986. Toutefois, comme l'EERH ne recueille pas de données par profession, les indices de rémunération à pondération fixe ne tiennent pas compte des variations professionnelles qui influent sur les tendances foncières des taux salariaux. Dans cette enquête, on ne recueille pas non plus de données sur les avantages sociaux.

3. ICM et mesure des coûts unitaires de main-d'œuvre (CUM) :

Le coût unitaire de main-d'œuvre (CUM) se définit comme la rémunération horaire du travail divisée par la production horaire, laquelle mesure la productivité du travail. À l'instar de l'ICM, la mesure CUM prend en compte le coût des avantages sociaux, qu'il s'agisse des cotisations patronales de sécurité sociale ou des frais d'assurance-maladie à la charge des employeurs.

Il reste que, dans la mesure CUM, on appréhende une partie de la rémunération comme le revenu des propriétaires, ce que ne fait pas l'ICM.

Avec la mesure CUM, on a l'inconvénient possible que, dans la mesure de la rémunération horaire à la base de son calcul, on n'applique pas une pondération fixe industries-professions, comme on le fera dans l'ICM. En revanche, un important avantage que présente la mesure CUM sur la mesure ICM réside dans les ajustements de variation de productivité du travail.

Dans le tableau qui suit, nous comparerons les mesures ICM, GHM et CUM. À l'annexe B, nous mettrons en parallèle les sources de données, les périodicités, les champs d'observation et les lacunes de différentes enquêtes travail de Statistique Canada.

Tableau A

Comparaison des mesures de coûts de main-d'œuvre

ASPECTS	ICM (proposé)	GHM	CUM
DÉFINITIONS	ICM : (total des salaires et des avantages sociaux dans la période t/total des salaires et des avantages sociaux dans la période 0)*100	GHM : rémunération totale des salariés/nombre total d'heures rémunérées des salariés	CUM : production horaire totale/rémunération horaire du travail
Champs d'observation de l'emploi	Tous les travailleurs en production et hors production sauf ceux de l'agriculture, des forêts, de la pêche, de la chasse et du piégeage, de l'administration publique et du secteur du travail indépendant	Sans les travailleurs de l'agriculture, des forêts, de la pêche, de la chasse et du piégeage, de l'administration publique ni du secteur du travail indépendant	Avec les travailleurs indépendants
Champs d'observation de la rémunération	Salaires et traitements, PLUS coût des avantages sociaux à la charge des employeurs	Salaires et traitements, commissions, rémunération des heures supplémentaires et du travail à la pièce et congés payés	Salaires et avantages sociaux comme dans l'ICM
Variations salariales	On mesure les variations des salaires et des avantages sociaux et <i>exclut</i> les effets des variations professionnelles et industrielles de l'emploi	Cette mesure ne tient pas compte des avantages sociaux, ni des variations de professions des salariés	On n'applique pas de valeurs de pondération fixe industries-professions, aussi pourrait-on à tort interpréter comme une inflation de coûts de main-d'œuvre un infléchissement de la composition de l'emploi en faveur des emplois mieux rémunérés
Rémunération des heures supplémentaires	On élimine les fluctuations attribuables aux changements de nombre d'heures travaillées	Avec la rémunération des heures supplémentaires	

ASPECTS	ICM (proposé)	GHM	CUM
Séries détaillées	On peut publier des séries en fonction de catégories industrielles, professionnelles et géographiques	On ne produit pas de données pour des catégorie très fines	On ne produit pas de données pour de telles catégories fines

V. ICM proposé pour le Canada : une approche intégrée à l'Enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE)

L'Enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE), que réalise chaque année Statistique Canada, est conçue pour renseigner sur une grande diversité de questions qui intéressent les employeurs et les salariés. Elle est unique en ce que les *employeurs* et les *salariés*, que l'on suit sur plusieurs années, sont aussi reliés au niveau des microdonnées, les salariés étant choisis au hasard dans un échantillon d'établissements. Ainsi, on disposera de renseignements du côté tant de l'offre que de la demande sur le marché du travail pour enrichir les études consacrées à l'un ou l'autre de ces aspects du marché.

L'EMTE servira en effet à élaborer les principales composantes en microdonnées de cet indice⁸. On extraira les données quantitatives des coûts salariaux et des avantages sociaux du volet « *employeurs* » de l'EMTE. Les données numériques des taux salariaux et de la rémunération variable, ainsi que des avantages sociaux par profession, viendront du volet « *salariés* » de cette même enquête.

Au départ, l'équipe de conception de l'ICM prévoyait établir le coût des avantages sociaux en recueillant des données de fréquence auprès des employeurs dans le cadre de l'EMTE et en estimant le prix de ces prestations grâce à une petite enquête auprès de l'industrie des fournisseurs d'avantages sociaux. On pensait que, en adoptant cette orientation, on allégerait le plus possible le fardeau de réponse imposé aux enquêtés de l'EMTE et trouverait une méthode économique d'établissement des charges non salariales. L'équipe de conception a rencontré des représentants de l'industrie de l'assurance (fournisseurs d'avantages sociaux) et d'un grand bureau d'experts-conseils en avantages sociaux. Les renseignements obtenus à l'occasion de ces rencontres ont fait rejeter l'enquête auprès des assureurs comme premier choix pour l'exercice « avantages sociaux » dans le projet ICM.

