

www.stat.gouv.qc.ca

I n s t i t u t d e l a s t a t i s t i q u e d u Q u é b e c

TRAVAIL ET
RÉMUNÉRATION

Annuaire québécois des statistiques du travail

Portrait des principaux indicateurs
des conditions et de la dynamique
du travail

Volume 4, numéro 2

Québec 

Pour tout renseignement concernant l'ISQ
et les données statistiques dont il dispose,
s'adresser à :

Institut de la statistique du Québec
200, chemin Sainte-Foy
Québec (Québec)
G1R 5T4
Téléphone : 418 691-2401

ou

Téléphone : 1 800 463-4090
(sans frais d'appel au Canada et aux États-Unis)

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

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives Canada
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
4^e trimestre 2008
ISSN 1712-3267 (version imprimée)
ISSN 1715-6343 (PDF)

© Gouvernement du Québec,
Institut de la statistique du Québec, 2005

Toute reproduction est interdite
sans l'autorisation expresse de
l'Institut de la statistique du Québec.

Décembre 2008

Avant-propos

L'*Annuaire québécois des statistiques du travail* est un élément important des travaux de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) propres au domaine de la statistique du travail. En effet, cette publication se consacre, à raison de deux numéros par année, à l'analyse et au suivi systématiques des principaux indicateurs reliés au marché du travail et aux conditions et à la dynamique du travail.

La présente publication répond à l'article 2 de la loi constitutive de l'ISQ qui stipule que « l'Institut a pour mission de fournir des informations statistiques qui soient fiables et objectives sur la situation du Québec quant à tous les aspects de la société québécoise pour lesquels de telles informations sont pertinentes ». Le domaine du travail est, il va sans dire, un aspect fort important de toute société. L'*Annuaire* répond donc aux besoins de ceux qui veulent disposer d'une lecture à jour de l'état et de l'évolution du marché du travail québécois selon différents aspects. Pour sa part, le présent numéro de l'*Annuaire* offre un portrait des principaux indicateurs des conditions et de la dynamique du travail.

L'*Annuaire québécois des statistiques du travail* s'adresse à l'ensemble des acteurs du marché du travail. Les travailleurs et les travailleuses, les entreprises, les organisations syndicales, les associations professionnelles, les milieux gouvernementaux et ceux de la recherche y trouveront, deux fois l'an, de l'information détaillée et pertinente sur la statistique du travail au Québec.

L'Institut de la statistique du Québec tient à remercier tous ceux qui ont contribué aux diverses étapes de cette publication, notamment Statistique Canada, les répondants à l'*Enquête sur la population active*, la Commission de la santé et de la sécurité du travail, le ministère du Travail du Québec, ainsi que les membres de son personnel qui ont participé à ce projet.

Le directeur général,

A stylized, handwritten signature in black ink, likely belonging to Stéphane Mercier.

Stéphane Mercier

*Produire une information statistique pertinente, fiable et objective, comparable, actuelle, intelligible et accessible, c'est là, l'engagement « **qualité** » de l'Institut de la statistique du Québec.*

Ce rapport a été réalisé par :

La coordination a été assurée par :

Sous la direction de :

Ont apporté leur précieuse collaboration :

Pierre-Olivier Ménard

Anne-Marie Fadel

Christiane Lamarre, directrice

Sandra Gagnon pour la rédaction du chapitre 3, de même que pour la relecture de certains chapitres et la validation des données;

Alexandre Gaudreault pour la rédaction des chapitres 5 et 6 ainsi que pour la validation de certaines données;

Marie-France Martin pour la relecture du chapitre 4, la validation des données et le traitement statistique et informatique des données;

France Lozeau pour la validation de certaines données;

Marie-Ève Cantin et Claudette d'Anjou pour le travail de mise en page du texte, des figures et des tableaux

Esther Frève et Nicole Descroisselles pour la révision linguistique;

Carole Gasse pour le soutien technique à la base de données.

L'Institut remercie aussi Statistique Canada pour la qualité et la disponibilité du fichier de microdonnées de l'*Enquête sur la population active* qui a rendu possible cette publication. Il remercie également le ministère du Travail pour la transmission des données relatives aux arrêts de travail ainsi que le Service de la statistique de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) pour la disponibilité des données relatives aux lésions professionnelles. L'Institut tient à remercier particulièrement Sylvie Blouin de la CSST pour ses commentaires apportés au chapitre 6 du document.

Pour tout renseignement concernant le contenu de ce rapport, s'adresser à :

Direction du travail et de la rémunération
Institut de la statistique du Québec
1200, avenue McGill College, bureau 400
Montréal (Québec) H3B 4J8

Téléphone : 514 876-4384

Télécopieur : 514 876-1767

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

Signes conventionnels

Ce rapport utilise les symboles suivants :

- ... N'ayant pas lieu de figurer
- .. Donnée non disponible
- h Nombre d'heures
- * Précision passable; utiliser avec prudence
- ** Faible précision; utiliser avec circonspection
- † Différence non significative
- x Données confidentielles

Avertissements :

À moins d'une mention particulière, les mots *employé*, *chômeur*, etc., font indifféremment référence au masculin et au féminin.

À moins d'une mention particulière, les données présentées sont pour l'ensemble du Québec.

Table des matières

Liste des tableaux	9
Liste des figures	15
Introduction	23
Chapitre 1 Contenu de l'Annuaire	
1.1 Structure de l'Annuaire.....	27
1.2 Précision des données et niveau d'analyse	29
Chapitre 2 Rémunération	
2.1 Rémunération horaire	33
2.1.1 Rémunération horaire selon certaines caractéristiques	33
Rémunération horaire selon le sexe (tableau 2.1)	33
Rémunération horaire selon le groupe d'âge (tableau 2.2)	33
Rémunération horaire selon le niveau d'études (tableau 2.3)	33
Rémunération horaire selon le régime de travail (tableau 2.4)	34
Rémunération horaire selon le statut de l'emploi (tableau 2.5)	34
Rémunération horaire selon le niveau de compétence (tableau 2.6)	35
Rémunération horaire selon la durée de l'emploi (tableau 2.7).....	35
Rémunération horaire selon la couverture syndicale (tableau 2.8)	36
Rémunération horaire selon la taille de l'établissement (tableau 2.9).....	36
Rémunération horaire selon le secteur d'appartenance (tableau 2.10).....	37
Rémunération horaire selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité (tableau 2.11).....	37
Rémunération horaire selon l'industrie des services et ses secteurs d'activité (tableau 2.12)	37
2.1.2 Rémunération horaire selon le sexe et certaines caractéristiques (tableaux 2.13 à 2.23)	38
2.1.3 Rémunération horaire selon le secteur d'appartenance et certaines caractéristiques (tableaux 2.24 à 2.31)	39
2.1.4 Rémunération horaire selon la couverture syndicale et certaines caractéristiques (tableaux 2.32 à 2.38).....	39
2.1.5 Rémunération horaire selon l'industrie et certaines caractéristiques (tableaux 2.39 à 2.45)	40
2.2 Rémunération hebdomadaire	77
2.2.1 Rémunération hebdomadaire selon différentes caractéristiques	77
Rémunération hebdomadaire selon le sexe (tableau 2.46)	77
Rémunération hebdomadaire selon le groupe d'âge (tableau 2.47)	77
Rémunération hebdomadaire selon le niveau d'études (tableau 2.48)	78
Rémunération hebdomadaire selon le régime de travail (tableau 2.49)	78
Rémunération hebdomadaire selon le statut de l'emploi (tableau 2.50).....	79
Rémunération hebdomadaire selon le niveau de compétence (tableau 2.51)	79
Rémunération hebdomadaire selon la durée de l'emploi (tableau 2.52).....	80
Rémunération hebdomadaire selon la couverture syndicale (tableau 2.53)	80
Rémunération hebdomadaire selon la taille de l'établissement (tableau 2.54).....	81

Rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance (tableau 2.55)	81
Rémunération hebdomadaire dans l'industrie des biens et ses secteurs d'activité (tableau 2.56)	82
Rémunération hebdomadaire dans l'industrie des services et ses secteurs d'activité (tableau 2.57)	82
2.2.2 Rémunération hebdomadaire selon le sexe et certaines caractéristiques (tableaux 2.58 à 2.68)	83
2.2.3 Rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance et certaines caractéristiques (tableaux 2.69 à 2.76)	84
2.2.4 Rémunération hebdomadaire selon la couverture syndicale et certaines caractéristiques (tableaux 2.77 à 2.83)	84
2.2.5 Rémunération hebdomadaire selon l'industrie et certaines caractéristiques (tableaux 2.84 à 2.90)	85
2.3 Rémunération annuelle ⁵ (tableaux 2.91 et 2.92)	123
2.4 Rémunération au taux du salaire minimum	126
Taux horaire du salaire minimum et rémunération hebdomadaire au salaire minimum (tableau 2.93)	126
Rémunération hebdomadaire et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon diverses caractéristiques (tableaux 2.94 à 2.103)	126
Effectif des travailleurs rémunérés au salaire minimum (tableau 2.104)	128

Chapitre 3 Durée du travail

3.1 Heures hebdomadaires habituelles	145
Heures hebdomadaires habituelles selon le sexe (tableau 3.1)	145
Heures hebdomadaires habituelles selon le groupe d'âge (tableau 3.2)	146
Heures hebdomadaires habituelles selon le niveau d'études (tableau 3.3)	146
Heures hebdomadaires habituelles selon le régime de travail (tableau 3.4)	147
Heures hebdomadaires habituelles selon le statut de l'emploi (tableau 3.5)	147
Heures hebdomadaires habituelles selon le niveau de compétence (tableau 3.6)	147
Heures hebdomadaires habituelles selon la tranche de durée de l'emploi (tableau 3.7)	148
Heures hebdomadaires habituelles selon la couverture syndicale (tableau 3.8)	148
Heures hebdomadaires habituelles selon le secteur d'appartenance (tableau 3.9)	149
Heures hebdomadaires habituelles selon la taille de l'établissement (tableau 3.10)	149
Heures hebdomadaires habituelles selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité (tableau 3.11)	149
Heures hebdomadaires habituelles selon l'industrie des services et ses secteurs d'activité (tableau 3.12)	150
3.2 Durée du travail réelle	172
Durée du travail réelle en heures par année selon le sexe, le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi pour l'ensemble des employés (tableau 3.13)	172
Durée du travail réelle en heures par années selon le niveau de compétence, la durée de l'emploi, la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le secteur d'appartenance pour l'ensemble des employés (tableau 3.14)	173
Durée du travail réelle en heures par années selon l'industrie et les secteurs d'activité pour l'ensemble des employés (tableau 3.15)	175
Durée du travail réelle en heures par année selon le sexe, le groupe d'âge, le niveau d'études et le statut de l'emploi pour les employés à temps plein (tableau 3.16)	176

Durée du travail réelle en heures par années selon le niveau de compétence, la durée de l'emploi, la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le secteur d'appartenance pour les employés à temps plein (tableau 3.17)	178
Durée du travail réelle en heures par année selon l'industrie et les secteurs d'activité pour les employés à temps plein (tableau 3.18)	179
Durée du travail réelle en jours par année selon diverses caractéristiques (tableaux 3.19 à 3.21).....	180

Chapitre 4 Mouvements de main-d'œuvre

4.1 Cessations d'emploi.....	193
Cessations d'emploi volontaires et involontaires selon le sexe (tableaux 4.1 et 4.2)	193
Cessations d'emploi volontaires et involontaires selon le groupe d'âge (tableau 4.3).....	193
Raison des cessations d'emploi (tableau 4.4).....	194
Raisons des cessations d'emploi selon le sexe (tableau 4.5).....	194
Raisons des cessations d'emploi selon le groupe d'âge (tableau 4.6).....	194
4.2 Durée de l'emploi.....	202
Durée moyenne de l'emploi selon le sexe et le groupe d'âge (tableaux 4.7 et 4.8)	202
Durée moyenne de l'emploi selon le niveau d'études et le régime de travail (tableaux 4.9 et 4.10)	202
Durée moyenne de l'emploi selon le statut de l'emploi et le niveau de compétence (tableaux 4.11 et 4.12)	202
Durée moyenne de l'emploi selon la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le secteur d'appartenance (tableaux 4.13 à 4.15)	202
Durée moyenne de l'emploi selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité (tableau 4.16)	203
Durée moyenne de l'emploi selon l'industrie des services et ses secteurs d'activité (tableau 4.17).....	203
4.3 Âge moyen de la prise de retraite	210
Âge moyen de la prise de retraite selon le sexe et le secteur d'appartenance (tableaux 4.18 et 4.19)	210

Chapitre 5 Arrêts de travail

5.1 Conflits de travail (tableau 5.1)	216
5.2 Travailleurs touchés (tableau 5.2).....	216
5.3 Jours-personnes non travaillés (tableau 5.3).....	217
5.4 Ratio du temps non travaillé (tableau 5.4)	218
5.5 Conflits de travail selon la région administrative (tableau 5.5).....	219

Chapitre 6 Santé et sécurité du travail

6.1 Dossiers de lésion professionnelle ouverts et acceptés selon le sexe (tableau 6.1)	228
6.2 Dossiers de lésion professionnelle ouverts et acceptés selon le groupe d'âge (tableau 6.2)	228
6.3 Taux de lésion professionnelle (tableau 6.3)	229
6.4 Décès acceptés (tableaux 6.4 et 6.5).....	230
6.5. Dossiers du programme « Pour une maternité sans danger » (tableau 6.6).....	231

Glossaire	239
------------------------	-----

Liste des tableaux

Chapitre 1 Contenu de l'Annuaire

1.1	Structure de l'Annuaire québécois des statistiques du travail.....	27
1.2	Liste des variables d'analyse selon les trois catégories retenues	28
1.3	Mesures de précision des données et seuils de décision	30

Chapitre 2 Rémunération

2.1	Rémunération horaire selon le sexe, Québec, 1999-2007.....	41
2.2	Rémunération horaire selon le groupe d'âge, Québec, 1999-2007	42
2.3	Rémunération horaire selon le niveau d'études, Québec, 1999-2007	43
2.4	Rémunération horaire selon le régime de travail Québec, 1999-2007	44
2.5	Rémunération horaire selon le statut de l'emploi, Québec, 1999-2007	45
2.6	Rémunération horaire selon le niveau de compétence, Québec, 1999-2007	46
2.7	Rémunération horaire selon la tranche de durée de l'emploi, Québec, 1999-2007.....	47
2.8	Rémunération horaire selon la couverture syndicale, Québec, 1999-2007	48
2.9	Rémunération horaire selon la taille de l'établissement, Québec, 1999-2007	49
2.10	Rémunération horaire selon le secteur d'appartenance, Québec, 1999-2007	50
2.11	Rémunération horaire selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité, Québec, 1999-2007	51
2.12	Rémunération horaire selon l'industrie des services et ses secteurs d'activité, Québec, 1999-2007	52
2.13	Rémunération horaire selon le sexe et le groupe d'âge, Québec, 1999-2007	54
2.14	Rémunération horaire selon le sexe et le niveau d'études, Québec, 1999-2007	55
2.15	Rémunération horaire selon le sexe et le régime de travail, Québec, 1999-2007	55
2.16	Rémunération horaire selon le sexe et le statut de l'emploi, Québec, 1999-2007	56
2.17	Rémunération horaire selon le sexe et le niveau de compétence, Québec, 1999-2007	56

2.18	Rémunération horaire selon le sexe et la tranche de durée de l'emploi, Québec, 1999-2007	57
2.19	Rémunération horaire selon le sexe et la couverture syndicale, Québec, 1999-2007	57
2.20	Rémunération horaire selon le sexe et la taille de l'établissement, Québec, 1999-2007	58
2.21	Rémunération horaire selon le sexe et le secteur d'appartenance, Québec, 1999-2007	58
2.22	Rémunération horaire selon le sexe pour l'industrie des biens et ses secteurs d'activité, Québec, 1999-2007	59
2.23	Rémunération horaire selon le sexe pour l'industrie des services et ses secteurs d'activité, Québec, 1999-2007	60
2.24	Rémunération horaire selon le secteur d'appartenance et le groupe d'âge, Québec, 1999-2007	62
2.25	Rémunération horaire selon le secteur d'appartenance et le niveau d'études, Québec, 1999-2007	63
2.26	Rémunération horaire selon le secteur d'appartenance et le régime de travail, Québec, 1999-2007	63
2.27	Rémunération horaire selon le secteur d'appartenance et le statut de l'emploi, Québec, 1999-2007	64
2.28	Rémunération horaire selon le secteur d'appartenance et le niveau de compétence, Québec, 1999-2007	64
2.29	Rémunération horaire selon le secteur d'appartenance et la tranche de durée de l'emploi, Québec, 1999-2007	65
2.30	Rémunération horaire selon le secteur d'appartenance et la couverture syndicale, Québec, 1999-2007	65
2.31	Rémunération horaire selon le secteur d'appartenance et la taille de l'établissement, Québec, 1999-2007	66
2.32	Rémunération horaire selon la couverture syndicale et le groupe d'âge, Québec, 1999-2007	67
2.33	Rémunération horaire selon la couverture syndicale et le niveau d'études, Québec, 1999-2007	68

2.34	Rémunération horaire selon la couverture syndicale et le régime de travail, Québec, 1999-200768	2.52	Rémunération hebdomadaire selon la tranche de durée de l'emploi, Québec, 1999-200793
2.35	Rémunération horaire selon la couverture syndicale et le statut de l'emploi, Québec, 1999-200769	2.53	Rémunération hebdomadaire selon la couverture syndicale, Québec, 1999-2007...94
2.36	Rémunération horaire selon la couverture syndicale et le niveau de compétence, Québec, 1999-2007.....69	2.54	Rémunération hebdomadaire selon la taille de l'établissement, Québec, 1999-200795
2.37	Rémunération horaire selon la couverture syndicale et la tranche de durée de l'emploi, Québec, 1999-2007.....70	2.55	Rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance, Québec, 1999-200796
2.38	Rémunération horaire selon la couverture syndicale et la taille de l'établissement, Québec, 1999-2007.....71	2.56	Rémunération hebdomadaire selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité, Québec, 1999-2007.....97
2.39	Rémunération horaire selon l'industrie et le groupe d'âge, Québec, 1999-200772	2.57	Rémunération hebdomadaire selon l'industrie des services et ses secteurs d'activité, Québec, 1999-2007.....98
2.40	Rémunération horaire selon l'industrie et le niveau d'études, Québec, 1999-200773	2.58	Rémunération hebdomadaire selon le sexe et le groupe d'âge, Québec, 1999-2007100
2.41	Rémunération horaire selon l'industrie et le régime de travail, Québec, 1999-200773	2.59	Rémunération hebdomadaire selon le sexe et le niveau d'études, Québec, 1999-2007101
2.42	Rémunération horaire selon l'industrie et le statut de l'emploi, Québec, 1999-200774	2.60	Rémunération hebdomadaire selon le sexe et le régime de travail, Québec, 1999-2007101
2.43	Rémunération horaire selon l'industrie et le niveau de compétence, Québec, 1999-200774	2.61	Rémunération hebdomadaire selon le sexe et le statut de l'emploi, Québec, 1999-2007102
2.44	Rémunération horaire selon l'industrie et la tranche de durée de l'emploi, Québec, 1999-2007.....75	2.62	Rémunération hebdomadaire selon le sexe et le niveau de compétence, Québec, 1999-2007.....102
2.45	Rémunération horaire selon l'industrie et la taille de l'établissement, Québec, 1999-200776	2.63	Rémunération hebdomadaire selon le sexe et la tranche de durée de l'emploi, Québec, 1999-2007.....103
2.46	Rémunération hebdomadaire selon le sexe, Québec, 1999-200787	2.64	Rémunération hebdomadaire selon le sexe et la couverture syndicale, Québec, 1999-2007103
2.47	Rémunération hebdomadaire selon le groupe d'âge, Québec, 1999-200788	2.65	Rémunération hebdomadaire selon le sexe et la taille de l'établissement, Québec, 1999-2007.....104
2.48	Rémunération hebdomadaire selon le niveau d'études, Québec, 1999-200789	2.66	Rémunération hebdomadaire selon le sexe et le secteur d'appartenance, Québec, 1999-2007.....104
2.49	Rémunération hebdomadaire selon le régime de travail, Québec, 1999-200790	2.67	Rémunération hebdomadaire selon le sexe pour l'industrie des biens et ses secteurs d'activité, Québec, 1999-2007105
2.50	Rémunération hebdomadaire selon le statut de l'emploi, Québec, 1999-200791		
2.51	Rémunération hebdomadaire selon le niveau de compétence, Québec, 1999-200792		

