

Terminologie et définitions

1 ANS1653

Gestion - Ingénierie de l'assurance de la qualité/du contrôle de la qualité

2

Description de poste

Représentation 3

Nombre d'organisations	
Nombre de titulaires	

Degré de correspondance 4

	% des titul.
Responsabilités moindres	
Responsabilités égales	
Responsabilités supérieures	

Type de poste 5

	% des titul.
Temps plein	
Temps partiel	
Syndiqué	
Non-syndiqué	
Adm. au paie. des h. supp.	

6 N ^{bre} d'org.	7 N ^{bre} de titul.	8 Moyenne	9 Centiles					
			25 ^e	50 ^e	60 ^e	75 ^e	90 ^e	

Rémunération de base 10

Admissibilité à un salaire de base	
Salaires reçus** 11	
Taux horaire reçu (\$) 12	
Salaires et taux horaire** 13	
Point milieu**	
Point de contrôle/taux horaire (\$)	
Point milieu combiné**	

Rémunération incitative à court terme (RICT)

Admissibilité à la RICT	
RICT reçue 12 derniers mois	
Bonis reçus**	
Commissions reçues**	
Autre rémun. en espèces reçue**	
RICT cible (% du salaire de base)	

Semaine normale du travail

Semaine normale du travail	
----------------------------	--

Rémunération en espèces totale (Salaires + RICT)

Espèces reçues**	
Cible visée**	

Rémunération de base (par organisation)

Salaires et taux horaire**	
Point milieu combiné**	
RICT cible (% du salaire de base)	
Cible visée** (Salaires + RICT)	

** (en milliers de \$)

Terminologie utilisée

- Code de poste : Chaque poste de l'enquête possède un code qui lui est propre.
- Titre de poste Aon : Chaque poste de l'enquête possède un titre qui lui est propre. Les participants devaient appairer les postes en se fondant sur les descriptions plutôt que sur les titres.
- Le nombre d'entreprises qui ont fourni des données pour le poste.
- Degré de correspondance : indice d'appariement : décrit dans quelle mesure les responsabilités des postes de l'entreprise participante correspondent, dans l'ensemble, à celles des postes repérés de l'enquête : Moindres, Égales, Supérieures. Les responsabilités d'un poste sont considérées comme « Égales » si le poste comporte entre 90 % et 110 % des responsabilités du poste repéré. Si les responsabilités d'un poste correspondent à moins de 75 % ou à plus de 125 % de celles du poste repéré, il n'y a pas d'appariement.
- Type de poste : Indique quel pourcentage des titulaires travaillent à temps plein ou à temps partiel, sont syndiqués ou non, et sont admissibles au paiement des heures supplémentaires.
- N^{bre} d'org. : Le nombre d'entreprises qui ont fourni des données pour ce champ en particulier.
- N^{bre} de titul. : Le nombre de titulaires de postes appariés dans les entreprises ayant fourni des données pour ce champ en particulier.
- Moyenne : La moyenne pondérée par titulaire.
- Centiles : Ces valeurs indiquent que c % des données sont inférieures ou égales à la valeur du centile c %. Si, par exemple, le 75^e percentile du salaire de base est 55 000 \$, 75 % des titulaires de l'échantillon reçoivent un salaire de base de 55 000 \$ ou moins.
- Admissibilité à un salaire de base : Ce champ indique si les titulaires sont admissibles à un salaire de base (les titulaires rémunérés à commission seulement ne sont donc pas inclus).
- Salaires reçus : Le salaire annualisé versé aux titulaires en date du 1^{er} février 2010. Cette valeur n'inclut pas les avantages sociaux, les heures supplémentaires, la rémunération incitative ou tout autre élément de rémunération autre que le salaire de base. Elle exclut également les salaires horaires annualisés.
- Taux horaire reçu : Le taux horaire, exprimé en dollars et cents, versé à l'employé en date du 1^{er} février 2010. Cette valeur n'inclut pas les avantages sociaux, les heures supplémentaires, la rémunération incitative, etc. Elle exclut également les salaires de base exprimés sous forme de taux horaire.
- Salaires et taux horaire : Le total du salaire versé aux employés salariés et aux employés à salaire horaire. Le salaire des employés à salaire horaire a été annualisé selon le nombre d'heures d'une semaine de travail normale tel qu'indiqué par l'entreprise.