La démarche initiale proposée avait pour grand inconvénient que les assureurs auraient besoin de données bien plus détaillées que celles que recueille actuellement l'EMTE pour établir efficacement le coût des avantages. Ainsi, l'EMTE se renseigne simplement sur la disponibilité de régimes complémentaires d'assurance-maladie. Pour fixer le coût de tels avantages, les assureurs devraient savoir quels sont les avantages inclus ou exclus, quel est le degré de coassurance, quelles sont les prestations qui vont aussi aux membres de la famille, en quoi consiste l'industrie et quelle est en gros la composition démographique de sa main-d'œuvre. Il faudrait des données aussi détaillées pour toute

⁸ Voir le graphique A.

la gamme des avantages. Pour recueillir une information aussi fine, il faudrait finalement deux enquêtes très lourdes, c'est-à-dire :

1. une EMTE très élargie qui appréhenderait dans leurs particularités les prestations non salariales destinées aux diverses catégories de salariés;
2. une enquête auprès des fournisseurs d'avantages sociaux qui exigerait que les enquêtés établissent le coût des régimes visés dans tout leur détail de sorte que l'on puisse connaître les coûts de toute la diversité des régimes observés par l'EMTE.

Comme problème d'ordre secondaire, il y a la tendance chez les gros employeurs (administration fédérale, par exemple) à autoassurer au moins une partie de leurs avantages, les sociétés d'assurance étant tout simplement là pour fournir des services administratifs. Ainsi, pour beaucoup de grandes entreprises, il nous faudrait soit recueillir des données sur les coûts auprès des employeurs (ce que nous essayons d'éviter avec cette orientation), soit trouver qui fournit ces services administratifs et en obtenir les coûts en question. Ni l'une ni l'autre de ces responsabilités ne semble conforme à l'esprit de la proposition de départ. Il faut également dire que l'option « fournisseurs d'avantages sociaux » ne nous aurait pas assuré une information de qualité, car les dépenses annuelles des régimes en cause peuvent grandement différer de leurs coûts actuariels.

C'est ainsi que l'équipe de conception a décidé d'essayer une orientation visant à la collecte de données de base sur les charges non salariales auprès des employeurs. Nous avons voulu demander aux enquêtés de nous indiquer les coûts moyens par salarié, cette information reposant sur des « données de mémoire » de gens dont les déclarations portent principalement sur les ressources humaines. Ainsi, la plupart sauraient quels sont les coûts de régimes de retraite et les cotisations de régimes d'invalidité en proportion des salaires, quelle est la valeur des primes de régimes complémentaires d'assurance-maladie et de régimes de soins dentaires par salarié, et ainsi de suite. On se trouverait ainsi à ajouter au fardeau de réponse EMTE, mais pas autant que si on recueillait les données détaillées dont ont besoin les assureurs pour établir le coût des avantages de l'extérieur.

On a éprouvé cette orientation sur le terrain par un sous-ensemble de questions EMTE posées aux employeurs en janvier et février 2000 dans un petit échantillon sans chevauchement (il n'y avait pas de répondants actuels de l'EMTE) de quelque 200 établissements. Après une évaluation de la démarche et de la perception du fardeau de réponse chez les répondants et les intervieweurs, nous avons jugé faisable un essai ICM-EMTE en intégration.

L'essai pilote d'intégration auprès d'un échantillon distinct d'un millier d'employeurs EMTE aura lieu à l'automne 2000. Il permettra également d'évaluer le fardeau de réponse d'une enquête intégrée à l'EMTE dans la préparation des activités de collecte (travailleurs de la production) AN 3 au printemps 2001. Ainsi, l'ICM devient un produit de l'EMTE. L'annexe C énumère les avantages sociaux inclus dans l'ICM canadien.

VI. Modèle de microdonnées proposé pour l'ICM canadien

L'ICM canadien a deux composantes⁹ :

1. salaires et traitements;
2. avantages sociaux.

On se renseignera auprès des employeurs comme des salariés de l'EMTE sur les salaires et les avantages sociaux, ainsi que sur des caractéristiques démographiques comme le sexe, le degré d'instruction, la durée d'occupation des emplois et l'ethnicité.

Les avantages sociaux obligatoires sont directement fonction des salaires, des heures de travail et des provinces de résidence. On aura dans ce cas pour base de modélisation le volet « salariés » de l'EMTE.

Pour les calculs relatifs aux avantages sociaux liées à la rémunération, à la santé, à la retraite et aux congés payés, on fera appel à un algorithme de conversion des cotisations en valeur horaire pour les diverses catégories de salariés. Voici certains éléments du modèle :

- valeurs de pondération des emplois et salaires-traitements pour la période t_0 à l'aide des données ELTE et des données de fréquence des prestations;
- variations salariales pour les périodes t_0, t_1, \dots, t_n à l'aide des données de l'EPA;
- prix des avantages à l'aide des données de l'Enquête sur les avantages sociaux;
- modèle des avantages sociaux obligatoires pour les périodes t_0, t_1, \dots, t_n .

Le tableau B énumère les composantes en microdonnées de l'ICM.

⁹ Voir le graphique B.

Tableau B : Composantes en microdonnées de l'Indice des coûts de main-d'œuvre

Composante du coût de la main-d'œuvre	Source d'estimations ponctuelles	Source de description des mouvements des prix	Niveau de raccordement	Modélisation
Rémunération horaire (<i>heures supplémentaires comprises</i>)	Volet « salariés » de l'EMTE	Enquête sur la population active	Niveau professionnel (certains éléments industriels et régionaux)	
Avantages sociaux obligatoires (A-E, RPC/RRQ)	Fonction modélisée des salaires, des paramètres des régimes et des provinces	Données sur les versements Extrapolation prospective par les variations des avantages obligatoires dans la modélisation	Algorithmes au niveau des provinces avec réduction au niveau des salariés	Modèle des cotisations sociales Récapitulations de contrôle par les PD7
Cotisations aux régimes provinciaux d'assurance-maladie		Variations selon les changements de lois et de règlements, ainsi que les mouvements salariaux		Modèle des cotisations aux régimes d'assurance-maladie (quatre provinces)
Autres avantages sociaux				
Santé, retraite, rémunération et congés payés	Données réelles du volet « employeurs » de l'EMTE : coût/heure moyen par travailleur selon les régimes d'avantages sociaux et pour le travail à plein temps et à temps partiel et les catégories de gestion et d'exécution	Extrapolation prospective Données recueillies tous les ans	VOLET « EMPLOYEURS » DE L'EMTE	
Congés payés	Données réelles de fréquence des congés recueillies dans le volet « salariés » de l'EMTE	Extrapolation prospective Données recueillies tous les ans	Volet « employeurs » de l'EMTE	