2.68	Rémunération hebdomadaire selon le sexe pour l'industrie des services et ses secteurs d'activité, Québec, 1999-2007.....	106	2.83	Rémunération hebdomadaire selon la couverture syndicale et la taille de l'établissement, Québec, 1999-2007.....	117
2.69	Rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance et le groupe d'âge, Québec, 1999-2007.....	108	2.84	Rémunération hebdomadaire selon l'industrie et le groupe d'âge, Québec, 1999-2007.....	118
2.70	Rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance et le niveau d'études, Québec, 1999-2007.....	109	2.85	Rémunération hebdomadaire selon l'industrie et le niveau d'études, 1999-2007.....	119
2.71	Rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance et le régime de travail, Québec, 1999-2007.....	109	2.86	Rémunération hebdomadaire selon l'industrie et le régime de travail, Québec, 1999-2007.....	119
2.72	Rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance et le statut de l'emploi, Québec, 1999-2007.....	110	2.87	Rémunération hebdomadaire selon l'industrie et le statut de l'emploi, Québec, 1999-2007.....	120
2.73	Rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance et le niveau de compétence, Québec, 1999-2007.....	110	2.88	Rémunération hebdomadaire selon l'industrie et le niveau de compétence, Québec, 1999-2007.....	120
2.74	Rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance et la tranche de durée de l'emploi, Québec, 1999-2007.....	111	2.89	Rémunération hebdomadaire selon l'industrie et la tranche de durée de l'emploi, Québec, 1999-2007.....	121
2.75	Rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance et la couverture syndicale, Québec, 1999-2007.....	111	2.90	Rémunération hebdomadaire selon l'industrie et la taille de l'établissement, Québec, 1999-2007.....	122
2.76	Rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance et la taille de l'établissement, Québec, 1999-2007.....	112	2.91	Revenu d'emploi annuel selon le sexe, en dollars constants de 2006, ensemble des personnes ayant un revenu, Québec, 1999-2006.....	124
2.77	Rémunération hebdomadaire selon la couverture syndicale et le groupe d'âge, Québec, 1999-2007.....	113	2.92	Revenu d'emploi annuel, en dollars constants de 2006, travailleurs à temps plein toute l'année, Québec, 1999-2006...	125
2.78	Rémunération hebdomadaire selon la couverture syndicale et le niveau d'études, Québec, 1999-2007.....	114	2.93	Taux du salaire minimum et rémunération hebdomadaire au salaire minimum, Québec, 1999-2007.....	130
2.79	Rémunération hebdomadaire selon la couverture syndicale et le régime de travail, Québec, 1999-2007.....	114	2.94	Rémunération hebdomadaire et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon le sexe, Québec, 1999-2007.....	131
2.80	Rémunération hebdomadaire selon la couverture syndicale et le statut de l'emploi, Québec, 1999-2007.....	115	2.95	Rémunération hebdomadaire et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon le groupe d'âge, Québec, 1999-2007.....	132
2.81	Rémunération hebdomadaire selon la couverture syndicale et le niveau de compétence, Québec, 1999-2007.....	115	2.96	Rémunération hebdomadaire et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon le niveau d'études, Québec, 1999-2007.....	133
2.82	Rémunération hebdomadaire selon la couverture syndicale et la tranche de durée de l'emploi, Québec, 1999-2007.....	116			

2.97	Rémunération hebdomadaire et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon le régime de travail, Québec, 1999-2007.....	134	3.5	Heures hebdomadaires habituelles et horaire de travail habituel selon le statut de l'emploi, Québec, 1999-2007	157
2.98	Rémunération hebdomadaire et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon le statut de l'emploi, Québec, 1999-2007.....	135	3.6	Heures hebdomadaires habituelles et horaire de travail habituel selon le niveau de compétence, Québec, 1999-2007.....	158
2.99	Rémunération hebdomadaire et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon le niveau de compétence, Québec, 1999-2007.....	136	3.7	Heures hebdomadaires habituelles et horaire de travail habituel selon la tranche de durée de l'emploi, Québec, 1999-2007	160
2.100	Rémunération hebdomadaire et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon la tranche de durée de l'emploi, Québec, 1999-2007.....	137	3.8	Heures hebdomadaires habituelles et horaire de travail habituel selon la couverture syndicale, Québec, 1999-2007	162
2.101	Rémunération hebdomadaire et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon la couverture syndicale, Québec, 1999-2007.....	138	3.9	Heures hebdomadaires habituelles et horaire de travail habituel selon le secteur d'appartenance, Québec, 1999-2007	163
2.102	Rémunération hebdomadaire et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon la taille de l'établissement, Québec, 1999-2007.....	139	3.10	Heures hebdomadaires habituelles et horaire de travail habituel selon la taille de l'établissement, Québec, 1999-2007	164
2.103	Rémunération hebdomadaire et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon la couverture syndicale, Québec, 1999-2007.....	140	3.11	Heures hebdomadaires habituelles et horaire de travail habituel selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité, Québec, 1999-2007.....	166
2.104	Effectif des travailleurs rémunérés au salaire minimum selon le sexe, le groupe d'âge et le niveau d'études, Québec, 1999-2007	141	3.12	Heures hebdomadaires habituelles et horaire de travail habituel selon l'industrie des services et ses secteurs d'activité, Québec, 1999-2007.....	168
Chapitre 3 Durée du travail			3.13	Durée du travail réelle en heures par année selon le sexe, le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi, ensemble des employés, Québec, 2007	181
3.1	Heures hebdomadaires habituelles et horaire de travail habituel selon le sexe, Québec, 1999-2007.....	151	3.14	Durée du travail réelle en heures par année selon le niveau de compétence, la tranche de durée de l'emploi, la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le secteur d'appartenance, ensemble des employés, Québec, 2007	182
3.2	Heures hebdomadaires habituelles et horaire de travail habituel selon le groupe d'âge, Québec, 1999-2007	152	3.15	Durée du travail réelle en heures par année selon l'industrie et les secteurs d'activité, ensemble des employés, Québec, 2007	183
3.3	Heures hebdomadaires habituelles et horaire de travail habituel selon le niveau d'études, Québec, 1999-2007	154	3.16	Durée du travail réelle en heures par année selon le sexe, le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi, employés à temps plein, Québec, 2007.....	184
3.4	Heures hebdomadaires habituelles et horaire de travail habituel selon le régime de travail, Québec, 1999-2007	156			

3.17	Durée du travail réelle en heures par année selon le niveau de compétence, la tranche de durée de l'emploi, la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le secteur d'appartenance, employés à temps plein, Québec, 2007	185
3.18	Durée du travail réelle en heures par année selon l'industrie et les secteurs d'activité, employés à temps plein, Québec, 2007	186
3.19	Durée du travail réelle en jours par année selon le sexe, le groupe d'âge, le niveau d'études et le statut de l'emploi, employés à temps plein, Québec, 2007	187
3.20	Durée du travail réelle en jours par année selon le niveau de compétence, la durée de l'emploi, la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le secteur d'appartenance, employés à temps plein, Québec, 2007	188
3.21	Durée du travail réelle en jours par année selon l'industrie et les secteurs d'activité, employés à temps plein, Québec, 2007	189

Chapitre 4 Mouvements de main-d'œuvre

4.1	Cessations d'emploi volontaires et involontaires, Québec, 1999-2007	196
4.2	Cessations d'emploi volontaires et involontaires selon le sexe, Québec, 1999-2007	196
4.3	Cessations d'emploi volontaires et involontaires selon le groupe d'âge, Québec, 1999-2007	197
4.4	Raisons des cessations d'emploi, Québec, 1999-2007	198
4.5	Raisons des cessations d'emploi selon le sexe, Québec, 1999-2007	199
4.6	Raisons des cessations d'emploi selon le groupe d'âge, Québec, 1999-2007	200
4.7	Durée moyenne de l'emploi selon le sexe, Québec, 1999-2007	204
4.8	Durée moyenne de l'emploi selon le groupe d'âge, Québec, 1999-2007	204
4.9	Durée moyenne de l'emploi selon le niveau d'études, Québec, 1999-2007	205

4.10	Durée moyenne de l'emploi selon le régime de travail, Québec, 1999-2007	205
4.11	Durée moyenne de l'emploi selon le statut de l'emploi, Québec, 1999-2007	206
4.12	Durée moyenne de l'emploi selon le niveau de compétence, Québec, 1999-2007	206
4.13	Durée moyenne de l'emploi selon la couverture syndicale, Québec, 1999-2007	207
4.14	Durée moyenne de l'emploi selon la taille de l'établissement, Québec, 1999-2007	207
4.15	Durée moyenne de l'emploi selon le secteur d'appartenance, Québec, 1999-2007	208
4.16	Durée moyenne de l'emploi selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité, Québec, 1999-2007	208
4.17	Durée moyenne de l'emploi selon l'industrie des services et ses secteurs d'activité, Québec, 1999-2007	209
4.18	Âge moyen de la prise de la retraite selon le sexe, Québec, 1999-2007	211
4.19	Âge moyen de la prise de la retraite selon le secteur d'appartenance, Québec, 1999-2007	211

Chapitre 5 Arrêts de travail

5.1	Conflits de travail selon diverses ventilations, Québec, 2000-2007	220
5.2	Travailleurs touchés par un conflit de travail selon diverses ventilations, Québec, 2000-2007	221
5.3	Jours-personnes non travaillés selon diverses ventilations, Québec, 2000-2007	222
5.4	Ratio du temps non travaillé, Québec, Canada et Ontario, 2000-2007	223
5.5	Nombre de conflits de travail, de travailleurs touchés et de jours-personnes non travaillés selon la région administrative, Québec, 2000 et 2007	224

Chapitre 6 Santé et sécurité du travail

6.1	Travailleurs couverts par le régime de santé et de sécurité du travail et dossiers ouverts et acceptés selon l'événement et selon le sexe, Québec, 1999-2007	232
6.2	Travailleurs couverts par le régime de santé et de sécurité du travail et dossiers ouverts et acceptés selon l'événement et selon le groupe d'âge, Québec, 1999-2007	234
6.3	Taux de lésion professionnelle selon le sexe et le groupe d'âge, Québec, 1999-2007	235
6.4	Nombre de décès selon le sexe et le groupe d'âge, Québec, 1999-2007	236
6.5	Ratio « décès/100 000 travailleurs couverts » selon le sexe et le groupe d'âge, Québec, 1999-2007	237
6.6	Évolution du programme « Pour une maternité sans danger », Québec, 1999-2006	238

Liste des figures

Chapitre 2 Rémunération

2.1 A	Rémunération horaire en dollars courants et constants et taux d'inflation.....	41	2.5 D	Écart de la rémunération horaire entre l'emploi permanent et l'emploi temporaire...	45
2.1 B	Croissance nominale et réelle de la rémunération horaire de 1999 à 2007 selon le sexe	41	2.6 A	Croissance nominale et réelle de la rémunération horaire de 1999 à 2007 selon le niveau de compétence	46
2.1 C	Position salariale de la rémunération horaire des femmes et des hommes par rapport à la moyenne d'ensemble, 1999 et 2007	41	2.6 B	Position salariale de la rémunération horaire selon le niveau de compétence par rapport à la moyenne d'ensemble, 1999 et 2007	46
2.1 D	Écart de la rémunération horaire entre les hommes et les femmes.....	41	2.7 A	Croissance nominale et réelle de la rémunération horaire de 1999 à 2007 selon la tranche de durée de l'emploi	47
2.2 A	Croissance nominale et réelle de la rémunération horaire de 1999 à 2007 selon le groupe d'âge	42	2.7 B	Position salariale de la rémunération horaire selon la tranche de durée de l'emploi par rapport à la moyenne d'ensemble, 1999 et 2007	47
2.2 B	Position salariale de la rémunération horaire selon le groupe d'âge par rapport à la moyenne d'ensemble, 1999 et 2007	42	2.8 A	Croissance annuelle de la rémunération horaire selon la couverture syndicale.....	48
2.3 A	Croissance nominale et réelle de la rémunération horaire de 1999 à 2007 selon le niveau d'études	43	2.8 B	Croissance nominale et réelle de la rémunération horaire de 1999 à 2007 selon la couverture syndicale	48
2.3 B	Position salariale de la rémunération horaire selon le niveau d'études par rapport à la moyenne d'ensemble, 1999 et 2007	43	2.8 C	Position salariale de la rémunération horaire selon la couverture syndicale par rapport à la moyenne d'ensemble, 1999 et 2007	48
2.4 A	Croissance annuelle de la rémunération horaire selon le régime de travail.....	44	2.8 D	Écart de la rémunération horaire entre les employés syndiqués et non syndiqués.....	48
2.4 B	Croissance nominale et réelle de la rémunération horaire de 1999 à 2007 selon le régime de travail	44	2.9 A	Croissance nominale et réelle de la rémunération horaire de 1999 à 2007 selon la taille de l'établissement.....	49
2.4 C	Position salariale de la rémunération horaire selon le régime de travail par rapport à la moyenne d'ensemble, 1999 et 2007	44	2.9 B	Position salariale de la rémunération horaire selon la taille de l'établissement par rapport à la moyenne d'ensemble, 1999 et 2007	49
2.4 D	Écart de la rémunération horaire entre le régime de travail à temps plein et celui à temps partiel.....	44	2.10 A	Croissance annuelle de la rémunération horaire selon le secteur d'appartenance.....	50
2.5 A	Croissance annuelle de la rémunération horaire selon le statut de l'emploi	45	2.10 B	Croissance nominale et réelle de la rémunération horaire de 1999 à 2007 selon le secteur d'appartenance.....	50
2.5 B	Croissance nominale et réelle de la rémunération horaire de 1999 à 2007 selon le statut de l'emploi	45	2.10 C	Position salariale de la rémunération horaire selon le secteur d'appartenance par rapport à la moyenne d'ensemble, 1999 et 2007	50
2.5 C	Position salariale de la rémunération horaire selon le statut de l'emploi par rapport à la moyenne d'ensemble, 1999 et 2007	45	2.10 D	Écart de la rémunération horaire entre le secteur public et le secteur privé	50

2.11 A	Croissance nominale et réelle de la rémunération horaire de 1999 à 2007 selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité.....	51	2.29 A	Ratio public/privé de la rémunération horaire selon la tranche de durée de l'emploi et la couverture syndicale, 1999 et 2007	65
2.11 B	Position salariale de la rémunération horaire selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité par rapport à la moyenne d'ensemble, 1999 et 2007	51	2.31 A	Ratio public/privé de la rémunération horaire selon la taille de l'établissement, 1999 et 2007	66
2.12 A	Croissance nominale et réelle de la rémunération horaire de 1999 à 2007 selon l'industrie des services et ses secteurs d'activité.....	52	2.32 A	Ratio syndiqué/non syndiqué de la rémunération horaire selon le groupe d'âge, 1999 et 2007	67
2.12 B	Position salariale de la rémunération horaire selon l'industrie des services et ses secteurs d'activité par rapport à la moyenne d'ensemble, 1999 et 2007	53	2.33 A	Ratio syndiqué/non syndiqué de la rémunération horaire selon le niveau d'études et le régime de travail, 1999 et 2007	68
2.13 A	Ratio femmes/hommes de la rémunération horaire selon le groupe d'âge, 1999 et 2007	54	2.35 A	Ratio syndiqué/non syndiqué de la rémunération horaire selon le statut de l'emploi et le niveau de compétence, 1999 et 2007	69
2.14 A	Ratio femmes/hommes de la rémunération horaire selon le niveau d'études et le régime de travail, 1999 et 2007	55	2.37 A	Ratio syndiqué/non syndiqué de la rémunération horaire selon la tranche de durée de l'emploi, 1999 et 2007	70
2.16 A	Ratio femmes/hommes de la rémunération horaire selon le statut de l'emploi et le niveau de compétence, 1999 et 2007	56	2.38 A	Ratio syndiqué/non syndiqué de la rémunération horaire selon la taille de l'établissement, 1999 et 2007	71
2.18 A	Ratio femmes/hommes de la rémunération horaire selon la tranche de durée de l'emploi et la couverture syndicale, 1999 et 2007	57	2.39 A	Ratio biens/services de la rémunération horaire selon le groupe d'âge, 1999 et 2007	72
2.20 A	Ratio femmes/hommes de la rémunération horaire selon la taille de l'établissement et le secteur d'appartenance, 1999 et 2007	58	2.40 A	Ratio biens/services de la rémunération horaire selon le niveau d'études et le régime de travail, 1999 et 2007	73
2.22 A	Ratio femmes/hommes de la rémunération horaire selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité, 1999 et 2007	59	2.42 A	Ratio biens/services de la rémunération horaire selon le statut de l'emploi et le niveau de compétence, 1999 et 2007	74
2.23 A	Ratio femmes/hommes de la rémunération horaire selon l'industrie des services et ses secteurs d'activité, 1999 et 2007	60	2.44 A	Ratio biens/services de la rémunération horaire selon la tranche de durée de l'emploi, 1999 et 2007	75
2.24 A	Ratio public/privé de la rémunération horaire selon le groupe d'âge, 1999 et 2007	62	2.45 A	Ratio biens/services de la rémunération horaire selon la taille de l'établissement, 1999 et 2007	76
2.25 A	Ratio public/privé de la rémunération horaire selon le niveau d'études et le régime de travail, 1999 et 2007	63	2.46 A	Rémunération hebdomadaire en dollars courants et constants et taux d'inflation	87
2.27 A	Ratio public/privé de la rémunération horaire selon le statut de l'emploi et le niveau de compétence, 1999 et 2007	64	2.46 B	Croissance nominale et réelle de la rémunération hebdomadaire de 1999 à 2007 selon le sexe	87
			2.46 C	Position salariale de la rémunération hebdomadaire des femmes et des hommes par rapport à la moyenne d'ensemble, 1999 et 2007	87