Terminologie et définitions

ANS1653 Gestion - Ingénierie de l'assurance de la qualité/du contrôle de la qualité

Description de poste

Représentation

Nombre d'organisations	
Nombre de titulaires	

Degré de correspondance

	% des titul.	
Responsabilités moindres		
Responsabilités égales		
Responsabilités supérieures		

Type de poste

	% des titul.	
Temps plein		
Temps partiel		
Syndiqué		
Non-syndiqué		
Adm. au paie. des h. supp.		

Rémunération de base

Admissibilité à un salaire de base	
Salaire reçu**	
Taux horaire reçu (\$)	
Salaire et taux horaire**	
Point milieu** (14)	
Point de contrôle/taux horaire (\$) (15)	
Point milieu combiné** (16)	

Rémunération incitative à court terme (RICT)

Admissibilité à la RICT (17)	
RICT reçue 12 derniers mois (18)	
Bonis reçus** (19)	
Commissions reçues** (20)	
Autre rémun. en espèces reçue** (21)	
RICT cible (% du salaire de base) (22)	

Semaine normale du travail

Semaine normale du travail (23)	
---------------------------------	--

Rémunération en espèces totale (Salaire + RICT)

Espèces reçues** (24)	
Cible visée** (25)	

Rémunération de base (par organisation)

Salaire et taux horaire** (26)	
Point milieu combiné**	
RICT cible (% du salaire de base)	
Cible visée** (Salaire + RICT)	

** (en milliers de \$)

N ^{bre} d'org.	N ^{bre} de titul.	Moyenne	Centiles					
			25 ^e	50 ^e	60 ^e	75 ^e	90 ^e	

Terminologie utilisée (suite)

14. Point milieu : Le salaire cible d'un titulaire pleinement qualifié dont le rendement est entièrement satisfaisant.

15. Point de contrôle/taux horaire : Le taux horaire versé à un titulaire pleinement qualifié dont le rendement est entièrement satisfaisant.

16. Point milieu combiné : Le total du point milieu versé aux employés salariés et aux employés à taux horaire.

17. Admissibilité à la RICT : Indique si les titulaires peuvent recevoir une RICT. Ce champ n'indique pas si une telle RICT a réellement été versée.

18. RICT reçue 12 derniers mois : Indique si les titulaires pouvant recevoir une RICT ont effectivement reçu un tel versement au cours des 12 derniers mois.

19. Bonis reçus : Versements supplémentaires forfaitaires s'ajoutant au salaire ou à la rémunération horaire touchée par l'employé en 2009. Les bonis sont habituellement versés une ou deux fois par année en contrepartie d'une performance pré-établie.

20. Commissions reçues : Le total des paiements liés aux ventes de produits ou de services versés au titulaire en 2009.

21. Autre rémunération en espèces reçue : Le total de tous les autres versements en espèces effectués à l'employé en 2009. Ceci peut comprendre des versements de participation aux bénéfices ou toute autre rémunération à caractère variable liée à la performance, par exemple les versements forfaitaires tenant lieu d'augmentation de salaire. Cette catégorie ne comprend pas les bonis et les commissions.

22. RICT cible : Le montant cible de RICT lié au poste, exprimé en pourcentage du salaire de base. Cette catégorie ne s'applique qu'aux postes admissibles à la RICT. Il ne s'agit pas des bonis réellement versés mais bien du montant qui serait payé si tous les objectifs de performance étaient atteints.

23. Semaine normale de travail

24. Espèces reçues : Le total du salaire reçu ou de la rémunération horaire reçue, des bonis, des commissions et des autres versements en espèces effectués à chaque titulaire.

25. Cible visée : Le total du salaire reçu ou de la rémunération horaire reçue et de la valeur monétaire de la RICT cible. La RICT cible est calculée en multipliant le salaire reçu par le pourcentage de la RICT cible.

26. Les données sont pondérées par organisation. Cela signifie que le calcul accorde le même poids à toutes les entreprises (on fait la moyenne des valeurs relatives aux titulaires d'une même organisation afin de n'avoir qu'une seule valeur par organisation).