VII. Plan d'implantation et questions d'élaboration d'un ICM au Canada

Plan d'implantation de l'ICM :

À la séance inaugurale tenue par le Comité directeur ICM le 31 janvier 2000, on s'est entendu pour faire porter les efforts au départ sur la diffusion d'un indice annuel plutôt que trimestriel. L'échéance du projet est l'automne 2003. On envisage d'utiliser les valeurs de référence des coûts salariaux et non salariaux de l'Enquête sur le lieu de travail et les employés (EMTE), qui aura lieu aux printemps 2001 et 2002. L'annexe D présente les étapes de l'élaboration de l'ICM.

Pour chaque prestation, on appliquera les coûts non salariaux en moyenne mensuelle par catégorie de salariés qui viennent du volet « employeurs » de cette enquête aux données de fréquence correspondantes tirées du volet « salariés ». On ajoutera ces divers coûts non salariaux calculés par salarié aux coûts salariaux correspondants du volet « salariés ». Ces éléments donneront un indice des coûts de main-d'œuvre après pondération professionnelle, industrielle et géographique.

Le but étant de produire un ICM trimestriel, nous continuerons à travailler aux questions d'élaboration en prévoyant nous servir des données salariales de l'Enquête sur la population active (EPA) comme base de projection pour les valeurs de référence ICM tirées de l'EMTE. Pour régler la question d'une base de projection EPA décalée par rapport à l'évolution réelle des charges de rémunération pendant l'année¹⁰, il a été recommandé de poser la question sur les salaires aux premier et quatrième mois de chaque période de renouvellement d'échantillon de six mois, qu'un salarié ait changé d'emploi ou non. On doit aussi s'attaquer à la question des différences de niveau entre le coût salarial trimestriel et la valeur de référence EMTE du coût salarial annuel.

Questions d'élaboration de l'ICM annuel

Mesure et variations de la rémunération :

Ces dernières années, on s'est attaché davantage à la connaissance de la structure de la rémunération du travail à cause des pressions plus grandes de la concurrence internationale et de la restructuration des entreprises. L'importance croissante de la rémunération variable tant sur le plan des niveaux des charges des employeurs par heure travaillée qu'en proportion de la rémunération totale du travail intervient directement dans l'analyse de l'évolution de la conjoncture du marché du travail. Pour soumettre à une mesure et à une quantification exhaustives l'incidence de la rémunération variable dans l'ICM, on vérifiera dans l'enquête auprès des travailleurs de la production AN 2 la capacité des enquêtés à déclarer en détail le revenu du travail pour chacun des types suivants de rémunération variable : rémunération des heures

¹⁰ Dans l'Enquête sur la population active (EPA), les ménages sélectionnés demeurent six mois dans l'échantillon. Toutefois, pour alléger le fardeau de réponse, on pose la question sur les gains le premier mois seulement et on reporte les données pour les cinq mois qui suivent sauf changement d'employeur ou de profession.

supplémentaires¹¹, primes de travail par poste, pourboires, commissions et rétribution du travail à la pièce, primes de productivité, intéressement ou gratifications aux bénéficiaires et autres primes. D'un point de vue conceptuel, on devrait exclure les pourboires de l'ICM, mais les inclure dans l'EMTE. On croiserait les données de la rémunération variable émanant du volet « salariés » avec les données de fréquence déclarées par les employeurs. La mesure de la rémunération variable dans l'ICM est primordiale, car ce sera cette rémunération par opposition à la rémunération de base qui sera généralement à l'origine des mouvements de l'indice.

La non-observation dans l'EPA de certaines formes de rémunération variable comme la rétribution des heures supplémentaires, les primes de productivité et l'intéressement et les gratifications aux bénéficiaires vient limiter l'enquête comme base de projection des variations de la composante salariale de l'ICM. On atténue quelque peu cette lacune en ajoutant les « bonis » aux questions de l'EPA sur les pourboires et les commissions. Par ailleurs, on calculera les données sur la rémunération des heures supplémentaires dans cette même enquête en appliquant les sursalaires tirés de l'EMTE aux chiffres de dénombrement des heures supplémentaires de l'EPA.

Homogénéité du panier d'emplois :

Il y a deux questions essentielles de stabilisation de l'homogénéité du panier d'emplois par le volet « salariés » de l'EMTE.

1) Caractérisation d'un emploi rémunéré :

On obtient des données sur les emplois en autodéclaration par des questions semblables à celles de l'Enquête sur la population active (EPA). On constate les problèmes d'erreur de réponse et de codage, surtout aux niveaux de détail. L'autodénombrement crée des erreurs de professions. Comme on choisit les salariés à l'aide de listes fournies par les employeurs, il n'y a guère de déclarations par procuration et, par conséquent, les erreurs professionnelles sont quelque peu moindres pour l'EMTE.

Les données auxiliaires du volet « salariés » de l'EMTE sur la formation, l'éducation et l'utilisation de la technologie peuvent servir à introduire l'aspect « degré de spécialisation » dans la description des emplois EMTE.