2.46 D	Écart de la rémunération hebdomadaire entre les hommes et les femmes	87
2.47 A	Croissance nominale et réelle de la rémunération hebdomadaire de 1999 à 2007 selon le groupe d'âge	88
2.47 B	Position salariale de la rémunération hebdomadaire selon le groupe d'âge par rapport à la moyenne d'ensemble, 1999 et 2007	88
2.48 A	Croissance nominale et réelle de la rémunération hebdomadaire de 1999 à 2007 selon le niveau d'études	89
2.48 B	Position salariale de la rémunération hebdomadaire selon le niveau d'études par rapport à la moyenne d'ensemble, 1999 et 2007	89
2.49 A	Croissance annuelle de la rémunération hebdomadaire selon le régime de travail	90
2.49 B	Croissance nominale et réelle de la rémunération hebdomadaire de 1999 à 2007 selon le régime de travail	90
2.49 C	Position salariale de la rémunération hebdomadaire selon le régime de travail par rapport à la moyenne d'ensemble, 1999 et 2007	90
2.49 D	Écart de la rémunération hebdomadaire entre le régime de travail à temps plein et celui à temps partiel	90
2.50 A	Croissance annuelle de la rémunération hebdomadaire selon le statut de l'emploi	91
2.50 B	Croissance nominale et réelle de la rémunération hebdomadaire de 1999 à 2007 selon le statut de l'emploi	91
2.50 C	Position salariale de la rémunération hebdomadaire selon le statut de l'emploi par rapport à la moyenne d'ensemble, 1999 et 2007	91
2.50 D	Écart de la rémunération hebdomadaire entre l'emploi permanent et l'emploi temporaire	91
2.51 A	Croissance nominale et réelle de la rémunération hebdomadaire de 1999 à 2007 selon le niveau de compétence	92
2.51 B	Position salariale de la rémunération hebdomadaire selon le niveau de compétence par rapport à la moyenne d'ensemble, 1999 et 2007	92
2.52 A	Croissance nominale et réelle de la rémunération hebdomadaire de 1999 à 2007 selon la tranche de durée de l'emploi.....	93
2.52 B	Position salariale de la rémunération hebdomadaire selon la tranche de durée d'emploi par rapport à la moyenne d'ensemble, 1999 et 2007	93
2.53 A	Croissance annuelle de la rémunération hebdomadaire selon la couverture syndicale	94
2.53 B	Croissance nominale et réelle de la rémunération hebdomadaire de 1999 à 2007 selon la couverture syndicale	94
2.53 C	Position salariale de la rémunération hebdomadaire selon la couverture syndicale par rapport à la moyenne d'ensemble, 1999 et 2007	94
2.53 D	Écart de la rémunération hebdomadaire entre les employés syndiqués et non syndiqués.....	94
2.54 A	Croissance nominale et réelle de la rémunération hebdomadaire de 1999 à 2007 selon la taille de l'établissement.....	95
2.54 B	Position salariale de la rémunération hebdomadaire selon la taille de l'établissement par rapport à la moyenne d'ensemble, 1999 et 2007	95
2.55 A	Croissance annuelle de la rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance	96
2.55 B	Croissance nominale et réelle de la rémunération hebdomadaire de 1999 à 2007 selon le secteur d'appartenance.....	96
2.55 C	Position salariale de la rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance par rapport à la moyenne d'ensemble, 1999 et 2007	96
2.55 D	Écart de la rémunération hebdomadaire entre le secteur public et le secteur privé.....	96
2.56 A	Croissance nominale et réelle de la rémunération hebdomadaire de 1999 à 2007 selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité	97
2.56 B	Position salariale de la rémunération hebdomadaire selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité par rapport à la moyenne d'ensemble, 1999 et 2007	97

2.57 A	Croissance nominale et réelle de la rémunération hebdomadaire de 1999 à 2007 selon l'industrie des services et ses secteurs d'activité.....	98	2.76 A	Ratio public/privé de la rémunération hebdomadaire selon la taille de l'établissement, Québec, 1999 et 2007	112
2.57 B	Position salariale de la rémunération hebdomadaire selon l'industrie des services et ses secteurs d'activité par rapport à la moyenne d'ensemble, 1999 et 2007	99	2.77 A	Ratio syndiqué/non syndiqué de la rémunération hebdomadaire selon le groupe d'âge, 1999 et 2007	113
2.58 A	Ratio femmes/hommes de la rémunération hebdomadaire selon le groupe d'âge, 1999 et 2007	100	2.78 A	Ratio syndiqué/non syndiqué de la rémunération hebdomadaire selon le niveau d'études et le régime de travail, 1999 et 2007	114
2.59 A	Ratio femmes/hommes de la rémunération hebdomadaire selon le niveau d'études et le régime de travail, 1999 et 2007	101	2.80 A	Ratio syndiqué/non syndiqué de la rémunération hebdomadaire selon le statut de l'emploi et le niveau de compétence, 1999 et 2007	115
2.61 A	Ratio femmes/hommes de la rémunération hebdomadaire selon le statut de l'emploi et le niveau de compétence, 1999 et 2007	102	2.82 A	Ratio syndiqué/non syndiqué de la rémunération hebdomadaire selon la tranche de durée de l'emploi, 1999 et 2007	116
2.63 A	Ratio femmes/hommes de la rémunération hebdomadaire selon la tranche de durée de l'emploi et la couverture syndicale, 1999 et 2007	103	2.83 A	Ratio syndiqué/non syndiqué de la rémunération hebdomadaire selon la taille de l'établissement, 1999 et 2007 ...	117
2.65 A	Ratio femmes/hommes de la rémunération hebdomadaire selon la taille de l'établissement et le secteur d'appartenance, 1999 et 2007	104	2.84 A	Ratio biens/services de la rémunération hebdomadaire selon le groupe d'âge, 1999 et 2007	118
2.67 A	Ratio femmes/hommes de la rémunération hebdomadaire selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité, 1999 et 2007	105	2.85 A	Ratio biens/services de la rémunération hebdomadaire selon le niveau d'études et le régime de travail, 1999 et 2007	119
2.68 A	Ratio femmes/hommes de la rémunération hebdomadaire selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité, 1999 et 2007	106	2.87 A	Ratio biens / services de la rémunération hebdomadaire selon le statut de l'emploi et le niveau de compétence, 1999 et 2007	120
2.69 A	Ratio public/privé de la rémunération hebdomadaire selon le groupe d'âge, 1999 et 2007	108	2.89 A	Ratio biens/services de la rémunération hebdomadaire selon la tranche de durée de l'emploi, 1999 et 2007	121
2.70 A	Ratio public/privé de la rémunération hebdomadaire selon le niveau d'études et le régime de travail, 1999 et 2007	109	2.90 A	Ratio biens/services de la rémunération hebdomadaire selon la taille de l'établissement, 1999 et 2007	122
2.72 A	Ratio public/privé de la rémunération hebdomadaire selon le statut de l'emploi et le niveau de compétence, 1999 et 2007	110	2.91 A	Indice du revenu d'emploi annuel selon le sexe, en dollars constants de 2006, ensemble des personnes ayant un revenu...	124
2.74 A	Ratio public/privé de la rémunération hebdomadaire selon la tranche de durée de l'emploi et la couverture syndicale, 1999 et 2007	111	2.91 B	Croissance annuelle du revenu d'emploi annuel selon le sexe, en dollars constants de 2006, ensemble des personnes ayant un revenu	124
			2.91 C	Écart du revenu d'emploi annuel entre les hommes et les femmes, en dollars constants de 2006, ensemble des personnes ayant un revenu	124

2.92 A	Indice du revenu d'emploi annuel selon le sexe, en dollars constants de 2006, travailleurs à temps plein toute l'année	125	2.101 A	Rémunération hebdomadaire et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon la couverture syndicale, 2007	138
2.92 B	Croissance annuelle du revenu d'emploi annuel selon le sexe, en dollars constants de 2006, travailleurs à temps plein toute l'année.....	125	2.102 A	Rémunération hebdomadaire et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon la taille de l'établissement, 2007	139
2.92 C	Écart du revenu d'emploi annuel entre les hommes et les femmes, en dollars constants de 2006, travailleurs à temps plein toute l'année	125	2.103 A	Rémunération hebdomadaire et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon l'industrie, 2007	140
2.93 A	Taux horaire du salaire minimum en dollars courants et constants (de 1999) et taux d'inflation	130	2.104 A	Répartition du nombre de travailleurs rémunérés au salaire minimum selon le sexe, 1999 et 2007	141
2.93 B	Rémunération hebdomadaire au salaire minimum en dollars courants et constants (de 1999) et taux d'inflation	130	2.104 B	Répartition du nombre de travailleurs rémunérés au salaire minimum selon le groupe d'âge, 1999 et 2007	141
2.93 C	Croissance annuelle du taux horaire du salaire minimum et de la rémunération hebdomadaire au salaire minimum	130	2.104 C	Répartition du nombre de travailleurs rémunérés au salaire minimum selon le niveau d'études, 1999 et 2007	141
2.93 D	Croissance nominale et réelle de la rémunération au salaire minimum de 1999 à 2007	130			
2.94 A	Rémunération hebdomadaire et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon le sexe, 2007	131	Chapitre 3 Durée du travail		
2.95 A	Rémunération hebdomadaire et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon le groupe d'âge, 2007	132	3.1 A	Heures hebdomadaires habituelles selon le sexe, 1999 et 2007	151
2.96 A	Rémunération hebdomadaire et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon le niveau d'études, 2007 ...	133	3.1 B	Variation des heures hebdomadaires habituelles de 1999 à 2007 selon le sexe...	151
2.97 A	Rémunération hebdomadaire et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon le régime de travail, 2007	134	3.1 C	Répartition de l'horaire de travail habituel selon le sexe, 2007	151
2.98 A	Rémunération hebdomadaire et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon le statut de l'emploi, 2007	135	3.1 D	Variation de 1999 à 2007 de la proportion du type d'horaire de travail habituel selon le sexe	151
2.99 A	Rémunération hebdomadaire et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon le niveau de compétence, 2007	136	3.2 A	Heures hebdomadaires habituelles selon le groupe d'âge, 1999 et 2007	152
2.100 A	Rémunération hebdomadaire et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon la tranche de durée de l'emploi, 2007	137	3.2 B	Variation des heures hebdomadaires habituelles de 1999 à 2007 selon le groupe d'âge.....	152
			3.2 C	Répartition de l'horaire de travail habituel selon le groupe d'âge, 2007	153
			3.2 D	Variation de 1999 à 2007 de la proportion du type d'horaire de travail habituel selon le groupe d'âge	153
			3.3 A	Heures hebdomadaires habituelles selon le niveau d'études, 1999 et 2007	154
			3.3 B	Variation des heures hebdomadaires habituelles de 1999 à 2007 selon le niveau d'études	154

3.3 C	Répartition de l'horaire de travail habituel selon le niveau d'études, 2007	155	3.8 B	Variation des heures hebdomadaires habituelles de 1999 à 2007 selon la couverture syndicale	162
3.3 D	Variation de 1999 à 2007 de la proportion du type d'horaire de travail habituel selon le niveau d'études	155	3.8 C	Répartition de l'horaire de travail habituel selon la couverture syndicale, 2007	162
3.4 A	Heures hebdomadaires habituelles selon le régime de travail, 1999 et 2007	156	3.8 D	Variation de 1999 à 2007 de la proportion du type d'horaire de travail habituel selon la couverture syndicale	162
3.4 B	Variation des heures hebdomadaires habituelles de 1999 à 2007 selon le régime de travail	156	3.9 A	Heures hebdomadaires habituelles selon le secteur d'appartenance, 1999 et 2007 ...	163
3.5 A	Heures hebdomadaires habituelles selon le statut de l'emploi, 1999 et 2007	157	3.9 B	Variation des heures hebdomadaires habituelles de 1999 à 2007 selon le secteur d'appartenance	163
3.5 B	Variation des heures hebdomadaires habituelles de 1999 à 2007 selon le statut de l'emploi	157	3.9 C	Répartition de l'horaire de travail habituel selon le secteur d'appartenance, 2007	163
3.5 C	Répartition de l'horaire de travail habituel selon le statut de l'emploi, 2007	157	3.9 D	Variation de 1999 à 2007 de la proportion du type d'horaire de travail habituel selon le secteur d'appartenance	163
3.5 D	Variation de 1999 à 2007 de la proportion du type d'horaire de travail habituel selon le statut de l'emploi	157	3.10 A	Heures hebdomadaires habituelles selon la taille de l'établissement, 1999 et 2007 ...	164
3.6 A	Heures hebdomadaires habituelles selon le niveau de compétence, 1999 et 2007	158	3.10 B	Répartition de l'horaire de travail habituel selon la taille de l'établissement, 2007	164
3.6 B	Variation des heures hebdomadaires habituelles de 1999 à 2007 selon le niveau de compétence	158	3.10 C	Variation des heures hebdomadaires habituelles de 1999 à 2007 selon la taille de l'établissement	165
3.6 C	Répartition de l'horaire de travail habituel selon le niveau de compétence, 2007	159	3.10 D	Variation de 1999 à 2007 de la proportion du type d'horaire de travail habituel selon la taille de l'établissement	165
3.6 D	Variation de 1999 à 2007 de la proportion du type d'horaire de travail habituel selon le niveau de compétence	159	3.11 A	Heures hebdomadaires habituelles selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité, 1999 et 2007	166
3.7 A	Heures hebdomadaires habituelles selon la tranche de durée d'emploi, 1999 et 2007	160	3.11 B	Variation des heures hebdomadaires habituelles de 1999 à 2007 selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité	166
3.7 B	Variation des heures hebdomadaires habituelles de 1999 à 2007 selon la tranche de durée de l'emploi	160	3.11 C	Répartition de l'horaire de travail habituel selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité, 2007	167
3.7 C	Répartition de l'horaire de travail habituel selon la tranche de durée de l'emploi, 2007	161	3.11 D	Variation de 1999 à 2007 de la proportion du type d'horaire de travail habituel selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité	167
3.7 D	Variation de 1999 à 2007 de la proportion du type d'horaire de travail habituel selon la tranche de durée de l'emploi	161	3.12 A	Heures hebdomadaires habituelles pour l'industrie des services et ses secteurs d'activité, 1999 et 2007	168
3.8 A	Heures hebdomadaires habituelles selon la couverture syndicale, 1999 et 2007	162			

3.12 B	Répartition de l'horaire de travail habituel selon l'industrie des services et ses secteurs d'activité, 2007.....	170
3.13 A	Durée du travail réelle hebdomadaire selon le sexe, le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi, ensemble des employés, 2007.....	181
3.14 A	Durée du travail réelle hebdomadaire selon le niveau de compétence, la tranche de durée de l'emploi, la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le secteur d'appartenance, ensemble des employés, 2007.....	182
3.15 A	Durée du travail réelle hebdomadaire selon l'industrie et ses secteurs d'activité, ensemble des employés, 2007.....	183
3.16 A	Durée du travail réelle hebdomadaire selon le sexe, le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi, employés à temps plein, 2007.....	184
3.17 A	Durée du travail réelle hebdomadaire selon le niveau de compétence, la tranche de durée de l'emploi, la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le secteur d'appartenance, employés à temps plein, 2007.....	185
3.18 A	Durée du travail réelle hebdomadaire selon l'industrie et les secteurs d'activité, employés à temps plein, 2007.....	186
3.19 A	Absences en raison de vacances et jours fériés selon le sexe, le groupe d'âge, le niveau d'études et le statut de l'emploi, employés à temps plein, 2007.....	187
3.20 A	Absences en raison de vacances et jours fériés selon le niveau de compétence et la tranche de durée de l'emploi, employés à temps plein, 2007.....	188
3.20 B	Absences en raison de vacances et jours fériés selon la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le secteur d'appartenance, employés à temps plein, 2007.....	188
3.21 A	Absences en raison de vacances et jours fériés selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité, employés à temps plein, 2007.....	189

3.21 B	Absences en raison de vacances et jours fériés selon l'industrie des services et ses secteurs d'activité, employés à temps plein, 2007.....	189
--------	---	-----

Chapitre 4 Mouvements de main-d'œuvre

4.1 A	Cessations d'emploi volontaires et involontaires.....	196
4.2 A	Cessations d'emploi selon le sexe.....	196
4.3 A	Cessations d'emploi selon le groupe d'âge, 1999 et 2007.....	197
4.4 A	Raisons des cessations d'emploi volontaires, 1999.....	198
4.4 B	Raisons des cessations d'emploi volontaires, 2007.....	198
4.5 A	Raisons des cessations d'emploi volontaires, femmes, 2007.....	199
4.5 B	Raisons des cessations d'emploi volontaires, hommes, 2007.....	199
4.6 A	Raisons des cessations d'emploi volontaires, 15-24 ans, 2007.....	200
4.6 B	Raisons des cessations d'emploi volontaires, 25-44 ans, 2007.....	200
4.6 C	Raisons des cessations d'emploi volontaires, 45-54 ans, 2007.....	201
4.6 D	Raisons des cessations d'emploi volontaires, 55 ans et plus, 2007.....	201
4.7 A	Durée moyenne de l'emploi selon le sexe...204	
4.8 A	Durée moyenne de l'emploi selon le groupe d'âge, 2007.....	204
4.9 A	Durée moyenne de l'emploi selon le niveau d'études.....	205
4.10 A	Durée moyenne de l'emploi selon le régime de travail.....	205
4.11 A	Durée moyenne de l'emploi selon le statut de l'emploi.....	206
4.12 A	Durée moyenne de l'emploi selon le niveau de compétence.....	206
4.13 A	Durée moyenne de l'emploi selon la couverture syndicale.....	207
4.14 A	Durée moyenne de l'emploi selon la taille de l'établissement.....	207
4.15 A	Durée de l'emploi selon le secteur d'appartenance.....	208

4.16 A	Durée moyenne de l'emploi selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité, 2007.....	208	6.2 A	Répartition des dossiers de lésion professionnelle ouverts et acceptés selon le groupe d'âge	234
4.17 A	Durée moyenne de l'emploi selon l'industrie des services et ses secteurs d'activité, 2007.....	209	6.3 A	Taux de lésion professionnelle selon le sexe	235
4.18 A	Âge moyen de la prise de la retraite selon le sexe.....	211	6.4 A	Décès selon le groupe d'âge	236
4.19 A	Âge moyen de la prise de la retraite selon le secteur d'appartenance.....	211	6.5 A	Décès inscrits et acceptés et ratio « décès/100 000 travailleurs couverts »	237

Chapitre 5 Arrêts de travail

5.1 A	Conflits de travail.....	220
5.1 B	Conflits de compétence québécoise, secteur privé et secteur public	220
5.1 C	Conflits selon leur nature et part des grèves dans l'ensemble des conflits.....	220
5.2 A	Travailleurs touchés et ampleur moyenne des conflits	221
5.2 B	Travailleurs touchés, ensemble, secteur privé et secteur public.....	221
5.2 C	Proportion de travailleurs touchés par un conflit de compétence québécoise	221
5.3 A	Jours-personnes non travaillés et durée moyenne des conflits en jours ouvrables.....	222
5.3 B	Jours-personnes non travaillés, ensemble, secteur privé et secteur public	222
5.3 C	Jours-personnes non travaillés selon la nature du conflit et part des jours-personnes non travaillés dans le cadre d'une grève par rapport à l'ensemble.....	222
5.4 A	Nombre d'employés et ratio du temps non travaillé, Québec.....	223

Chapitre 6 Santé et sécurité du travail

6.1 A	Répartition des dossiers de lésion professionnelle ouverts et acceptés selon le sexe.....	233
6.1 B	Répartition des dossiers d'accident du travail selon le sexe, 1999 et 2007	233
6.1 C	Répartition des dossiers de maladie professionnelle selon le sexe, 1999 et 2007	233

6.5 B	Répartition des décès inscrits et acceptés selon le type d'événement	237
6.6 A	Réclamations acceptées dans le cadre du programme « Pour une maternité sans danger » et nombre moyen de jours d'indemnisation.....	238

L'Annuaire québécois des statistiques du travail a pour objectif de présenter un portrait de l'état du marché du travail ainsi que des conditions et de la dynamique du travail, à raison de deux numéros par année. Le premier volume, paru en 2005, constituait une analyse historique de ces éléments. Les volumes suivants sont principalement consacrés à une analyse conjoncturelle et ont été enrichis de nouveaux tableaux et figures. Ce quatrième volume constitue une mise à jour des éléments présentés dans les volumes précédents.

Tandis que le premier numéro, publié en juin, portait sur les principaux indicateurs du marché du travail, le présent numéro aborde les conditions et la dynamique du travail. Celui-ci comporte six chapitres. Le premier présente la structure de l'Annuaire et fournit des renseignements relatifs à la méthodologie, à la précision des données et au niveau d'analyse.

Les chapitres suivants couvrent, en général, la période 1999-2007. L'analyse est présentée, d'une part, pour l'ensemble des travailleurs québécois et, d'autre part, selon diverses ventilations relatives aux caractéristiques des personnes en emploi, de l'emploi lui-même et du milieu de travail. Il importe de retenir que pour les chapitres 2 à 5, les résultats portent uniquement sur l'ensemble des employés, excluant ainsi les travailleurs autonomes; les sections sur la rémunération annuelle (2.3) et sur l'âge moyen de la prise de la retraite (4.3) constituent toutefois des exceptions puisque les travailleurs autonomes sont compris dans l'analyse.

Le chapitre 2 brosse le portrait de la rémunération des employés au Québec. L'analyse s'attarde à la rémunération horaire, hebdomadaire et annuelle de même qu'aux employés rémunérés au salaire minimum. Le chapitre 3 se consacre à l'analyse de la durée du travail habituelle et réelle; dans ce dernier cas, les heures enregistrées pour les diverses absences et pour le temps supplémentaire sont considérées dans le calcul de la durée du travail. On retrouve également dans ce chapitre une analyse en fonction des divers horaires de travail (court, normal et long). Les mouvements de main-d'œuvre, soit les cessations d'emploi, la durée de l'emploi ainsi que l'âge de la prise de la retraite, font l'objet d'une analyse au chapitre 4. Le chapitre 5 fait état de la situation des arrêts de travail au Québec en analysant les conflits de travail, le nombre de travailleurs (salariés) touchés et de jours-personnes non travaillés. Finalement, le sixième chapitre est consacré au thème de la santé et de la sécurité du travail. On y retrouve des analyses relatives au nombre de dossiers de lésions professionnelles et de décès ainsi qu'aux dossiers du programme « Pour une maternité sans danger ».

1.1 Structure de l'Annuaire

Le tableau 1.1 présente la structure de l'Annuaire québécois des statistiques du travail. Cet annuaire est composé de 8 thèmes comprenant 30 indicateurs. Les trois premiers thèmes portent sur les principaux indicateurs du marché du travail, alors que les thèmes 4 à 8 abordent plus spécifiquement les conditions et la dynamique du travail. D'autres thèmes ou indicateurs pourraient se rajouter ultérieurement.

Le premier thème a trait à la population en âge de travailler, soit celle de 15 ans et plus. Dans ce thème, les indicateurs couvrent la population active et la population inactive. Le deuxième thème traite spécifiquement de l'emploi selon diverses caractéristiques. Le troisième est consacré au phénomène du chômage, c'est-à-dire des personnes qui sont activement à la recherche d'un emploi.

Le quatrième thème est consacré à l'étude de la rémunération, alors que le cinquième concerne la durée du travail. La rémunération est analysée selon trois niveaux (horaire, hebdomadaire et annuelle), tandis que la durée du travail porte sur le temps habituellement et réellement travaillé. Le sixième thème traite des mouvements de main-d'œuvre. Il est question ici des mouvements d'entrée et de sortie du marché du travail, qu'ils soient volontaires ou involontaires. Le septième thème porte sur les conflits de travail et leur impact pour ce qui est des travailleurs touchés et du temps non travaillé. Enfin, le dernier thème concerne la santé et la sécurité du travail. Il s'agit d'indicateurs clés sur les lésions professionnelles et sur le programme « Pour une maternité sans danger ».

1.1 Structure de l'Annuaire québécois des statistiques du travail

Principaux indicateurs du marché du travail – N° 1

Thème 1 — Population en âge de travailler¹

- Population en âge de travailler
- Population active
- Taux d'activité
- Population inactive

Thème 2 — Emploi

- Emploi
- Taux d'emploi
- Cumul d'emplois

Thème 3 — Chômage

- Chômeurs
- Durée du chômage
- Activités antérieures des chercheurs d'emploi
- Taux de chômage

Principaux indicateurs des conditions et de la dynamique du travail – N° 2

Thème 4 — Rémunération

- Rémunération horaire
- Rémunération hebdomadaire
- Rémunération annuelle
- Rémunération au taux du salaire minimum

Thème 5 — Durée du travail

- Heures hebdomadaires habituelles
- Horaire de travail habituel (court/normal/long)
- Durée du travail réelle

Thème 6 — Mouvements de main-d'œuvre

- Cessations d'emploi
- Raisons des cessations d'emploi
- Durée moyenne de l'emploi
- Âge moyen de la prise de la retraite

Thème 7 — Arrêts de travail

- Conflits de travail
- Travailleurs touchés
- Jours-personnes non travaillés
- Ratio du temps non travaillé

Thème 8 — Santé et sécurité du travail

- Dossiers de lésion professionnelle ouverts et acceptés
- Taux de lésion professionnelle
- Dossiers de décès inscrits et acceptés
- Dossiers du programme « Pour une maternité sans danger »

1. Selon Statistique Canada, la population en âge de travailler exclut les personnes qui vivent dans les réserves indiennes, les membres à temps plein des Forces armées et les pensionnaires d'établissements.

Le tableau 1.2 qui suit présente le détail des 12 variables d'analyse retenues dans le numéro 2 de l'Annuaire québécois des statistiques du travail. Celles-ci sont regroupées selon les caractéristiques de l'employé, de l'emploi et du milieu de travail. Les diverses variables de ces trois regroupements sont tour à tour abordées dans l'analyse. Les définitions des indicateurs et des variables se retrouvent dans le glossaire qui figure à la fin de ce document. Ces définitions sont celles généralement utilisées au

Québec et doivent être utilisées avec précaution dans le cadre de toute comparaison.

La période couverte dans l'analyse porte généralement sur les années 1999 à 2007. Ce volume est consacré à l'analyse des données les plus récentes, tout en faisant ressortir les tendances qui se dégagent sur l'ensemble de la période. La comparaison de la situation en 1999 par rapport à 2007 est régulièrement effectuée.

1.2 Liste des variables d'analyse selon les trois catégories retenues

Caractéristiques de l'employé

Sexe

Hommes
Femmes

Groupe d'âge

15-24 ans
25-44 ans
45-54 ans
55 ans et plus

Niveau d'études

Sans diplôme d'études secondaires
Diplôme d'études secondaires
Études postsecondaires
Diplôme universitaire

Caractéristiques de l'emploi

Régime de travail

Temps plein
Temps partiel

Statut de l'emploi

Permanent
Temporaire

Niveau de compétence

Gestion
Professionnel
Technique
Intermédiaire
Élémentaire

Durée de l'emploi

Moins de 12 mois
Entre 1 et 3 ans
Entre 4 et 9 ans
Entre 10 et 19 ans
20 ans et plus

Caractéristiques du milieu de travail

Couverture syndicale¹

Syndiqué
Non-syndiqué

Taille de l'établissement

Moins de 20 employés
Entre 20 et 99 employés
Entre 100 et 500 employés
Plus de 500 employés

Secteur d'appartenance

Public
Privé

Industrie

Industrie des biens
Industrie des services

Secteur d'activité

Primaire
Services publics
Construction
Fabrication
Commerce
Transport et entreposage
Finance, assurances, immobilier et location
Services professionnels, scientifiques et techniques
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien
Services d'enseignement
Soins de santé et assistance sociale
Information, culture et loisirs
Autres services
Administrations publiques

1. Lorsque l'analyse est faite selon la couverture syndicale, les employés syndiqués sont ceux qui sont couverts par une convention collective, peu importe qu'ils soient membres ou non d'un syndicat.

1.2 Précision des données et niveau d'analyse

L'analyse effectuée dans l'*Annuaire québécois des statistiques du travail* pour les chapitres 2 à 4 utilise des données pondérées, ce qui rend possible l'inférence à la population visée. La pondération consiste à attribuer à chaque répondant un poids qui correspond au nombre d'individus qu'il représente dans la population.

L'Enquête sur la population active¹ (EPA), d'où sont tirées les données des chapitres 2 à 4, est une enquête basée sur un échantillon sélectionné aléatoirement. Ainsi, ces données sont des estimations et non des valeurs exactes. Elles sont entachées d'erreurs dites d'échantillonnage, car seulement une partie de la population visée a fait l'objet de l'enquête.

Le coefficient de variation (CV) permet de mesurer la précision relative d'une estimation. Exprimé en pourcentage, on l'obtient en divisant l'erreur-type de l'estimation par l'estimation elle-même. Parce qu'elles sont suffisamment précises, les estimations dont le CV est inférieur ou égal à 15 % sont présentées sans commentaire; celles dont le CV est plus grand que 15 % mais inférieur ou égal à 25 % sont marquées d'un astérisque (*) pour montrer que leur précision est passable et qu'elles doivent être interprétées avec prudence. Les estimations dont le CV est supérieur à 25 % sont marquées d'un double astérisque (**) pour signaler leur faible précision et indiquer qu'elles doivent être utilisées avec circonspection : elles ne sont en effet fournies qu'à titre indicatif (voir le tableau 1.3). Le calcul des CV a été effectué pour la majorité des estimations présentées dans les tableaux des chapitres 2 à 4².

Des tests de différence ont également été effectués afin de constater si les écarts présentés étaient significatifs. Ces tests consistaient à déterminer s'il y avait un chevauchement des intervalles de confiance

de deux années ou de deux sous-populations³ (caractéristiques) concernées dans la différence. Les intervalles de confiance ont été calculés à un niveau de signification de 90 %. Ainsi, cela signifie que la probabilité de se tromper en constatant une différence alors que cela n'est pas le cas est d'au plus 10 %. Une croix (†) est jointe aux résultats dans les tableaux des chapitres 2 à 4 si le test indique que la différence calculée n'est pas significative à ce seuil. Les tests de différence ont été effectués tant lorsque les écarts (ou les variations) sont exprimés avec la même unité que les estimations (en \$ ou en heures par exemple) que lorsqu'ils sont présentés en pourcentage.

L'effet de plan est une autre mesure de précision. Il renseigne sur la perte ou le gain de précision associé à une estimation attribuable au plan de sondage complexe de l'EPA par rapport à la précision qui aurait été obtenue si l'on avait tiré un échantillon aléatoire simple de même taille. Le fichier de micro-données publiques de l'EPA n'offre pas la possibilité d'estimer correctement cet effet de plan. Cependant, le fait que les données utilisées soient sur une base annuelle nous a permis d'en faire une évaluation approximative. Une des caractéristiques de l'EPA est que chaque répondant demeure six mois dans l'enquête. En d'autres termes, 1/6 de l'échantillon total est renouvelé chaque mois. Ainsi, un répondant peut répondre jusqu'à un maximum de six fois durant l'année. Nous avons estimé qu'en moyenne, un répondant demeurerait dans l'échantillon pour une période de 4,2 mois. Donc, l'effet de plan a été fixé à 4,2, ce qui signifie qu'un échantillon constitué de 4 200 répondants dans le présent contexte a la même précision que celle obtenue avec un échantillon de 1 000 répondants tiré d'un plan de sondage aléatoire simple ($4\,200 \div 4,2$).

1. Le lecteur intéressé trouvera plus de détails dans le document portant sur la méthodologie de l'*Enquête sur la population active* de Statistique Canada, n° 71-256-XPB au catalogue.
2. Dans le chapitre 2, aucun CV n'a été calculé dans les tableaux 2.91 et 2.92 portant sur la rémunération annuelle et dans le tableau 2.93 portant sur le taux horaire du salaire minimum. Au chapitre 4, aucun CV n'a été calculé dans les tableaux 4.18 et 4.19 portant sur l'âge moyen de la prise de la retraite.
3. Les tests de différence ont été effectués sur les variations portant sur l'ensemble de la période, soit de 1999 à 2007, et sur les écarts présentés entre deux sous-populations (exemple : écart de la rémunération horaire entre les hommes et les femmes). Aucun test de différence n'a été fait sur les variations annuelles et dans les tableaux mentionnés à la note précédente, soit ceux qui n'ont pas fait l'objet de traitements pour les calculs de CV.

1.3 Mesures de précision des données et seuils de décision

Mesure de précision	Seuil de décision	Cote	Interprétation
Coefficient de variation	$CV \leq 15 \%$	Aucun signe	Bonne précision; usage sans réserve
	$15 \% < CV \leq 25 \%$	*	Précision passable; utiliser avec prudence
	$CV > 25 \%$	**	Faible précision; utiliser avec circonspection
Test de différence	Probabilité (différence = 0) $\leq 1 \%$	Aucun signe	Différence significative
	Probabilité (différence = 0) $> 1 \%$	(+)	Différence non significative

Cet effet de plan demeure conservateur, en ce sens qu'on suppose que la corrélation intra-individu est égale à 1; autrement dit, on fait l'hypothèse ici que l'information que nous donne un répondant un mois donné va être exactement la même le mois suivant. L'effet de plan fixé à 4,2 a été incorporé dans tous les calculs des mesures de précision, tant pour l'obtention des CV qu'en ce qui concerne les tests de différence (proportions ou moyennes).

2.1 Rémunération horaire¹

2.1.1 Rémunération horaire selon certaines caractéristiques

Rémunération horaire selon le sexe (tableau 2.1)

En 2007, la rémunération horaire des employés est de 19,35 \$, en hausse de 2,5 %. Cette progression est similaire à la croissance notée en 2005 et en 2006; en effet, les taux pour ces deux années s'établissaient à 2,4 %. Les femmes (+ 3,1 %) bénéficient d'une augmentation plus forte que les hommes (+ 2,4 %). Au cours de la période 1999-2007, la rémunération horaire nominale de l'ensemble des employés augmente de 23,1 %. Cela se traduit par une progression de 4,2 % du pouvoir d'achat² des employés au cours de la même période. De 1999 à 2007, la rémunération horaire des femmes croît de 26,8 % contre 21,2 % chez les hommes. Ce taux de croissance permet aux femmes d'accroître leur pouvoir d'achat de 7,4 %, tandis que le gain de pouvoir d'achat chez les hommes est presque trois fois moins important (+ 2,6 %).

En 2007, ce sont les hommes qui affichent la rémunération horaire la plus élevée. En effet, la position salariale³ de ces derniers est de 106,8 % contre 93,1 % chez les femmes. Néanmoins, sur la période, la position salariale des femmes augmente de 2,7 points de pourcentage, tandis que celle des hommes recule de 1,7 point. Entre 1999 et 2007, l'écart entre la rémunération horaire des hommes et celle des femmes s'est rétréci de 0,20 \$ pour s'établir à 2,64 \$ en 2007, soit son plus faible niveau depuis le début de la période étudiée.

Rémunération horaire selon le groupe d'âge (tableau 2.2)

En 2007, ce sont les personnes de 25-44 ans qui connaissent la plus forte croissance de leur rémunération horaire (+ 3,5 %), suivies des personnes de 45-54 ans (+ 2,4 %) et de celles de 15-24 ans (+ 2,0 %). La rémunération horaire chez les personnes de 55 ans et plus reste pratiquement stable, avec une progression de 0,6 % seulement.

Au cours de la période 1999-2007, ce sont aussi les 25-44 ans qui enregistrent la plus forte croissance de leur rémunération horaire (+ 24,6 %). Pour les autres groupes d'âge, les taux de croissance sont similaires. En effet, au cours de la même période, la rémunération horaire enregistre une hausse de 21,2 % chez les 15-24 ans, de 20,0 % chez les 45-54 ans et de 19,7 % chez les 55 ans et plus. Ces variations de la rémunération horaire entraînent des gains de pouvoir d'achat de 5,5 % chez les 25-44 ans et de 2,6 % chez les 15-24 ans. Les 45-54 ans (+ 1,6 %) et les 55 ans et plus (+ 1,3 %) enregistrent aussi des gains sur ce plan, mais moins importants.

En 2007, parmi l'ensemble des groupes d'âge, ce sont les 45-54 ans qui présentent la rémunération horaire la plus élevée. En effet, malgré une baisse de 3,0 points de pourcentage sur la période 1999-2007, la position salariale de ce groupe demeure la plus élevée (115,2 %). Les positions salariales des 25-44 ans (104,9 %) et des 55 ans et plus (106,3 %) sont aussi supérieures à 100 %, c'est donc dire que leur rémunération horaire est plus forte que celle de l'ensemble des employés. Sur la période, les positions salariales de ces deux groupes connaissent des variations contraires. La position salariale des 25-44 ans augmente de 1,3 point alors que celle des 55 ans et plus recule de 3,1 points. Les 15-24 ans affichent la rémunération horaire la moins importante; celle-ci représente en effet 58,2 % de la rémunération horaire de l'ensemble des employés. La position salariale de ce groupe baisse de 1,0 point durant la période étudiée.

Rémunération horaire selon le niveau d'études (tableau 2.3)

En 2007, une croissance de la rémunération horaire est notée dans chacun des niveaux d'études; la hausse la plus prononcée s'observe chez les personnes sans diplôme d'études secondaires (+ 2,7 %). Pour les autres niveaux d'études, les taux de croissance varient entre 1,7 % et 2,3 %. La situation est toutefois

1. La rémunération horaire est calculée pour l'ensemble des employés et exclut donc les travailleurs autonomes.

2. Le taux d'inflation sur l'ensemble de la période est de 18,1 %.

3. La position salariale est le ratio de la rémunération horaire moyenne d'un groupe par rapport à la rémunération horaire de l'ensemble des employés, exprimé en pourcentage.

différente au cours de la période 1999-2007, alors que les personnes sans diplôme d'études secondaires enregistrent la plus faible augmentation (+ 16,0 %). À l'inverse, la croissance la plus marquée concerne les personnes ayant fait des études postsecondaires (+ 21,8 %). Les employés détenant un diplôme d'études secondaires et ceux titulaires d'un diplôme universitaire enregistrent le même taux de croissance, soit 19,4 %. La hausse de la rémunération horaire observée depuis 1999 chez les personnes n'ayant pas complété leurs études secondaires n'est même pas suffisante pour maintenir leur pouvoir d'achat, qui recule de 1,8 %; c'est d'ailleurs le seul groupe qui connaît une perte de pouvoir d'achat. Dans le cas des employés ayant un diplôme d'études secondaires et de ceux titulaires d'un diplôme universitaire, le pouvoir d'achat croît de 1,1 % au cours de la même période. Les personnes ayant fait des études postsecondaires connaissent quant à elles une progression près de trois fois plus importante, soit de 3,2 %.

Si la croissance sur la période pour l'ensemble des employés est supérieure à celle notée dans tous les niveaux d'études, c'est à cause de l'effet combiné des changements de poids et des différences dans les niveaux d'augmentation. De 1999 à 2007, les personnes les plus scolarisées sont proportionnellement plus nombreuses et enregistrent une croissance importante de leur rémunération horaire. À l'inverse, les personnes détenant un niveau d'études moins avancé enregistrent un recul de leur proportion, celui-ci conjugué à une hausse plus faible de leur rémunération horaire.

En 2007, comme à chaque année de la période, plus le niveau d'études est élevé, plus la rémunération horaire est forte. D'ailleurs, les employés qui détiennent un diplôme universitaire sont les seuls à afficher une rémunération horaire supérieure à celle de l'ensemble des employés. Ainsi, la rémunération horaire des personnes sans diplôme d'études secondaires représente 71,7 % de celle de l'ensemble des employés comparativement à 138,4 % chez les employés titulaires d'un diplôme universitaire. Par rapport à 1999, les positions salariales de ces deux groupes ont reculé respectivement de 4,4 points et de 4,3 points de pourcentage. Les deux autres

niveaux d'études, soit les personnes avec un diplôme d'études secondaires (85,8 %) et celles ayant fait des études postsecondaires (95,5 %), enregistrent aussi des reculs de leur position salariale, mais de moindre ampleur (– 2,7 points de pourcentage et – 1,0 point respectivement).