¹¹ Comme l'ICM tient compte de la rémunération des heures supplémentaires comme accroissement fixe de la masse salariale, les augmentations à court terme des heures supplémentaires n'en modifient pas les valeurs. Ce traitement des heures supplémentaires s'inspire de l'indice des coûts d'emploi (ECI) du Bureau of Labour Statistics (BLS) des États-Unis. En première étape, on demande quelles ont été les heures supplémentaires des salariés. On reporte ces heures à l'enquête suivante ECI sauf remplacement des échantillons. Toute variation des heures supplémentaires des salariés après ce stade n'est pas prise en compte pour des raisons pratiques. Toutefois, la variation des taux de rémunération des heures supplémentaires influera sur la rémunération de ce nombre fixe (stade initial) d'heures supplémentaires.

2) Comment maintenir le chevauchement professionnel dans l'échantillon de salariés?

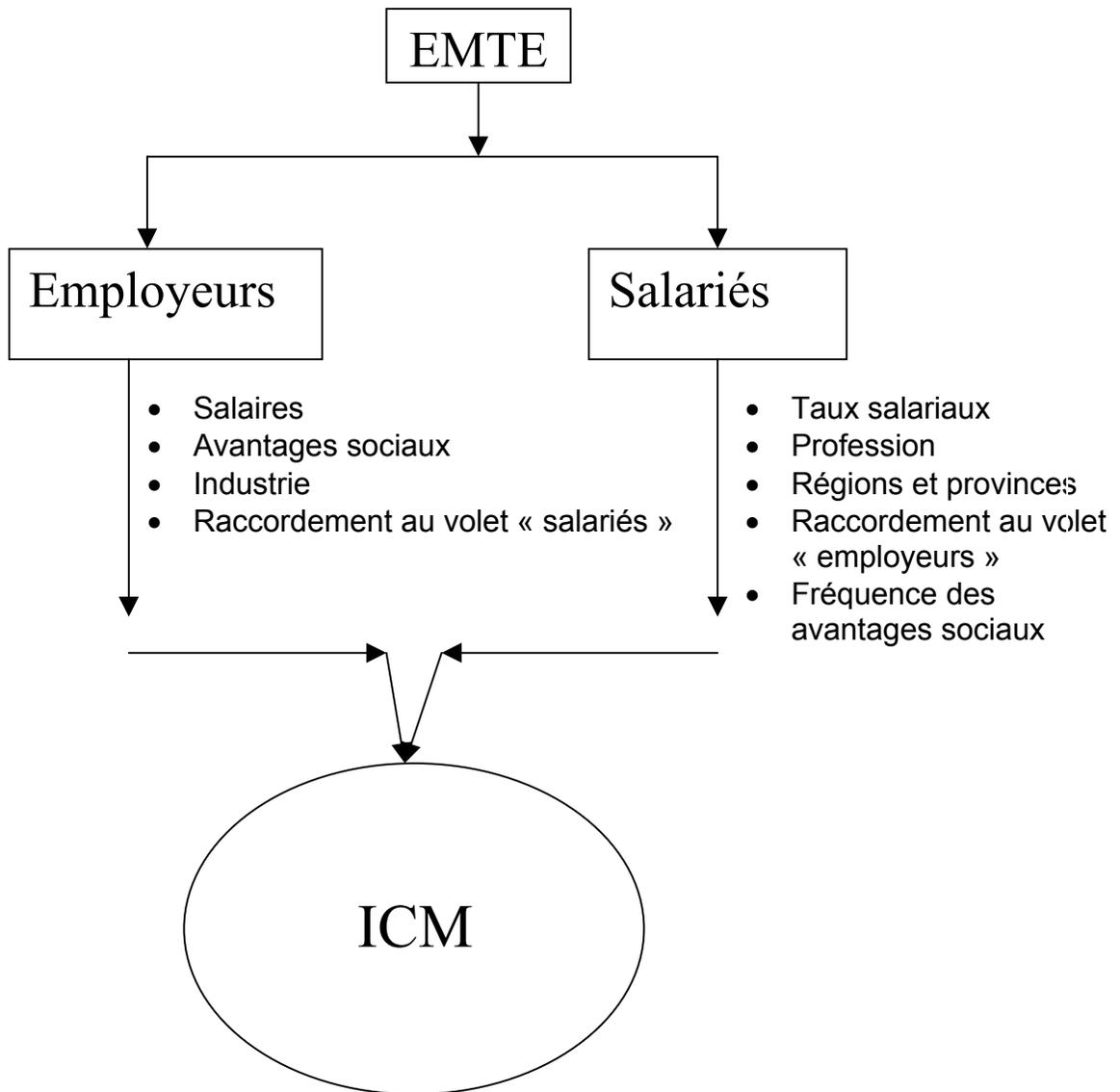
Comme on rééchantillonne les salariés chaque année impaire, on envisage de suivre une année de plus les travailleurs dans les années paires et de ne poser que les questions ICM du volet « salariés ». Ainsi, dans l'AN 3 par exemple, on suivrait 15 000 salariés de plus de l'AN 2 et renouvellerait l'échantillon avec quelque 25 000 travailleurs. Avec cet échantillonnage enrichi, on pourrait évaluer l'incidence sur les pertes d'effectifs (échantillon) de l'apport de salariés de l'AN 2 et comparer les paniers des ANS 1, 2 et 3 dans leur homogénéité.

L'effet du premier panier fixe d'emplois à partir de l'AN 3 sur les ANS successifs de production tiendrait à des différences de caractéristiques des salariés (durée d'occupation des emplois, etc.). Nous pourrions éliminer les effets de cette dernière caractéristique en nous concentrant sur les niveaux globaux. Ainsi, nous pourrions modéliser l'ICM par des régressions pour estimer le rendement des durées d'occupation par branche d'activité à l'aide des données EMTE de l'AN 1, mais un problème se pose cependant les années paires, car il se crée un biais par le maintien de salariés en échantillon - dont la durée d'emploi s'accroît - qui n'est pas compensé par l'adjonction de salariés avec un effet d'amortissement sur cette caractéristique de la durée.