Rémunération horaire selon le régime de travail (tableau 2.4)

En 2007, la rémunération horaire des employés à temps plein (+ 2,9 %) connaît une croissance près de trois fois supérieure à celle des employés à temps partiel (+ 1,0 %). Il convient toutefois de mentionner que si le taux de croissance de la rémunération horaire des employés à temps plein est relativement constant dans le temps, celui des employés à temps partiel montre une plus grande volatilité. La rémunération horaire des employés à temps plein croît aussi plus fortement sur la période, enregistrant une hausse de 24,7 % par rapport à 17,0 % chez ceux à temps partiel. L'augmentation notée chez les employés à temps partiel n'est pas suffisante pour maintenir leur pouvoir d'achat entre 1999 et 2007, celui-ci accusant une baisse de 0,9 %. Le pouvoir d'achat des employés à temps plein progresse quant à lui de 5,7 %.

La rémunération horaire des employés à temps plein est plus élevée que celle de l'ensemble des employés; la position salariale des employés de ce régime s'élève à 106,0 % en 2007 comparativement à 104,6 % en 1999. À l'inverse, la position salariale des employés à temps partiel recule de 3,8 points de pourcentage par rapport à 1999 pour s'établir à 73,1 % en 2007. Ainsi, en 2007, la rémunération horaire des employés à temps plein est de 6,37 \$ plus élevée que celle des employés à temps partiel. La différence entre ces deux catégories d'employés augmente de façon presque constante sur la période.

Rémunération horaire selon le statut de l'emploi (tableau 2.5)

La rémunération horaire des employés temporaires fait un bond important en 2007 (+ 5,9 %) après avoir stagné en 2006. De plus, il s'agit d'un taux de croissance près de trois fois supérieur à celui

des employés permanents (+ 2,0 %). Au cours de la période 1999-2007, la croissance de la rémunération horaire des employés temporaires (+ 29,0 %) est aussi supérieure à celle des employés permanents (+ 22,5 %). Ainsi, l'augmentation du pouvoir d'achat des premiers (+ 9,2 %) est nettement plus importante que celle enregistrée chez les seconds (+ 3,7 %).

La hausse notée chez les employés permanents au cours de la période permet de maintenir la position salariale de ce groupe presque au même niveau qu'en 1999 (102,9 % en 1999 et 102,4 % en 2007). Chez les employés temporaires, la position salariale augmente, passant de 81,2 % à 85,1 %, ce qui reflète la hausse importante de leur rémunération sur la période. À l'exception des écarts plus marqués notés en 2000 et en 2006, la différence entre la rémunération horaire des employés permanents et temporaires est relativement constante de 1999 à 2007. L'écart s'établit ainsi à 3,36 \$ en 2007 par rapport à 3,42 \$ en 1999, toujours à l'avantage des employés permanents.

Rémunération horaire selon le niveau de compétence (tableau 2.6)

En 2007, ce sont les gestionnaires qui enregistrent la plus forte croissance de leur rémunération horaire (+ 4,8 %), tandis qu'en 2006 un recul de 0,9 % était observé chez ce groupe. Les employés de niveau technique connaissent eux aussi un taux de croissance supérieur à celui de la moyenne d'ensemble, soit de 3,3 %. Pour les employés de niveau intermédiaire (qui requiert généralement une formation de niveau secondaire) et les professionnels, les taux de croissance observés en 2007 sont respectivement de 2,3 % et de 1,5 %. Le taux de croissance le plus faible est noté chez les employés de niveau élémentaire (+ 0,6 %). Sur la période 1999-2007, la croissance nominale de la rémunération horaire est aussi plus importante chez les gestionnaires (+ 36,4 %); cette hausse leur permet d'accroître leur pouvoir d'achat de 15,5 %. Au cours de cette même période, la progression de la rémunération horaire chez les employés de niveau intermédiaire est équivalente à celle notée pour l'ensemble des employés, soit de 23,1 %, engendrant un gain de pouvoir d'achat de 4,3 %. Les professionnels (+ 22,8 %), les employés

de niveau technique (+ 20,9 %) et ceux de niveau élémentaire (dont le niveau de formation requis est généralement une formation en cours d'emploi) (+ 17,6 %) montrent des taux de croissance inférieurs au taux observé dans l'ensemble des employés. La croissance du pouvoir d'achat de ces trois niveaux de compétence est donc plus faible que celle des autres niveaux. Celle-ci est même négative dans le cas des employés de niveau élémentaire (- 0,4 %).

La forte hausse de la rémunération horaire enregistrée chez les gestionnaires entre 1999 et 2007 fait en sorte que la position salariale de ce groupe augmente de 15,4 points de pourcentage pour s'établir à 157,8 % en 2007. Ainsi, en 2007, les gestionnaires affichent la rémunération horaire la plus élevée, tandis qu'en 1999 cette place était occupée par les professionnels. En 2007, les professionnels bénéficient tout de même d'une rémunération horaire importante, car cette dernière représente 145,9 % de celle de l'ensemble des employés (en baisse de 0,3 point par rapport à 1999). La position salariale des employés de niveau technique (100,5 % en 2007) montre que la rémunération horaire de ces derniers est équivalente à celle de l'ensemble des employés. Tant les employés de niveau intermédiaire que ceux de niveau élémentaire ont une position salariale inférieure à 100 % en 2007 (respectivement 80,7 % et 62,8 %). De plus, la position salariale des employés de niveau élémentaire recule de 3,0 points par rapport à 1999.

Rémunération horaire selon la durée de l'emploi (tableau 2.7)

En 2007, la rémunération horaire croît le plus fortement pour les tranches de durée d'emploi les plus courtes, soit celles « moins de 12 mois » (+ 3,0 %) et « entre 1 et 3 ans » (+ 4,5 %). Pour les tranches de durée « entre 4 et 9 ans » (+ 2,4 %) et « 20 ans et plus » (+ 2,3 %), l'augmentation de la rémunération horaire est du même ordre que celle de l'ensemble des employés. Seule la tranche « entre 10 et 19 ans » (+ 1,8 %) enregistre une croissance nettement plus faible. De 1999 à 2007, les variations les plus importantes sont notées chez les employés dont la durée d'emploi se situe « entre 4 et 9 ans » (+ 27,2 %) et « entre 1 et 3 ans »

(+ 26,6 %). Ces deux groupes connaissent donc des gains de leur pouvoir d'achat plus élevés que les autres groupes, soit respectivement de 7,7 % et de 7,2 %. Des hausses marquées sont aussi observées pour les tranches « entre 10 et 19 ans » (+ 23,1 %) et « moins de 12 mois » (+ 22,8 %). Le pouvoir d'achat de ces groupes augmente de 4,2 % et de 4,0 % respectivement. La croissance nominale de 17,7 % enregistrée au cours de la même période chez les employés dont la durée d'emploi est de « 20 ans et plus » n'est toutefois pas suffisante pour maintenir leur pouvoir d'achat, celui-ci reculant faiblement (– 0,3 %).

Plus la durée de l'emploi est longue, plus la rémunération horaire est élevée. Ainsi, les employés avec une durée d'emploi de 4 ans et plus affichent une rémunération horaire plus élevée que la moyenne d'ensemble. Par ailleurs, la position salariale de la tranche « entre 4 et 9 ans » est celle qui progresse le plus sur la période (+ 3,4 points de pourcentage), se fixant à 105,3 % en 2007. Dans la tranche « entre 10 et 19 ans », aucun changement n'est noté de 1999 à 2007. Les employés avec une durée d'emploi de « 20 ans et plus » sont les seuls à subir un recul de leur position salariale, celle-ci passant de 134,3 % en 1999 à 128,4 % en 2007. Lorsque les durées de l'emploi inférieures à 4 ans sont examinées, la position salariale dans la tranche « entre 1 et 3 ans » progresse de 2,5 points de pourcentage, pour s'établir à 89,3 %, tandis que dans la tranche « moins de 12 mois », la position demeure relativement stable à 75,7 % (– 0,1 point).

Rémunération horaire selon la couverture syndicale (tableau 2.8)

En 2007, comme pour les autres années de la période, la rémunération horaire des employés syndiqués (21,92 \$) est plus forte que celle des non-syndiqués (17,66 \$). L'écart entre ces deux groupes s'établit à 4,26 \$ en 2007, poursuivant la hausse amorcée en 2006 (4,12 \$ par rapport à 3,86 \$ en 2005). La différence entre 2006 et 2007 demeure toutefois peu élevée; cela s'explique par les taux de croissance de la rémunération horaire presque équivalents en 2007 pour les deux groupes (+ 2,8 % chez les employés syndiqués et + 2,6 % chez les

non-syndiqués). Une tendance contraire s'observe cependant sur la période 1999-2007, alors que la rémunération horaire des employés non syndiqués augmente de 25,6 % contre 20,1 % pour les employés syndiqués. Cette croissance permet donc aux employés non syndiqués d'accroître de 6,3 % leur pouvoir d'achat sur la période comparativement à 1,7 % chez les syndiqués.

Le fait que la rémunération horaire des employés syndiqués enregistre un taux de croissance plus faible que celui de l'ensemble des salariés, au cours de la période, provoque une baisse de 2,8 points de pourcentage de la position salariale de ce groupe, qui s'établit à 113,3 % en 2007. Celle des employés non syndiqués augmente de 1,9 point par rapport à 1999, pour se fixer à 91,3 % en 2007.

Rémunération horaire selon la taille de l'établissement (tableau 2.9)

Les employés travaillant dans les plus grands établissements connaissent en 2007 la plus forte hausse de la rémunération horaire. Ces augmentations sont de 3,8 % et de 3,4 % respectivement dans les établissements de plus de 500 employés et dans ceux comptant entre 100 et 500 employés. Le taux de croissance est de 2,1 % dans les établissements de moins de 20 employés et de 1,5 % dans ceux de 20 à 99 employés. Au cours de la période 1999-2007, plus l'établissement regroupe un grand nombre d'employés, plus la croissance de la rémunération horaire est importante. Les taux de croissance vont de 21,2 % dans les établissements de moins de 20 employés à 23,0 % dans ceux de plus de 500 employés. Le pouvoir d'achat augmente dans toutes les tailles d'établissements (de 2,7 % à 4,1 %).

Plus l'établissement est grand, plus la rémunération horaire est élevée. Dans les établissements de 500 employés et plus, elle représente 131,8 % de celle de l'ensemble des employés. La position salariale dans les établissements comptant entre 100 et 500 employés (113,0 %) est la seule autre qui dépasse 100 %. La rémunération horaire dans les établissements de 20 à 99 employés et ceux de moins de 20 employés représente respectivement 96,0 % et 79,7 % de celle de l'ensemble des employés. Sur la période, peu de variations sont

notées dans les positions salariales des différentes tailles d'établissements.

Rémunération horaire selon le secteur d'appartenance (tableau 2.10)

En 2007, la croissance de la rémunération horaire est similaire dans le secteur public (+ 2,7 %) et le secteur privé (+ 2,4 %). Toutefois, sur la période 1999-2007, la hausse de la rémunération horaire dans le secteur privé atteint 23,6 % contre 20,7 % dans le secteur public. Par rapport à 1999, le gain de pouvoir d'achat engendré par cette croissance est, dans le secteur privé, plus du double de celui noté dans le secteur public (+ 4,2 % contre + 2,0 %).

Malgré une progression plus forte dans le secteur privé au cours de la période, la rémunération horaire reste plus élevée dans le secteur public. La position salariale dans ce dernier secteur est de 127,6 % en 2007, en baisse de 2,6 points de pourcentage par rapport à 1999. À l'opposé, la position salariale des emplois du secteur privé passe de 90,8 % en 1999 à 91,2 % en 2007. L'écart salarial entre ces deux secteurs d'appartenance croît de façon presque linéaire entre 1999 et 2007. La différence entre les secteurs public et privé est ainsi passée de 6,19 \$ en 1999 à 7,05 \$ en 2007. Cet accroissement est le résultat d'une augmentation plus importante (en dollars) dans le secteur public (+ 4,23 \$) que dans le secteur privé (+ 3,37 \$).

Rémunération horaire selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité (tableau 2.11)

La rémunération horaire connaît une augmentation importante dans l'industrie des biens en 2007, soit de 3,6 %; il s'agit de sa plus forte hausse depuis 2004 (+ 4,5 %). De fortes croissances sont aussi enregistrées dans les secteurs d'activité composant cette industrie. Après un recul de 5,1 % en 2006, la rémunération horaire croît de 6,0 % dans les services publics en 2007. Dans le secteur primaire, la croissance est aussi marquée en 2007 avec une hausse de 5,1 %. La construction (+ 4,2 %) et la fabrication (+ 2,5 %) affichent également des gains, mais de moindre ampleur. Sur la période 1999-2007, la rémunération horaire dans l'industrie des biens (+ 27,6 %) augmente nettement plus

que celle de l'ensemble des employés. Le secteur de la fabrication connaît une hausse similaire (+ 27,0 %), suivi de la construction et des services publics (respectivement + 24,7 % et + 24,6 %). Le taux de croissance est légèrement plus faible dans le secteur primaire (+ 21,4 %). Depuis 1999, les employés de l'industrie des biens ont accru leur pouvoir d'achat de 8,2 %. Aucun secteur de cette industrie ne bénéficie d'une telle augmentation. La plus forte hausse est enregistrée dans le secteur de la fabrication (+ 7,1 %). La rémunération horaire réelle croît de 5,5 % dans les services publics, de 5,1 % dans la construction et de 2,8 % dans le secteur primaire.

La rémunération horaire dans l'industrie des biens est légèrement plus élevée que celle de l'ensemble des employés, la position salariale dans cette industrie étant de plus de 100 % (104,3 %). Comparativement à 1999, la position salariale dans cette industrie a progressé de 3,7 points de pourcentage. Les services publics montrent la rémunération horaire la plus forte, celle-ci représentant plus d'une fois et demie celle de l'ensemble des employés (151,8 %). Les employés du secteur de la construction affichent aussi une rémunération horaire plus importante que celle de l'ensemble des employés, leur position salariale atteignant 112,5 %. La position salariale dans le secteur primaire (90,1 %) est la seule à être inférieure à 100 %. Les employés du secteur de la fabrication ont une rémunération horaire équivalente (100,9 %) à celle de l'ensemble des employés. De 1999 à 2007, seul le secteur primaire affiche une baisse quant à la position salariale (– 1,2 point de pourcentage). Pour les autres secteurs, des hausses allant de 1,4 à 3,1 points sont enregistrées.

Rémunération horaire selon l'industrie des services et ses secteurs d'activité (tableau 2.12)

En 2007, la rémunération horaire dans l'industrie des services progresse de 2,3 % et se fixe à 19,10 \$. La rémunération croît dans la majorité des secteurs de cette industrie. Une stagnation est toutefois observée dans quatre secteurs : les services d'enseignement (– 0,6 %), les autres services (– 0,1 %), les services aux entreprises, relatifs aux bâtiments et autres services de soutien (+ 0,3 %) ainsi que les services

professionnels, scientifiques et techniques (+ 0,6 %). Les hausses les plus importantes sont notées dans les secteurs de la finance, de l'assurance, de l'immobilier et de la location (+ 5,2 %), de l'information, de la culture et des loisirs (+ 5,2 %) et dans le transport et l'entreposage (+ 4,0 %). Dans les autres secteurs, les taux de croissance varient de 3,2 % à 3,5 %, alors que le secteur de l'hébergement et des services de restauration affiche une hausse de 1,3 %.

Au cours de la période 1999-2007, la rémunération horaire augmente de 21,8 % dans l'industrie des services, un taux inférieur à celui noté dans l'industrie des biens. Les services professionnels, scientifiques et techniques (+ 32,8 %), le secteur de la finance, de l'assurance, de l'immobilier et de la location (+ 31,2 %) et celui des services aux entreprises, relatifs aux bâtiments et autres services de soutien (+ 30,1 %) enregistrent les plus fortes augmentations. Conséquemment, le pouvoir d'achat dans ces secteurs augmente davantage que dans les autres secteurs, soit respectivement de 12,4 %, de 11,1 % et de 10,1 %. Pour les autres secteurs, les taux de croissance sont sous le seuil de 30 %. Par ailleurs, c'est dans les services d'enseignement (+ 15,2 %) et dans le secteur de l'information, de la culture et des loisirs (+ 16,1 %) que la rémunération horaire progresse le plus faiblement entre 1999 et 2007. Ces hausses ne permettent pas de maintenir le pouvoir d'achat des employés œuvrant dans ces secteurs, les reculs s'établissant respectivement à 2,4 % et 1,7 %.

La position salariale dans l'industrie des services diminue de 1,0 point de pourcentage par rapport à 1999 et se fixe à 98,7 % en 2007. C'est dans les services d'enseignement (131,3 %) et dans les administrations publiques (131,2 %) que la rémunération horaire est la plus élevée. Toutefois, au cours de la période, la position salariale du secteur des services d'enseignement recule fortement (- 9,0 points de pourcentage), tandis que celle des administrations publiques augmente de 1,9 point. Au total, six secteurs de l'industrie des services ont, en 2007, une position salariale supérieure à 100 %. La rémunération horaire la plus faible est notée dans le secteur de l'hébergement et des services de restauration (11,58 \$, position salariale de 59,8 %).

2.1.2 Rémunération horaire selon le sexe et certaines caractéristiques (tableaux 2.13 à 2.23)

Dans cette section, le ratio de la rémunération horaire des femmes sur celle des hommes est présenté pour chacune des caractéristiques étudiées. Cet indicateur permet de comparer la situation des femmes par rapport à celle des hommes au chapitre de la rémunération horaire. L'analyse tient aussi compte de l'évolution de la rémunération horaire nominale des hommes et des femmes entre 1999 et 2007.

De manière générale, entre 1999 et 2007, la croissance de la rémunération horaire des femmes est plus forte ou similaire à celle enregistrée chez les hommes. Toutefois, dans certains cas, la rémunération horaire des hommes augmente plus que celle des femmes. C'est le cas chez les 15-24 ans, les employés sans diplôme d'études secondaires, les employés temporaires, les employés ayant une durée d'emploi de moins de 12 mois ainsi que chez les employés travaillant dans le secteur primaire et dans les autres services. Pour l'ensemble des employés, le ratio de la rémunération horaire femmes/hommes passe de 83,3 % en 1999 à 87,2 % en 2007. Une hausse particulièrement importante de ce ratio est notée dans le secteur de la construction (+ 15,4 points de pourcentage) et dans celui des services aux entreprises, relatifs aux bâtiments et autres services de soutien (+ 11,2 points).

Néanmoins, la rémunération horaire des femmes est dans presque tous les cas inférieure à celle des hommes. Seules deux exceptions sont notées en 2007. Il s'agit des employés à temps partiel, où la rémunération horaire des femmes équivaut à 108,8 % de celle des hommes, et des employés œuvrant dans le secteur des services aux entreprises, relatifs aux bâtiments et autres services de soutien (100,5 %), pour lesquels la rémunération horaire des femmes est légèrement plus élevée que celle des hommes. Un ratio égal ou supérieur à 90 % est enregistré pour plusieurs groupes en 2007. C'est le cas chez les employés de 15-24 ans (93,8 %), les employés temporaires (91,5 %), les employés syndiqués (95,4 %), ceux ayant une durée d'emploi de « 20 ans et plus » (91,0 %), les employés travaillant

dans des établissements de 20 à 99 employés (90,0 %) et entre 100 et 500 employés (91,1 %) de même que chez ceux travaillant dans les secteurs des soins de santé et de l'assistance sociale (93,2 %) et de l'hébergement et des services de restauration (90,9 %).

À l'opposé, d'autres groupes montrent une rémunération horaire nettement plus faible chez les femmes, les ratios étant même inférieurs à 80 %. C'est le cas chez les personnes sans diplôme d'études secondaires, où le ratio de la rémunération horaire femmes/hommes est de 73,7 %, le plus bas parmi l'ensemble des groupes. Un ratio inférieur à 80 % est aussi noté dans le secteur primaire (78,6 %), dans celui du commerce (79,9 %) ainsi que chez les employés occupant un poste de niveau élémentaire (79,4 %).

2.1.3 Rémunération horaire selon le secteur d'appartenance et certaines caractéristiques (tableaux 2.24 à 2.31)

Cette section porte sur l'analyse du ratio de la rémunération horaire des employés du secteur public sur celle des employés du secteur privé selon différentes caractéristiques ainsi que sur la croissance nominale de la rémunération horaire entre 1999 et 2007.

De 1999 à 2007, c'est dans le secteur privé que la rémunération horaire croît le plus (+ 23,6 % contre 20,7 % dans le secteur public). Cette situation est aussi notée pour la majorité des caractéristiques étudiées. Néanmoins, la croissance de la rémunération horaire est plus importante dans le secteur public chez les employés de 55 ans et plus, les employés sans diplôme d'études secondaires et ceux titulaires d'un tel diplôme. C'est aussi le cas pour les employés occupant des postes de niveau élémentaire, pour les employés avec une durée de l'emploi de « moins de 12 mois », « entre 10 et 19 ans » et de « 20 ans et plus » de même que pour les employés syndiqués et les employés travaillant dans des établissements de plus de 500 employés. Pour chacune de ces caractéristiques, on assiste donc à une hausse du ratio public/privé de la rémunération horaire. L'augmentation de ce ratio est particulièrement importante chez les

employés détenant un diplôme d'études secondaires (+ 4,9 points de pourcentage). Les employés du secteur privé font un grand rattrapage par rapport à ceux du secteur public au chapitre de la rémunération horaire dans certains groupes, soit ceux où l'on note d'importantes baisses du ratio. Les reculs les plus marqués s'observent chez les professionnels (– 10,9 points), les employés travaillant dans des établissements de 20 à 99 employés (– 9,3 points) et chez les employés dont la durée de l'emploi se situe « entre 4 et 9 ans » (– 9,2 points).

Quelle que soit la caractéristique étudiée, la rémunération horaire est toujours plus élevée dans le secteur public. En 2007, dans l'ensemble des employés, le ratio de la rémunération public/privé s'établit à 140,0 %. L'écart entre les deux secteurs d'appartenance est particulièrement important chez les employés à temps partiel (178,9 %) et les employés temporaires (146,8 %). Par ailleurs, soulignons que la rémunération horaire des employés travaillant dans des établissements de 500 employés et plus (104,6 %) et celle des professionnels (104,7 %) présentent le moins de différences entre le secteur public et le secteur privé.

2.1.4 Rémunération horaire selon la couverture syndicale et certaines caractéristiques (tableaux 2.32 à 2.38)

Dans cette section, le ratio de la rémunération horaire des employés syndiqués sur celle des employés non syndiqués est présenté selon différentes caractéristiques. L'analyse se concentre sur ce ratio et sur la croissance nominale de la rémunération horaire de 1999 à 2007.

La croissance de la rémunération horaire est, au cours de la période, plus forte chez les employés non syndiqués (+ 25,6 %) que chez les employés syndiqués (+ 20,1 %). Cette situation est vraie pour presque toutes les caractéristiques à l'étude; en effet, seuls les employés ne détenant pas de diplôme d'études secondaires (+ 17,1 % chez les syndiqués contre + 16,7 % chez les non-syndiqués) et les employés avec une durée de l'emploi « entre 10 et 19 ans » (+ 24,4 % contre + 22,5 %) et de « 20 ans et plus » (+ 18,8 % contre + 16,1 %) font exception. En 2007, la rémunération horaire est

plus élevée chez les employés syndiqués (21,92 \$) que chez les non-syndiqués (17,66 \$), le ratio syndiqué/non syndiqué s'établissant à 124,1 %. Parmi les groupes étudiés, seuls les employés syndiqués travaillant dans des établissements de plus de 500 employés ont une rémunération horaire inférieure à celle des non-syndiqués (ratio de 90,6 %). La plus forte croissance de la rémunération horaire notée sur la période 1999-2007 chez les employés non syndiqués engendre une baisse du ratio syndiqué/non syndiqué, et ce, pour la majorité des caractéristiques. Au cours de cette période, les plus importantes diminutions sont enregistrées chez les employés à temps partiel (- 19,4 points de pourcentage), les 45-54 ans (- 8,5 points) et chez les employés temporaires (- 8,2 points).

Bien que les employés à temps partiel connaissent la diminution la plus marquée du ratio de la rémunération horaire syndiqué/non syndiqué, ils enregistrent le plus grand écart, leur ratio étant de 156,3 % en 2007. Chez les employés temporaires, le ratio est presque aussi élevé (146,6 %). Plusieurs groupes présentent un ratio oscillant entre 100 % et 110 %. Il s'agit des employés travaillant dans des établissements de grande taille, soit ceux de 100 à 500 employés (100,3 %) et ceux de plus de 500 employés (90,6 %). Une situation similaire s'observe chez les employés avec une durée d'emploi de « 20 ans et plus » (104,7 %), les professionnels (106,2 %), les titulaires d'un diplôme universitaire (107,8 %) et chez les gestionnaires (108,2 %).

2.1.5 Rémunération horaire selon l'industrie et certaines caractéristiques (tableaux 2.39 à 2.45)

Cette section a pour but de présenter l'analyse du ratio de la rémunération horaire des employés de l'industrie des biens sur celle des employés de l'industrie des services selon différentes caractéristiques. La croissance nominale de la rémunération horaire sur la période est également abordée dans cette section.

De 1999 à 2007, la croissance nominale de la rémunération horaire est plus importante dans l'industrie des biens (+ 27,6 %) que dans l'industrie des services (+ 21,8 %). Au cours de

la même période, seulement trois groupes font exception à cette tendance. En effet, la croissance de la rémunération horaire est plus marquée dans l'industrie des services pour les employés ayant fait des études postsecondaires (+ 22,3 % contre + 21,8 %), pour ceux de niveau technique (+ 22,3 % contre + 20,0 %) et pour les employés dont la durée d'emploi se situe « entre 10 et 19 ans » (+ 24,1 % contre + 20,0 %). Chez l'ensemble des employés, compte tenu de la plus forte augmentation de la rémunération horaire dans l'industrie des biens, on assiste à une hausse du ratio biens/services, celui-ci passant de 100,9 % en 1999 à 105,7 % en 2007. Ce ratio connaît d'importantes hausses chez les employés sans diplôme d'études secondaires (+ 14,4 points de pourcentage), chez ceux avec une durée d'emploi de « moins de 12 mois » (+ 13,6 points), chez les employés à temps partiel (+ 10,9 points) de même que chez ceux de 15-24 ans (+ 10,7 points).

Le ratio de la rémunération horaire biens/services noté en 2007 révèle que cette dernière est plus élevée dans l'industrie des biens (20,19 \$) que dans celle des services (19,10 \$). Cette situation est observée dans la majorité des groupes étudiés. Néanmoins, certains d'entre eux présentent un ratio inférieur à 100 %, montrant ainsi une rémunération horaire plus élevée dans l'industrie des services. C'est le cas chez les employés de 45-54 ans (97,9 %), pour ceux travaillant à temps partiel (97,1 %), pour les employés ayant une durée d'emploi « entre 10 et 19 ans » (94,4 %) et de « 20 ans et plus » (96,7 %) et chez les employés travaillant dans des établissements comptant entre 100 et 500 employés (95,0 %). À l'inverse, il est possible de noter que la rémunération horaire est beaucoup plus élevée dans l'industrie des biens pour certaines caractéristiques. Des ratios supérieurs à 120 % sont enregistrés chez les employés sans diplôme d'études secondaires (133,1 %), les employés de niveau élémentaire (131,9 %) et chez ceux de 15-24 ans (125,8 %).

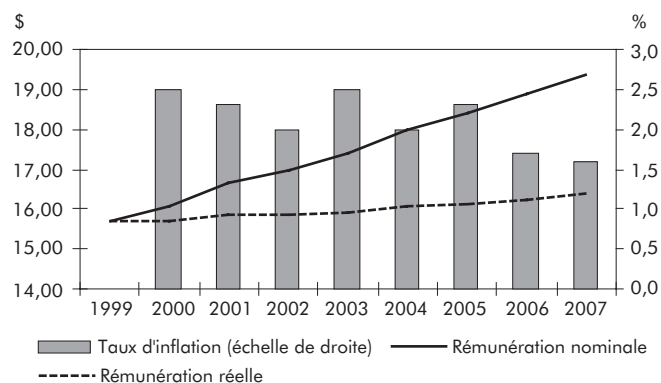
2.1 Rémunération horaire selon le sexe, Québec, 1999-2007

	Ensemble			Femmes			Hommes			Écart
	Niveau		Variation	Niveau		Variation	Niveau		Variation	Hommes-Femmes
	\$	\$		\$	\$		\$	\$		
1999	15,72	0,23	1,5	14,21	0,20	1,4	17,05	0,26	1,5	2,84
2000	16,07	0,35	2,2	14,55	0,34	2,4	17,43	0,38	2,2	2,88
2001	16,63	0,56	3,5	15,07	0,52	3,6	18,06	0,63	3,6	2,99
2002	16,97	0,34	2,0	15,46	0,39	2,6	18,35	0,29	1,6	2,89
2003	17,42	0,45	2,7	15,93	0,47	3,0	18,82	0,47	2,6	2,89
2004	17,99	0,57	3,3	16,60	0,67	4,2	19,31	0,49	2,6	2,71
2005	18,43	0,44	2,4	17,02	0,42	2,5	19,79	0,48	2,5	2,77
2006	18,87	0,44	2,4	17,48	0,46	2,7	20,18	0,39	2,0	2,70
2007	19,35	0,48	2,5	18,02	0,54	3,1	20,66	0,48	2,4	2,64
Variation 1999-2007		3,63	23,1		3,81	26,8		3,61	21,2	

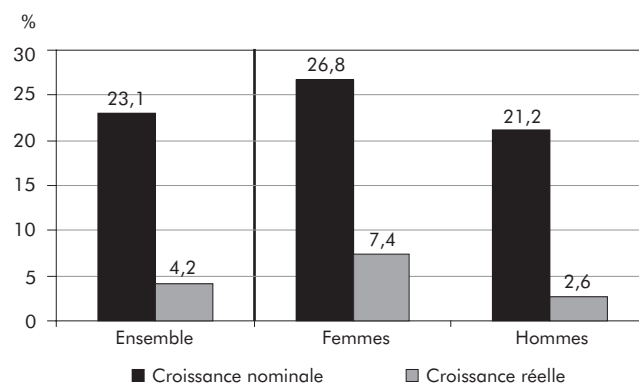
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

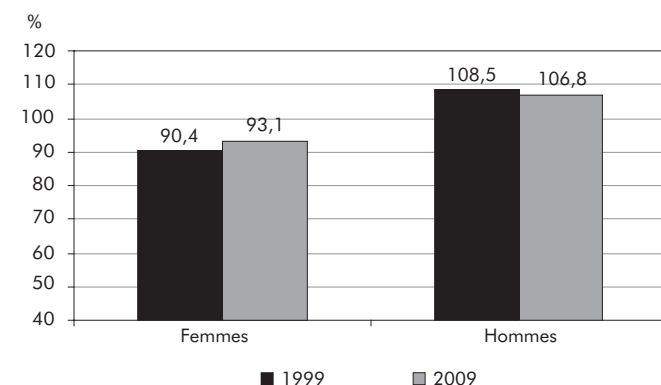
2.1 A Rémunération horaire en dollars courants et constants et taux d'inflation



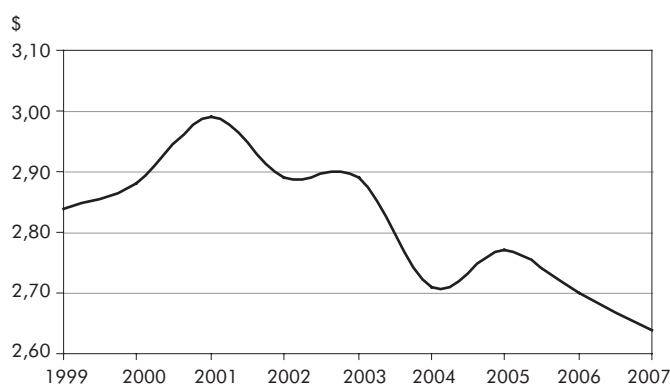
2.1 B Croissance nominale et réelle de la rémunération horaire de 1999 à 2007 selon le sexe



2.1 C Position salariale de la rémunération horaire des femmes et des hommes par rapport à la moyenne d'ensemble, 1999 et 2007



2.1 D Écart de la rémunération horaire entre les hommes et les femmes



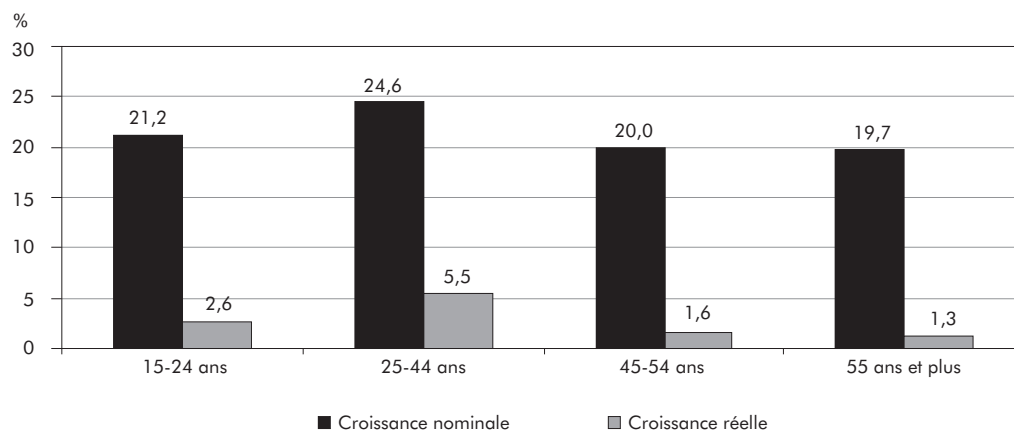
2.2 Rémunération horaire selon le groupe d'âge, Québec, 1999-2007

	Ensemble			15-24 ans			25-44 ans			45-54 ans			55 ans et plus		
	Niveau		Variation	Niveau		Variation	Niveau		Variation	Niveau		Variation	Niveau		Variation
	\$	\$		\$	\$		\$	\$		\$	\$		\$	\$	
1999	15,72	0,23	1,5	9,30	0,22	2,4	16,29	0,29	1,8	18,58	0,29	1,6	17,19	0,45	2,7
2000	16,07	0,35	2,2	9,56	0,26	2,8	16,72	0,43	2,6	18,98	0,40	2,2	17,36	0,17	1,0
2001	16,63	0,56	3,5	9,94	0,38	4,0	17,43	0,71	4,2	19,31	0,33	1,7	18,02	0,66	3,8
2002	16,97	0,34	2,0	10,14	0,20	2,0	17,77	0,34	2,0	19,64	0,33	1,7	18,60	0,58	3,2
2003	17,42	0,45	2,7	10,43	0,29	2,9	18,29	0,52	2,9	20,16	0,52	2,6	18,73	0,13	0,7
2004	17,99	0,57	3,3	10,56	0,13	1,2	18,93	0,64	3,5	20,73	0,57	2,8	19,22	0,49	2,6
2005	18,43	0,44	2,4	10,85	0,29	2,7	19,24	0,31	1,6	21,29	0,56	2,7	19,83	0,61	3,2
2006	18,87	0,44	2,4	11,05	0,20	1,8	19,61	0,37	1,9	21,78	0,49	2,3	20,45	0,62	3,1
2007	19,35	0,48	2,5	11,27	0,22	2,0	20,29	0,68	3,5	22,30	0,52	2,4	20,57	0,12	0,6
Variation 1999-2007		3,63	23,1		1,97	21,2		4,00	24,6		3,72	20,0		3,38	19,7

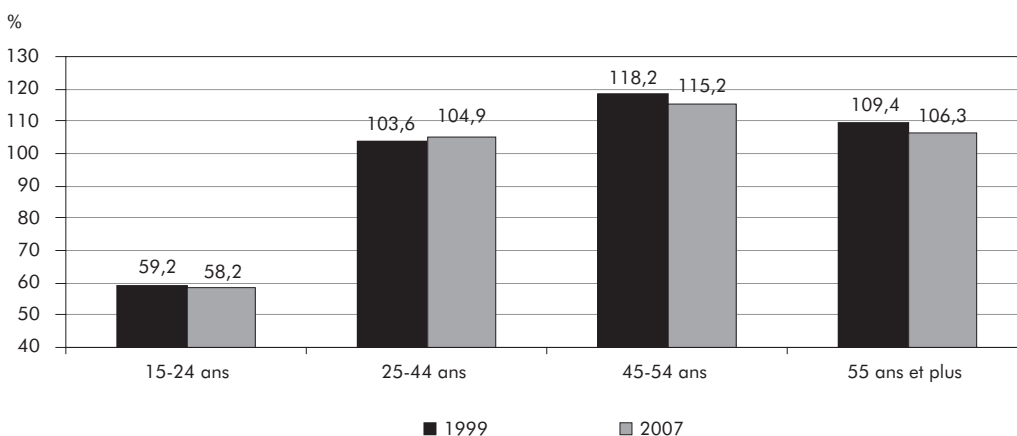
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.2 A Croissance nominale et réelle de la rémunération horaire de 1999 à 2007 selon le groupe d'âge



2.2 B Position salariale de la rémunération horaire selon le groupe d'âge par rapport à la moyenne d'ensemble, 1999 et 2007



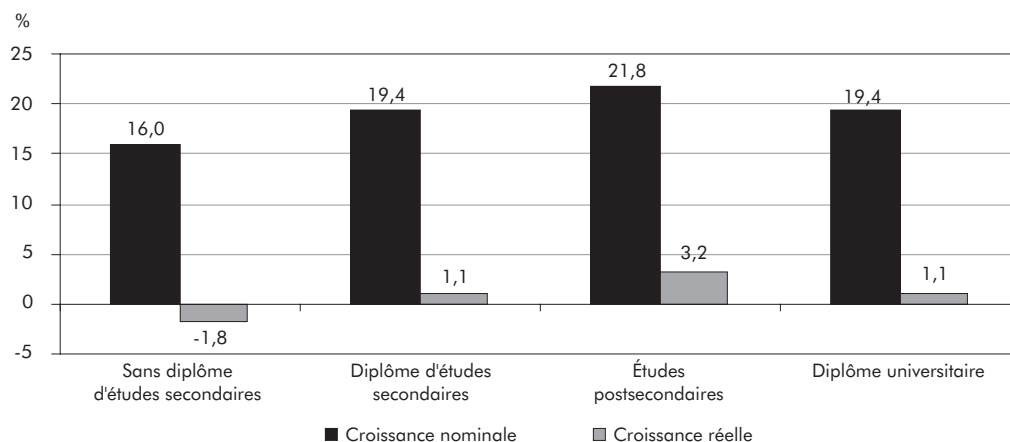
2.3 Rémunération horaire selon le niveau d'études, Québec, 1999-2007