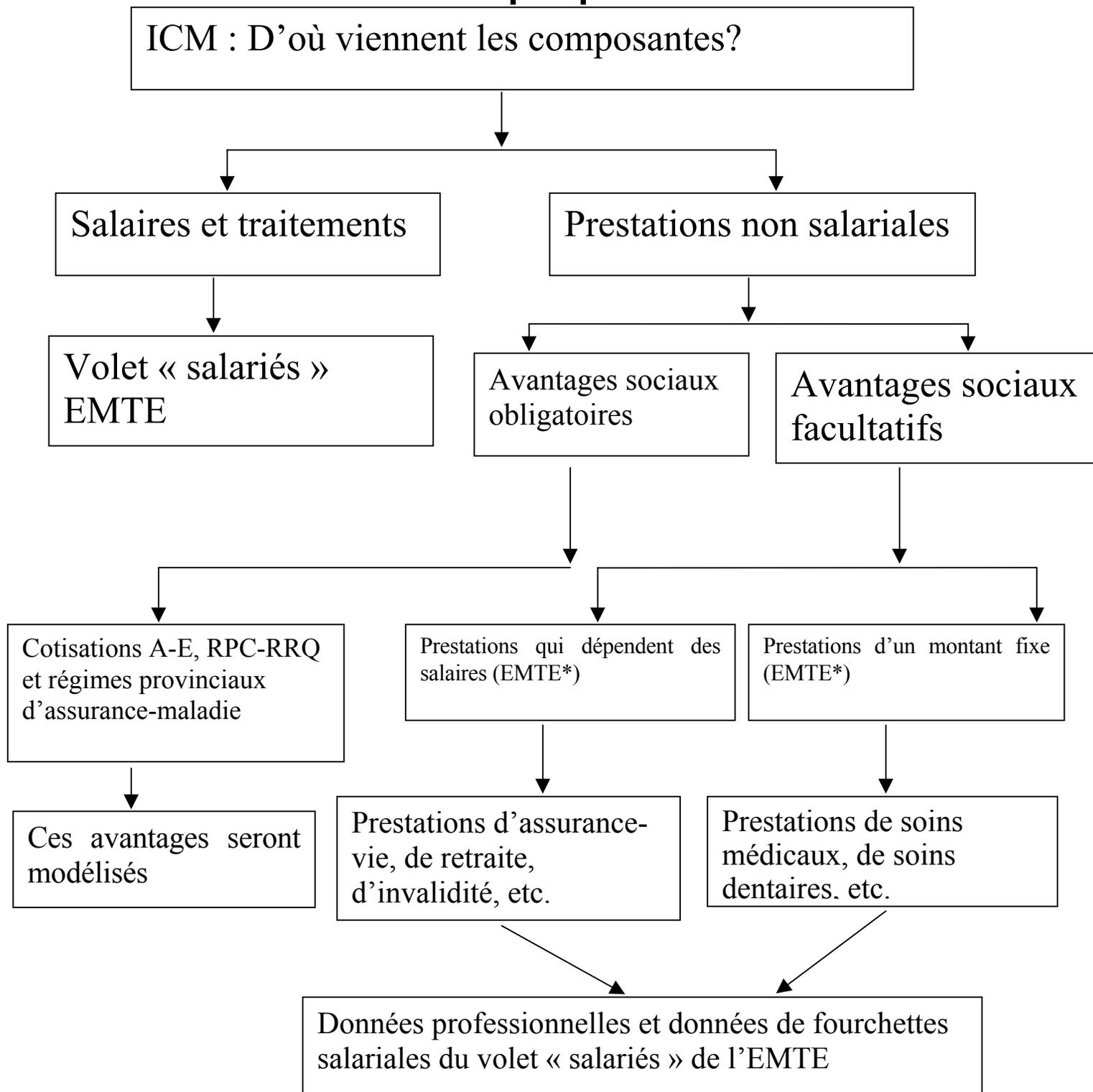
3) Comment surveiller et évaluer l'incidence des pertes d'effectifs de l'échantillon professionnel (CTP) sur l'ICM?

À cause de l'apport de salariés en maintien chaque année impaire, les valeurs d'analyse de déperdition d'échantillon entre les ANS s'amélioreront par échantillonnage complémentaire. Ajoutons qu'on procédera à des comparaisons entre la composition professionnelle de l'échantillon renouvelé chaque année impaire et celle de l'échantillon maintenu qui répondra aux seules questions ICM en vue de juger de l'homogénéité du panier.

Graphique A



Graphique B



* Enquête sur le milieu de travail et les employés (questionnaire destiné aux employeurs).

Annexe A

ICM : TABLEAU DES MÉTHODES D'ENQUÊTE

Éléments appréhendés par l'ICM	États-Unis	Nouvelle-Zélande	Australie	Espagne	Suède	Canada (proposition)
Administration fédérale	Non	Oui	Oui	Oui	Inconnu	Services parapublics seulement; administration publique exclue
États	Oui	Oui	Oui	Oui	Inconnu	Services parapublics seulement; administration publique exclue
Administrations locales	Oui	Oui	Oui	Oui	Inconnu	Services parapublics seulement; administration publique exclue
Ensemble des industries	Oui	Oui	Oui	Oui	Inconnu	Sans l'administration publique, l'agriculture, la pêche, la chasse et le piégeage, les organismes religieux ni les ménages privés
Ensemble des professions	Oui	Oui	Oui	Oui	Inconnu	Oui
Taille de l'échantillon d'employeurs	4 900 établissements	2 600 employeurs	3 100 employeurs	Inconnu	8 000 entreprises, 35 000 unités locales	Échantillon d'employeurs (8 000 unités)
Taille de l'échantillon de salariés	ZÉRO	ZÉRO	ZÉRO	ZÉRO	ZÉRO	Approximativement 35 000 salariés d'une liste fournie par les employeurs
Travailleurs à plein temps	Tous	Tous	Tous	Tous	Tous	Tous