	Ensemble		Sans diplôme d'études secondaires		Diplôme d'études secondaires		Études postsecondaires		Diplôme universitaire	
	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
1999	15,72	1,5	11,96	1,7	13,91	1,2	15,17	1,6	22,44	1,1
2000	16,07	2,2	12,21	2,1	14,45	3,9	15,45	1,8	22,88	2,0
2001	16,63	3,5	12,36	1,2	14,75	2,1	15,90	2,9	23,72	3,7
2002	16,97	2,0	12,61	2,0	14,88	0,9	16,27	2,3	24,56	3,5
2003	17,42	2,7	12,87	2,1	15,19	2,1	16,64	2,3	25,08	2,1
2004	17,99	3,3	13,25	3,0	15,77	3,8	17,15	3,1	25,59	2,0
2005	18,43	2,4	13,62	2,8	16,09	2,0	17,57	2,4	25,60	0,0
2006	18,87	2,4	13,50	-0,9	16,33	1,5	18,06	2,8	26,26	2,6
2007	19,35	2,5	13,87	2,7	16,61	1,7	18,48	2,3	26,79	2,0
Variation 1999-2007		23,1		16,0		19,4		21,8		19,4

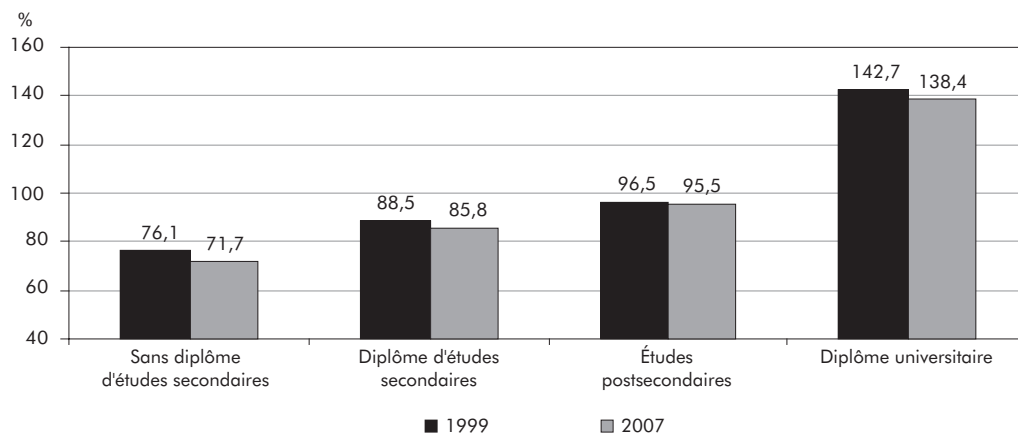
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.3 A Croissance nominale et réelle de la rémunération horaire de 1999 à 2007 selon le niveau d'études



2.3 B Position salariale de la rémunération horaire selon le niveau d'études par rapport à la moyenne d'ensemble, 1999 et 2007



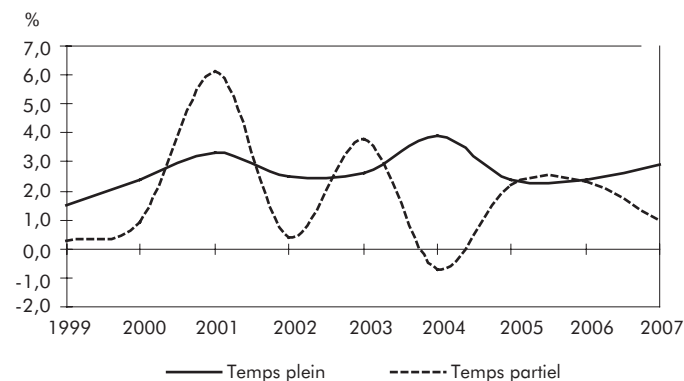
2.4 Rémunération horaire selon le régime de travail Québec, 1999-2007

	Ensemble		Temps plein		Temps partiel		Écart Temps plein- Temps partiel
	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	
	\$	%	\$	%	\$	%	
1999	15,72	1,5	16,45	1,5	12,09	0,3	4,36
2000	16,07	2,2	16,85	2,4	12,20	0,9	4,65
2001	16,63	3,5	17,41	3,3	12,94	6,1	4,47
2002	16,97	2,0	17,84	2,5	12,99	0,4	4,85
2003	17,42	2,7	18,31	2,6	13,48	3,8	4,83
2004	17,99	3,3	19,02	3,9	13,39	-0,7	5,63
2005	18,43	2,4	19,48	2,4	13,69	2,2	5,79
2006	18,87	2,4	19,94	2,4	14,01	2,3	5,93
2007	19,35	2,5	20,52	2,9	14,15	1,0	6,37
Variation 1999-2007		23,1		24,7		17,0	

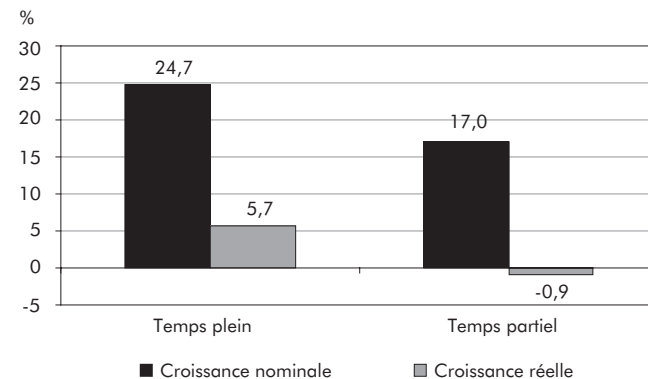
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

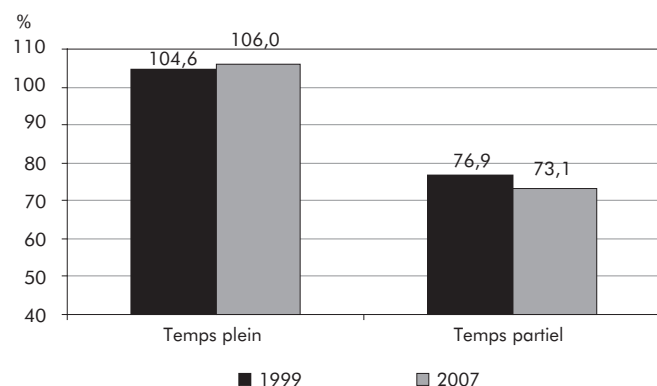
2.4 A Croissance annuelle de la rémunération horaire selon le régime de travail



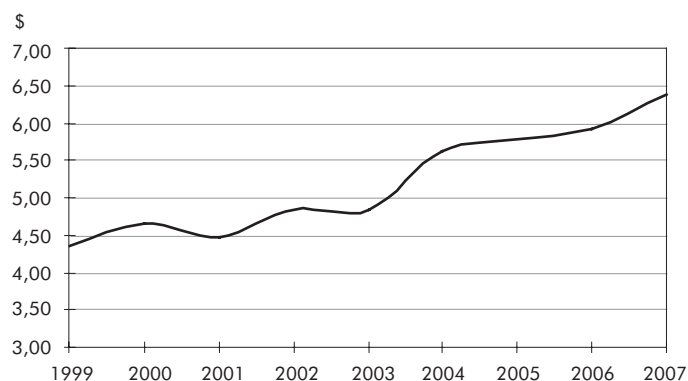
2.4 B Croissance nominale et réelle de la rémunération horaire de 1999 à 2007 selon le régime de travail



2.4 C Position salariale de la rémunération horaire selon le régime de travail par rapport à la moyenne d'ensemble, 1999 et 2007



2.4 D Écart de la rémunération horaire entre le régime de travail à temps plein et celui à temps partiel



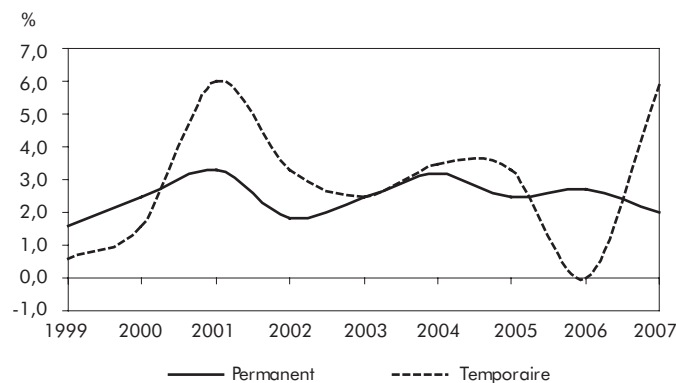
2.5 Rémunération horaire selon le statut de l'emploi, Québec, 1999-2007

	Ensemble		Permanent		Temporaire		Écart Permanent- Temporaire
	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	
	\$	%	\$	%	\$	%	
1999	15,72	1,5	16,18	1,6	12,76	0,6	3,42
2000	16,07	2,2	16,58	2,5	12,96	1,6	3,62
2001	16,63	3,5	17,13	3,3	13,74	6,0	3,39
2002	16,97	2,0	17,44	1,8	14,19	3,3	3,25
2003	17,42	2,7	17,88	2,5	14,54	2,5	3,34
2004	17,99	3,3	18,45	3,2	15,05	3,5	3,40
2005	18,43	2,4	18,91	2,5	15,55	3,3	3,36
2006	18,87	2,4	19,43	2,7	15,55	0,0	3,88
2007	19,35	2,5	19,82	2,0	16,46	5,9	3,36
Variation 1999-2007		23,1		22,5		29,0	

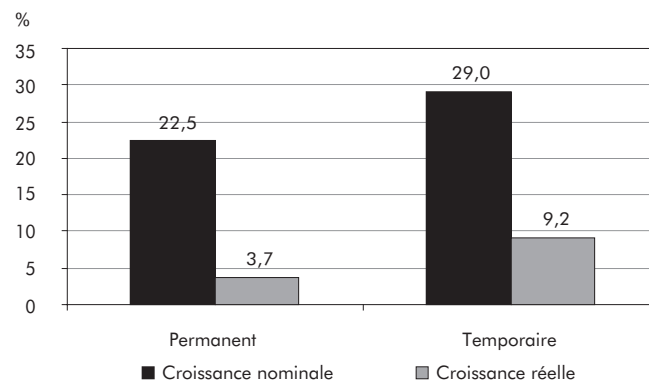
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

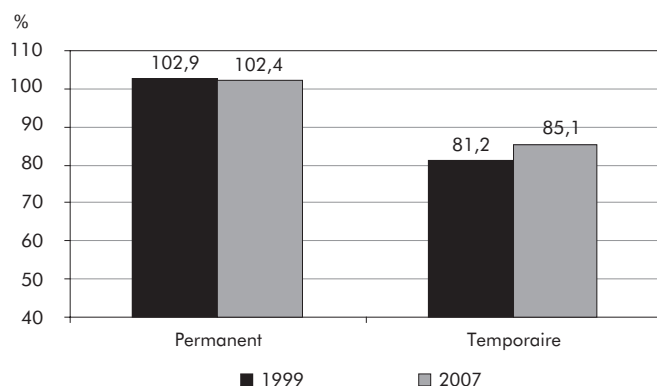
2.5 A Croissance annuelle de la rémunération horaire selon le statut de l'emploi



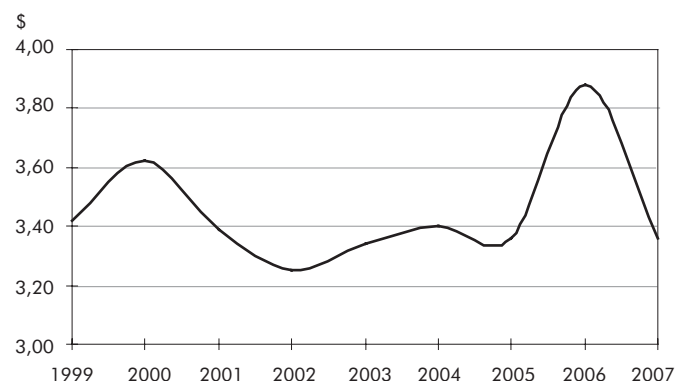
2.5 B Croissance nominale et réelle de la rémunération horaire de 1999 à 2007 selon le statut de l'emploi



2.5 C Position salariale de la rémunération horaire selon le statut de l'emploi par rapport à la moyenne d'ensemble, 1999 et 2007



2.5 D Écart de la rémunération horaire entre l'emploi permanent et l'emploi temporaire



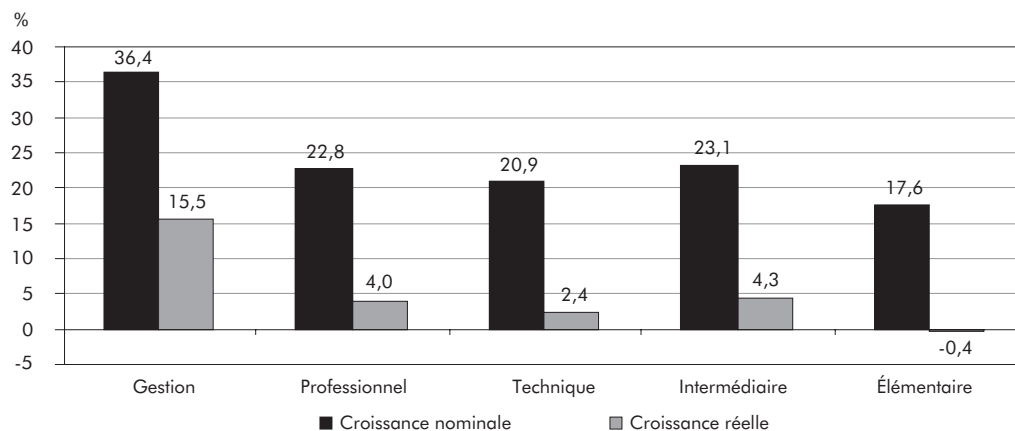
2.6 Rémunération horaire selon le niveau de compétence, Québec, 1999-2007

	Ensemble		Gestion		Professionnel		Technique		Intermédiaire		Élémentaire	
	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
1999	15,72	1,5	22,38	6,7	22,99	3,7	16,08	1,1	12,69	-0,4	10,34	0,2
2000	16,07	2,2	23,20	3,7	23,56	2,5	16,34	1,6	13,24	4,3	10,39	0,5
2001	16,63	3,5	24,94	7,5	24,58	4,3	16,77	2,6	13,66	3,2	10,91	5,0
2002	16,97	2,0	26,22	5,1	25,12	2,2	17,25	2,9	13,85	1,4	10,93	0,2
2003	17,42	2,7	28,20	7,6	25,87	3,0	17,58	1,9	14,07	1,6	11,41	4,4
2004	17,99	3,3	29,04	3,0	26,67	3,1	18,07	2,8	14,67	4,3	11,57	1,4
2005	18,43	2,4	29,40	1,2	26,65	-0,1	18,36	1,6	14,86	1,3	11,97	3,5
2006	18,87	2,4	29,14	-0,9	27,82	4,4	18,82	2,5	15,27	2,8	12,09	1,0
2007	19,35	2,5	30,53	4,8	28,23	1,5	19,44	3,3	15,62	2,3	12,16	0,6
Variation 1999-2007		23,1		36,4		22,8		20,9		23,1		17,6

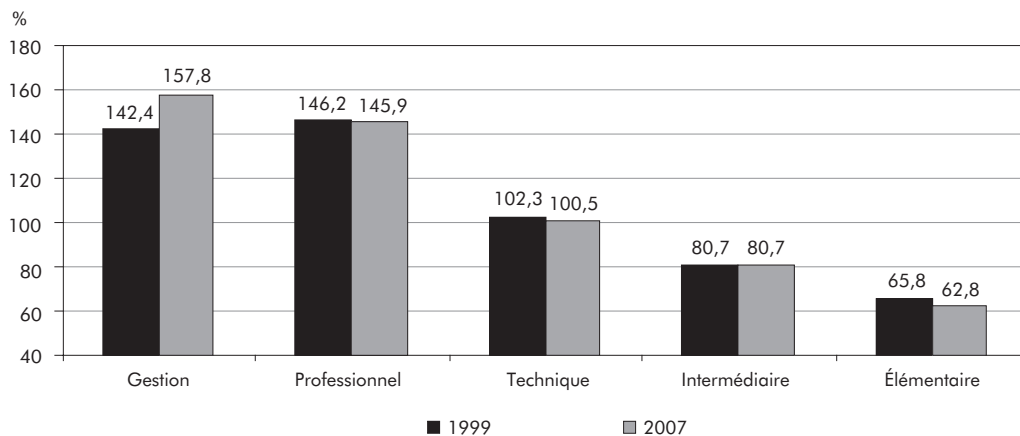
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.6 A Croissance nominale et réelle de la rémunération horaire de 1999 à 2007 selon le niveau de compétence



2.6 B Position salariale de la rémunération horaire selon le niveau de compétence par rapport à la moyenne d'ensemble, 1999 et 2007



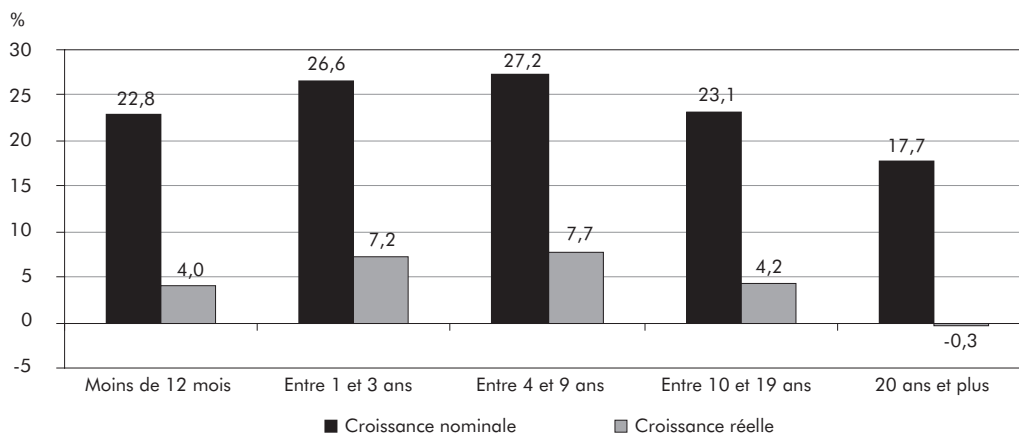
2.7 Rémunération horaire selon la tranche de durée de l'emploi, Québec, 1999-2007

	Ensemble		Moins de 12 mois		Entre 1 et 3 ans		Entre 4 et 9 ans		Entre 10 et 19 ans		20 ans et plus	
	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
1999	15,72	1,5	11,92	0,5	13,65	2,6	16,02	1,3	18,49	2,7	21,11	1,9
2000	16,07	2,2	12,32	3,4	14,04	2,9	16,35	2,1	18,99	2,7	21,25	0,7
2001	16,63	3,5	12,83	4,1	14,57	3,8	17,30	5,8	19,45	2,4	21,56	1,5
2002	16,97	2,0	12,80	-0,2	15,27	4,8	17,47	1,0	19,78	1,7	22,09	2,5
2003	17,42	2,7	13,07	2,1	15,40	0,9	18,18	4,1	20,23	2,3	22,85	3,4
2004	17,99	3,3	13,65	4,4	15,84	2,9	19,04	4,7	20,85	3,1	23,25	1,8
2005	18,43	2,4	13,79	1,0	16,09	1,6	19,46	2,2	21,68	4,0	23,59	1,5
2006	18,87	2,4	14,22	3,1	16,53	2,7	19,89	2,2	22,35	3,1	24,28	2,9
2007	19,35	2,5	14,64	3,0	17,28	4,5	20,37	2,4	22,76	1,8	24,85	2,3
Variation 1999-2007		23,1		22,8		26,6		27,2		23,1		17,7