Éléments appréhendés par l'ICM	États-Unis	Nouvelle-Zélande	Australie	Espagne	Suède	Canada (proposition)
Travailleurs à temps partiel	Tous	Certains	Tous	Tous	Certains	Tous
Révision	Non	Oui	Non	Oui	Inconnu	Annuelle (dans le cas de l'EMTE, les valeurs de pondération changeront tous les deux ans)
Taille de l'échantillon (emplois)	17 500 professions	5 100 descriptions d'emplois	19 000 descriptions d'emplois	Inconnu	15 % de la population	Indication non disponible
Périodicité de l'indice	Trimestrielle	Trimestrielle	Trimestrielle	Trimestrielle	Trimestrielle	Trimestrielle
Heures supplémentaires	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Première parution d'un ICM	1976	3T1993	1998 WCI seulement; 2003 ICM complet	3T1998	1998?	Février 2002 (4 ^e trimestre 2001)
Remplacement d'enquêtes	OUI (Hourly Earnings Index en 1989)	OUI (PWWRI en 1991)	OUI (ARPI)	Inconnu	Inconnu	Non
ICM selon le sexe	Non	Non	Non	Non	Non	Possible
ICM selon l'âge	Non	Non	Non	Non	Non	Possible
ICM selon l'ethnicité	Non	Non	Non	Non	Non	Possible

Éléments appréhendés par l'ICM	États-Unis	Nouvelle- Zélande	Australie	Espagne	Suède	Canada (proposition)
ICM selon le degré d'instruction	Non	Non	Non	Non	Non	Possible
ICM selon la durée d'occupation des emplois	Non	Non	Non	Non	Non	Possible
ICM selon l'industrie	Oui	Non	Non	Non	Non	Possible
ICM selon la profession	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Possible
ICM selon le secteur géographique	Oui	Non	Non	Non	Non	Possible

Annexe B

DIVERSES SOURCES DE DONNÉES DE RÉMUNÉRATION

SOURCES GOUVERNEMENTALES				
ENQUÊTE	SOURCE DE PUBLICATION	PÉRIODICITÉ	CHAMP D'OBSERVATION	LACUNES
Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH) (GHM)	Statistique Canada	Mensuelle depuis 1983	Utilisation des données administratives de l'Agence des douanes et du revenu du Canada, échantillon de 6 000 unités que l'on prévoit porter à 10 000	<ul style="list-style-type: none"> • ne tient pas compte des variations de composition professionnelle de l'emploi • il n'y a pas de données selon les professions ni pour les prestations non salariales • mesure les salariés, et non pas les emplois • applique toujours la pondération de 1988 (dépassée)
Salaires horaires moyens des salariés par l'EPA (SHM)	Statistique Canada	Mensuelle depuis janvier 1997	52 000 ménages dans tout le Canada	<ul style="list-style-type: none"> • Il n'y a pas de renseignements sur les avantages sociaux; les données sur la rémunération variable sont restreintes
Rémunération moyenne par heure travaillée par la DCRD (RHM)	Statistique Canada	Trimestrielle	Données puisées à plusieurs sources	<ul style="list-style-type: none"> • Incidence des variations de pondération • Absence de données détaillées
Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) (ENQUÊTE LONGITUDINALE)	Statistique Canada	Annuelle depuis 1993, échantillon permanent sur six ans avec chevauchement	Échantillon initial tiré de l'EPA mensuelle	<ul style="list-style-type: none"> • Fortes probabilités d'erreurs de mémoire, car les salaires ne font pas l'objet d'une déclaration directe (55 % de tous les cas) • Risque de déperdition des effectifs de l'échantillon initial • Taux salarial horaire sur le plan individuel, et non pas pour les catégories d'emplois

SOURCES GOUVERNEMENTALES				
ENQUÊTE	SOURCE DE PUBLICATION	PÉRIODICITÉ	CHAMP D'OBSERVATION	LACUNES
DONNÉES SUR LES RÈGLEMENTS SALARIAUX (DRS)	Direction de l'information sur les milieux de travail	Mensuelle	Unités de 500 salariés et plus dans tout le Canada (55 % des travailleurs syndiqués et 20 % des emplois rémunérés hors agriculture)	<ul style="list-style-type: none"> • Exclut les travailleurs non syndiqués • Exclut les unités de négociation comptant moins de 500 salariés • Grand poids du secteur public et du secteur des biens • Absence de renseignements sur la répartition des salaires, des avantages sociaux et de la rémunération variable
Enquête sur le lieu de travail et les employés (EMTE) (ENQUÊTE LONGITUDINALE)	DAEMT et EMTE à Statistique Canada	Annuelle, mai 1998 (projet pilote)	Échantillon d'employeurs (8 000 unités), salariés sélectionnés à partir d'une liste de quelque 35 000 salariés fournie par les employeurs	<ul style="list-style-type: none"> • Mesure les salariés, et non pas les emplois • La stratégie de déperdition d'échantillon peut réduire les emplois en chevauchement entre l'an 2 et l'an 3 dans le cas des salariés maintenus ou survivants

SOURCES DU SECTEUR PRIVÉ				
ENQUÊTE	SOURCE DE PUBLICATION	PÉRIODICITÉ	CHAMP D'OBSERVATION	LACUNES
CONFERENCE BOARD DU CANADA	CONFERENCE BOARD DU CANADA	Annuelle depuis 1984	<ul style="list-style-type: none"> • grands et moyens organismes de tous les principaux secteurs • sociétés et organismes publics compris • 1 000 organismes 	<ul style="list-style-type: none"> • Biais en faveur des grandes entreprises • Ne produit pas de série à pondération fixe

SOURCES DU SECTEUR PRIVÉ				
ENQUÊTE	SOURCE DE PUBLICATION	PÉRIODICITÉ	CHAMP D'OBSERVATION	LACUNES
ENQUÊTE SUR LA RÉMUNÉRATION ET LES AVANTAGES SOCIAUX	ENQUÊTE SUR LA RÉMUNÉRATION ET LES AVANTAGES SOCIAUX	Annuelle depuis 1995	<ul style="list-style-type: none"> • 600 entreprises manufacturières de tout le Canada • Renseignements sur 200 000 salariés qui viennent de 850 fabricants • 60 000 salariés relevant de 300 conventions collectives 	<ul style="list-style-type: none"> • Aucune garantie de participation des mêmes entreprises dans les diverses années d'enquête • Ne tient compte que du secteur des biens et les observations peuvent ne pas être représentatives de tout ce secteur
RAPPORTS « TENDANCES ET PRÉVISIONS »	MORNEAU SOBECO COOPERS ET LYBRAND	Annuelle depuis 1989	<ul style="list-style-type: none"> • 800 à 1 000 participants • le nombre de participants était tombé à 274 en 1997 	<ul style="list-style-type: none"> • Absence de données professionnelles détaillées • Variation de l'échantillon d'année en année • Absence de pondération en fonction de la répartition professionnelle au pays

Annexe C¹²

1. Avantages sociaux liées à la rémunération :

- a) Indemnités de cessation d'emploi
- b) Indemnités supplémentaires
- c) Autres indemnités complémentaires aux prestations d'assurance-emploi
- d) Autres prestations non salariales

2. Avantages sociaux liées à la santé

- a) Régimes d'assurance soins dentaires
- b) Régimes d'assurance-vie
- c) Régimes complémentaires d'assurance-maladie**
- d) Régimes d'indemnisation des accidentés du travail
- e) Régimes d'invalidité de courte durée
- f) Régimes d'invalidité de longue durée

3. Avantages sociaux liées à la retraite

- a) Régimes à cotisations déterminées***
- b) Régimes à prestations déterminées****
- c) REER collectifs*****

¹² Ce sont là des avantages sociaux sur lesquels on se renseigne par le questionnaire EMTE destiné aux employeurs.

* **Autres avantages sociaux** : frais de déménagement et d'entreposage, emprunts à intérêts réduits ou exempts d'intérêts, remises sur marchandises, transport subventionné ou gratuit, mise à disposition d'une automobile pour usage privé, logement subventionné ou gratuit, service subventionné d'aliments et de boissons, vacances et voyages subventionnés, frais de déplacement de la famille des salariés, formation subventionnée, « Air Miles » et autres programmes pour utilisateurs fréquents de l'avion, et voyages familiaux de vacances à tarif réduit. Sont comprises ici toutes les autres prestations non salariales qu'accorde l'entreprise à ses salariés.

** **Régimes complémentaires d'assurance-maladie** : régimes de coassurance médicaments et hospitalisation, régimes de soins auditifs et oculo-visuels et autres prestations médicales ne relevant pas des régimes provinciaux d'assurance-maladie.

*** **Régimes à cotisations déterminées** : régimes à cotisations déterminées et à participation aux bénéfices.

**** **Régimes à prestations déterminées** : régimes salaire meilleures années, fin de carrière, revenu moyen de carrière et prestations forfaitaires.

***** REER collectifs.

4. Avantages sociaux liées aux congés payés

- a) Congés annuels
- b) Congés de maladie
- c) Congés de maternité ou de paternité
- d) Congés mobiles
- e) Autres congés payés

5. Jours fériés

- a) Jour de l'An
- b) Vendredi Saint
- c) Lundi de Pâques
- d) Congé de la Reine
- e) Fête du Canada
- f) Fête de la Saint-Jean-Baptiste
- g) Congé public
- h) Fête du travail
- i) Action de Grâce
- j) Jour du Souvenir
- k) Jour de Noël
- l) Lendemain de Noël

Annexe D : Étapes de l'élaboration de l'ICM

Étape	Objectifs	Dates
Recherche générale	<ul style="list-style-type: none"> • Recension des études actuelles • Expérience de l'ICM à Statistique Canada et dans d'autres pays • Relevé des enquêtes existantes sur l'industrie de l'assurance et les avantages sociaux 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Avril – mai 1999
Cadre conceptuel	<ul style="list-style-type: none"> • Description conceptuelle des quatre éléments du programme des coûts de main-d'œuvre <ul style="list-style-type: none"> -EMTE, modèle des avantages sociaux obligatoires, Enquête sur les avantages sociaux (VOLET « EMPLOYEURS » DE l'EMTE), données EPA sur les gains comme base de projection de l'ICM et liens entre les composantes 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Mai – juin 1999
Consultation des utilisateurs	<ul style="list-style-type: none"> • Évaluation des besoins et du rôle possible de la Banque du Canada, du ministère des Finances et de l'Association canadienne des compagnies d'assurances de personnes dans l'élaboration de l'ICM • Consultation des Américains et des Australiens 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Juin – juillet 1999 ◆ Octobre 1999
Détermination du contenu de l'enquête	<ul style="list-style-type: none"> • Exploitation des renseignements recueillis aux étapes de la recherche générale, de la description du cadre conceptuel et de la consultation des utilisateurs 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Juillet – août 1999
Projet pilote d'intégration ICM-EMTE Questionnaire destiné aux employeurs	<ul style="list-style-type: none"> • Élaboration de documents d'information sur les objectifs de l'enquête à l'intention des enquêtés • Élaboration d'outils et de documents de collecte 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Avril 2000 ◆ Mars – août 2000

Étape	Objectifs	Dates
	<ul style="list-style-type: none"> • Enquête auprès d'un échantillon de promoteurs de régimes d'avantages sociaux en vue de vérifier la démarche qui convient à la méthodologie de collecte et à la structure d'échantillonnage dans un plan d'intégration • Établissement de rapports positifs avec les enquêtés 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Octobre – novembre 2000 ◆ Octobre 2000
Rapport d'évaluation d'enquête pilote	<ul style="list-style-type: none"> • Production d'un fichier net avec des valeurs de pondération d'enquête • Réalisation des objectifs de l'enquête <ul style="list-style-type: none"> - évaluation de la qualité des données saisies entre le petit essai ICM et l'enquête pilote ICM-EMTE - conception de l'échantillon - relations avec les enquêtés • Évaluation des coûts <ul style="list-style-type: none"> - frais fixes - frais effectifs et frais estimés - estimation des coûts dans un cadre de production • Intégration du contenu de l'ICM à l'EMTE cycle 3 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Décembre 2000 – janv. 2001 ◆ Février 2001 ◆ Février 2001 ◆ Mars 2001
Raccordement des données pilotes aux données EMTE de 1999 et 2000	<ul style="list-style-type: none"> • Établissement de valeurs de référence à l'aide des données pilotes EMTE et ICM-EMTE • Analyse provisoire des données sur les coûts de main-d'œuvre sous l'angle des besoins des clients et des questions soulevées par le comité consultatif • Comparaison des données de modélisation sur le coût moyen des 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Février – avril 2001

Étape	Objectifs	Dates
	avantages sociaux (à l'aide des données ANS 1 et 2 du volet « employeurs » de l'EMTE) avec les données pilotes ICM-EMTE	
Collecte annuelle des données ICM-EMTE en intégration	<ul style="list-style-type: none"> • Pleine intégration de l'ICM aux mécanismes de collecte cycles 3 et 4 de l'EMTE 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Avril – juillet 2001 (cycle 3) ◆ Avril – juillet 2002 (cycle 4)
Établissement d'un indice annuel provisoire ICM Hypothèse : utilisation des données de référence AN 3	<ul style="list-style-type: none"> • Élaboration du premier ICM annuel <ul style="list-style-type: none"> - intégration et essai des éléments modulaires - analyse de la série chronologique annuelle - affinement des procédés d'enquête 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Mai 2001 – février 2002
Première diffusion des indices 2001 et 2002 des coûts de main-d'œuvre	<ul style="list-style-type: none"> • Programme intégralement en place et capable de soutenir le programme d'analyse et de diffusion 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Automne 2003

BIBLIOGRAPHIE

- A look at the Employment Cost Index; The Connecticut Economic Digest, October, 1996.
- Abate, Joseph; U.S. Employee Benefits: Less of a Good Thing? » Global Weekly Monitor.
- Albert, E. Schwenk, « Employment Cost Index Rebased to June 1990 », Monthly Labour Review, April 1990.
- Anderson, Kay E., Philip M. Doyle and Albert E. Schwenk, « Measuring Union-Nonunion Earnings Differences », Monthly Labour Review, June 1990.
- Braden, Bradley R. and Stephanie L. Hyland, « Cost of Employee Compensation in Public and Private Sectors » , Monthly Labour review May 1993.
- Bureau of Labour Statistics; Employment Cost index in BLS Handbook of Methods, Chapter 8, US Department of Labour, April 1988, Bulletin 2285.
- Canadian Life and Health Insurance Facts, 1998 edition.
- Employment Cost Trends, <ftp://146.142/pub/news.release/history/eci.012798.new>
- Employment Cost Trends, <http://stats.bls.gov/ectexamp.html>
- Employment Cost Trends, <http://stats.bls.gov/ectoverv.html>
- Employment Cost Trends, <http://stats.bls.gov/news.release/eci.tn.html>
- Employment Cost Trends, <http://www.clev.frb.org/research/Et97/0297/labmkt2.html>
- Employment Cost Trends, <http://www.moneyminded.com/investor/start/88tlca11.html>
- Employment, Earnings and Hours, January 1999, Catalogue no. 72-002-XPB, Statistics Canada.
- Garner, Alan C. ; A closer Look at the Employment Cost Index, BLS WEBSITE.
- Griggs and Santow Incorporated; The Griggs and Santow Report, January 26, 1998, p1. Leham Brothers, January 23, p6.
- Lettau, Michael K., Mark A. Loewenstein and Aaron Cushner, « Is the ECI sensitive to Method of Aggregation » Monthly Labour Review , July 1988.

Levin, Beth, « The Employment Cost Index: Recent Trends and Expansion », Monthly Labour Review , May 1982.

Nathan, Felicia, « Analyzing Employer's Costs for Wages, Salaries, and Benefits », Monthly Labour Review, October 1987.

O'Connor, Karen and William Wong, « Measuring the precision of the Employment Cost Index » Monthly Labour Review, March 1989.

Review of Federal Reserve Bank of Kansas City, Third Quarter 1998.

Ritter, Joseph A.; Opening Pandora's Box: The Measurement of Average Wages, the Method of Aggregation? », Federal Reserve Bank of St. Louis Review March-April 1996.

Statistical offices of different countries in Europe, ILO and EUROSTAT. Some papers were obtained directly with the officers in-charge of LCI in those countries and organizations.

Shiefer, Victor J., « Employment Cost Index: A Measure of Change in the 'Price of Labour', Monthly Labour Review , July 1975.

Shiefer, Victor J., « How Benefits will be Incorporated into the Employment Cost index », Monthly Labour Review, January 1978.

Smith, Patricia B., « The Employment Cost Index in 1980: A First Look at the Total Compensation », Monthly Labour Review, June 1981.

Wood, Donald G. « Employment Cost Index Series to Replace Hourly Earnings Index », Monthly Labour Review , May 1982.