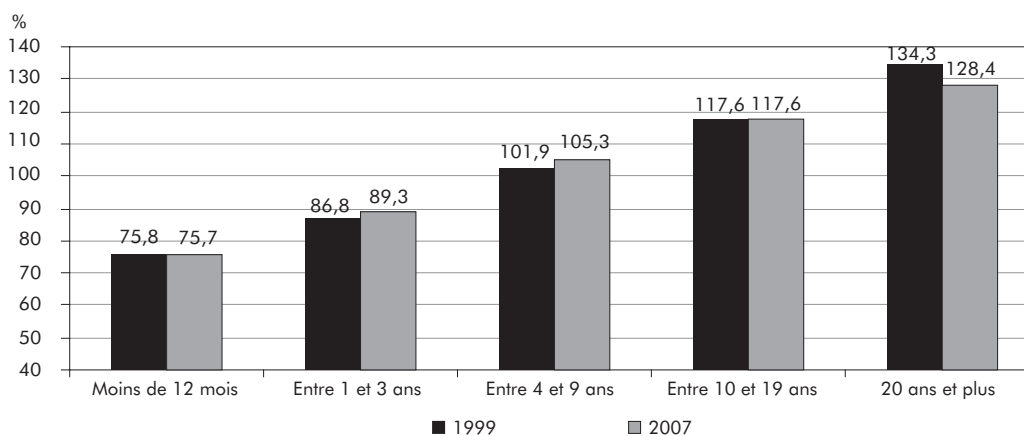
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.7 A Croissance nominale et réelle de la rémunération horaire de 1999 à 2007 selon la tranche de durée de l'emploi



2.7 B Position salariale de la rémunération horaire selon la tranche de durée de l'emploi par rapport à la moyenne d'ensemble, 1999 et 2007



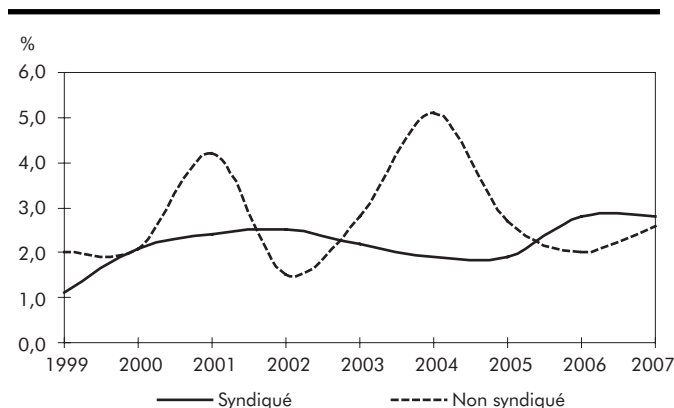
2.8 Rémunération horaire selon la couverture syndicale, Québec, 1999-2007

	Ensemble		Syndiqué		Non syndiqué		Écart Syndiqué-Non syndiqué
	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	
	\$	%	\$	%	\$	%	
1999	15,72	1,5	18,25	1,1	14,06	2,0	4,19
2000	16,07	2,2	18,63	2,1	14,36	2,1	4,27
2001	16,63	3,5	19,07	2,4	14,97	4,2	4,10
2002	16,97	2,0	19,55	2,5	15,20	1,5	4,35
2003	17,42	2,7	19,98	2,2	15,63	2,8	4,35
2004	17,99	3,3	20,36	1,9	16,43	5,1	3,93
2005	18,43	2,4	20,74	1,9	16,88	2,7	3,86
2006	18,87	2,4	21,33	2,8	17,21	2,0	4,12
2007	19,35	2,5	21,92	2,8	17,66	2,6	4,26
Variation 1999-2007		23,1		20,1		25,6	

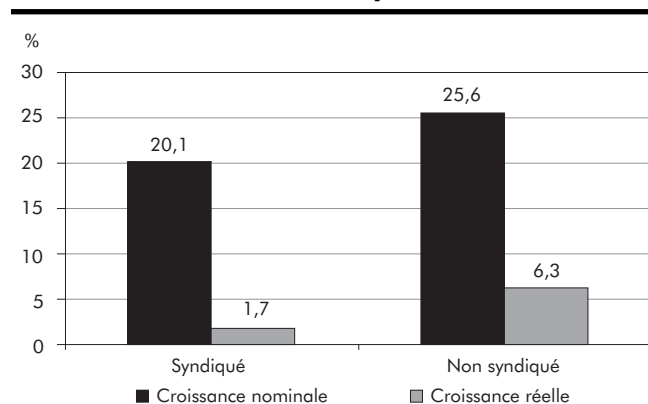
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

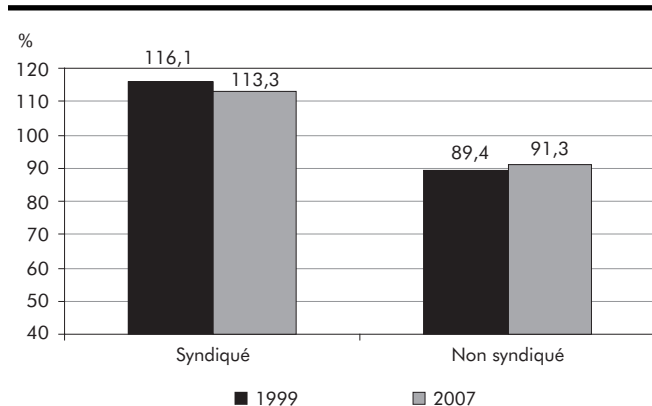
2.8 A Croissance annuelle de la rémunération horaire selon la couverture syndicale



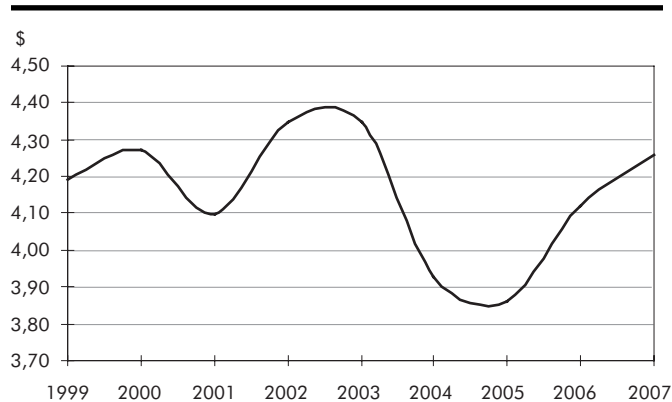
2.8 B Croissance nominale et réelle de la rémunération horaire de 1999 à 2007 selon la couverture syndicale



2.8 C Position salariale de la rémunération horaire selon la couverture syndicale par rapport à la moyenne d'ensemble, 1999 et 2007



2.8 D Écart de la rémunération horaire entre les employés syndiqués et non syndiqués



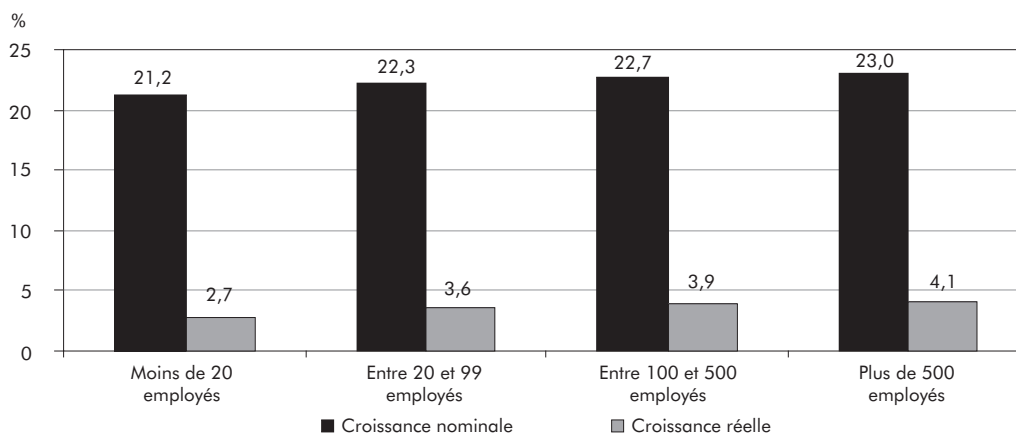
2.9 Rémunération horaire selon la taille de l'établissement, Québec, 1999-2007

	Ensemble		Moins de 20 employés		Entre 20 et 99 employés		Entre 100 et 500 employés		Plus de 500 employés	
	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
1999	15,72	1,5	12,73	3,5	15,18	0,3	17,82	0,2	20,74	2,4
2000	16,07	2,2	13,07	2,7	15,64	3,0	18,28	2,6	20,61	-0,6
2001	16,63	3,5	13,45	2,9	16,10	2,9	18,68	2,2	21,52	4,4
2002	16,97	2,0	13,75	2,2	16,60	3,1	18,89	1,1	22,10	2,7
2003	17,42	2,7	14,18	3,1	16,77	1,0	19,54	3,4	22,66	2,5
2004	17,99	3,3	14,64	3,2	17,23	2,7	20,32	4,0	23,71	4,6
2005	18,43	2,4	14,82	1,2	17,64	2,4	20,73	2,0	24,08	1,6
2006	18,87	2,4	15,11	2,0	18,29	3,7	21,16	2,1	24,57	2,0
2007	19,35	2,5	15,43	2,1	18,57	1,5	21,87	3,4	25,51	3,8
Variation 1999-2007		23,1		21,2		22,3		22,7		23,0

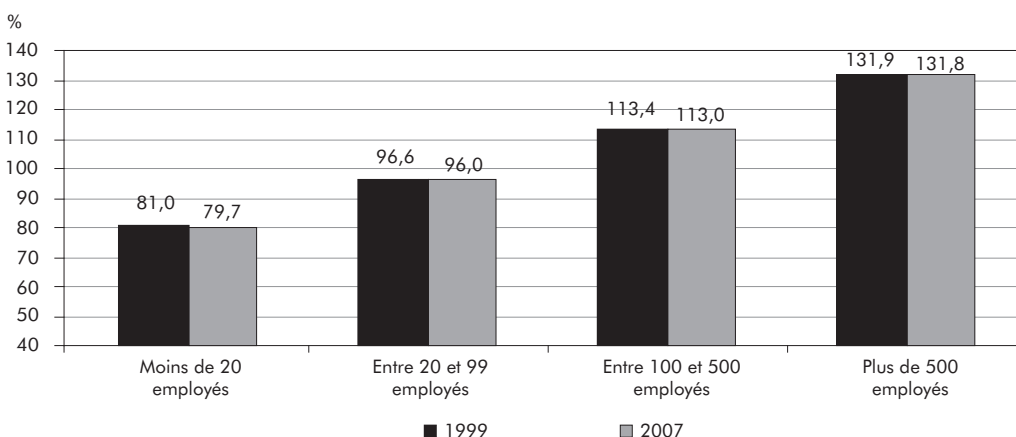
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.9 A Croissance nominale et réelle de la rémunération horaire de 1999 à 2007 selon la taille de l'établissement



2.9 B Position salariale de la rémunération horaire selon la taille de l'établissement par rapport à la moyenne d'ensemble, 1999 et 2007



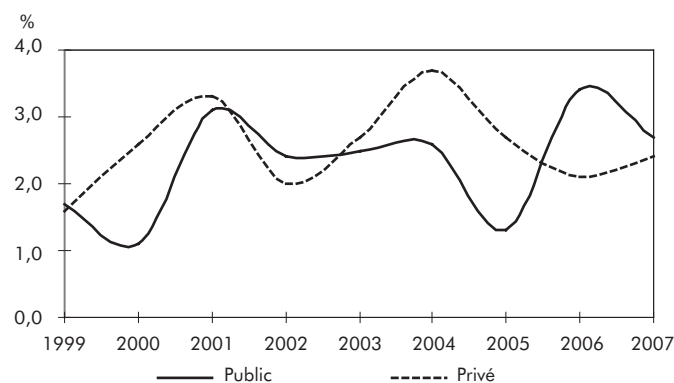
2.10 Rémunération horaire selon le secteur d'appartenance, Québec, 1999-2007

	Ensemble		Public		Privé		Écart Public-Privé
	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	
	\$	%	\$	%	\$	%	
1999	15,72	1,5	20,46	1,7	14,27	1,6	6,19
2000	16,07	2,2	20,68	1,1	14,64	2,6	6,04
2001	16,63	3,5	21,33	3,1	15,13	3,3	6,20
2002	16,97	2,0	21,85	2,4	15,44	2,0	6,41
2003	17,42	2,7	22,39	2,5	15,85	2,7	6,54
2004	17,99	3,3	22,97	2,6	16,43	3,7	6,54
2005	18,43	2,4	23,26	1,3	16,87	2,7	6,39
2006	18,87	2,4	24,04	3,4	17,23	2,1	6,81
2007	19,35	2,5	24,69	2,7	17,64	2,4	7,05
Variation 1999-2007		23,1		20,7		23,6	

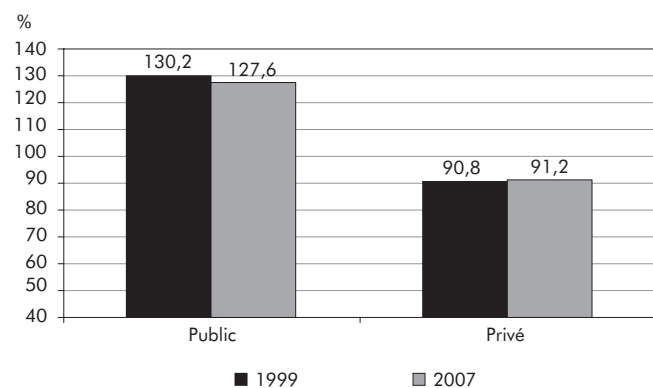
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

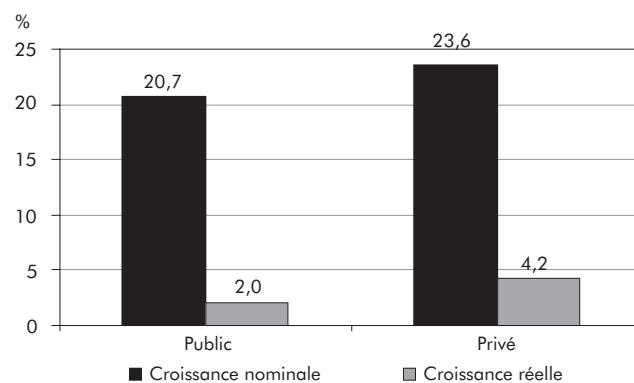
2.10 A Croissance annuelle de la rémunération horaire selon le secteur d'appartenance



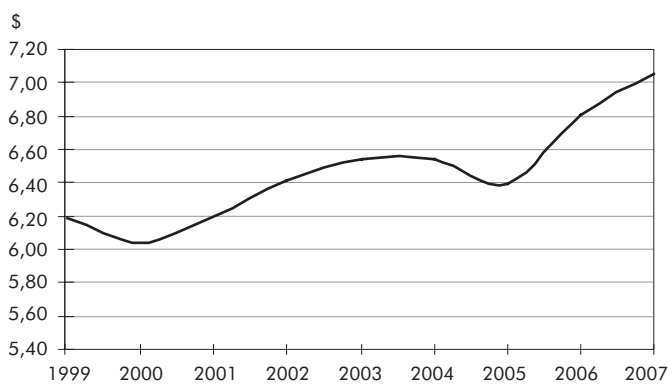
2.10 C Position salariale de la rémunération horaire selon le secteur d'appartenance par rapport à la moyenne d'ensemble, 1999 et 2007



2.10 B Croissance nominale et réelle de la rémunération horaire de 1999 à 2007 selon le secteur d'appartenance



2.10 D Écart de la rémunération horaire entre le secteur public et le secteur privé



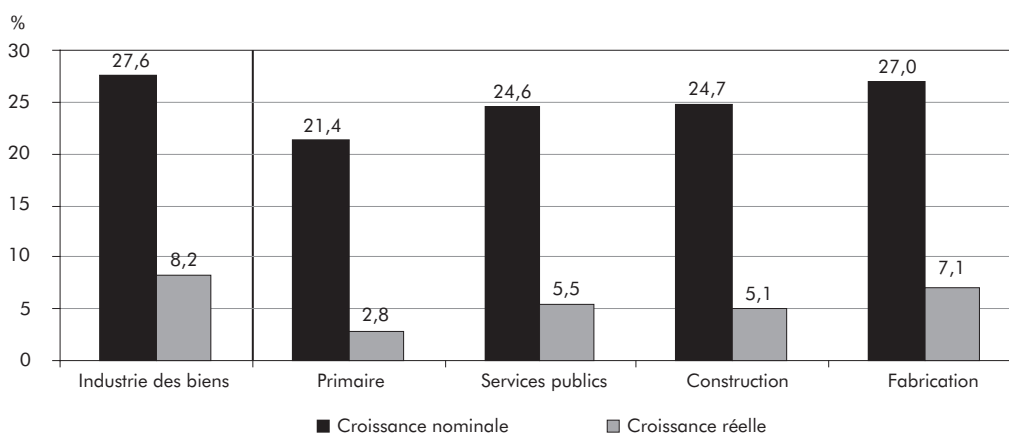
2.11 Rémunération horaire selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité, Québec, 1999-2007

	Ensemble		Industrie des biens		Primaire		Services publics		Construction		Fabrication	
	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
1999	15,72	1,5	15,82	0,7	14,36	2,7	23,58	0,7	17,46	1,1	15,37	0,7
2000	16,07	2,2	16,33	3,2	14,56	1,4	24,03	1,9	17,75	1,7	15,93	3,6
2001	16,63	3,5	16,91	3,6	14,62	0,4	25,59	6,5	18,31	3,2	16,46	3,3
2002	16,97	2,0	17,29	2,2	14,57	-0,3	26,05	1,8	19,35	5,7	16,75	1,8
2003	17,42	2,7	17,95	3,8	15,52	6,5	27,22	4,5	19,15	-1,0	17,46	4,2
2004	17,99	3,3	18,76	4,5	16,34	5,3	28,08	3,2	19,59	2,3	18,33	5,0
2005	18,43	2,4	19,06	1,6	16,41	0,4	29,21	4,0	19,58	-0,1	18,67	1,9
2006	18,87	2,4	19,49	2,3	16,59	1,1	27,71	-5,1	20,89	6,7	19,04	2,0
2007	19,35	2,5	20,19	3,6	17,43	5,1	29,37	6,0	21,77	4,2	19,52	2,5
Variation 1999-2007		23,1		27,6		21,4		24,6		24,7		27,0

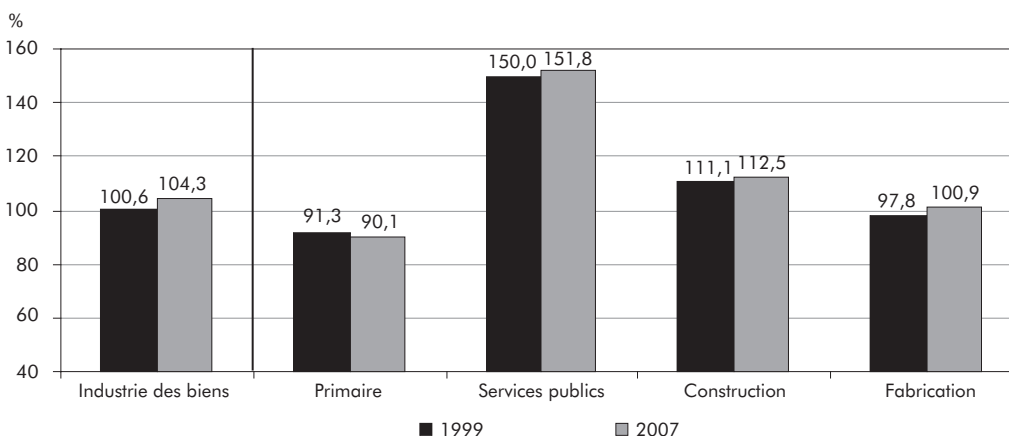
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.11 A Croissance nominale et réelle de la rémunération horaire de 1999 à 2007 selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité



2.11 B Position salariale de la rémunération horaire selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité par rapport à la moyenne d'ensemble, 1999 et 2007



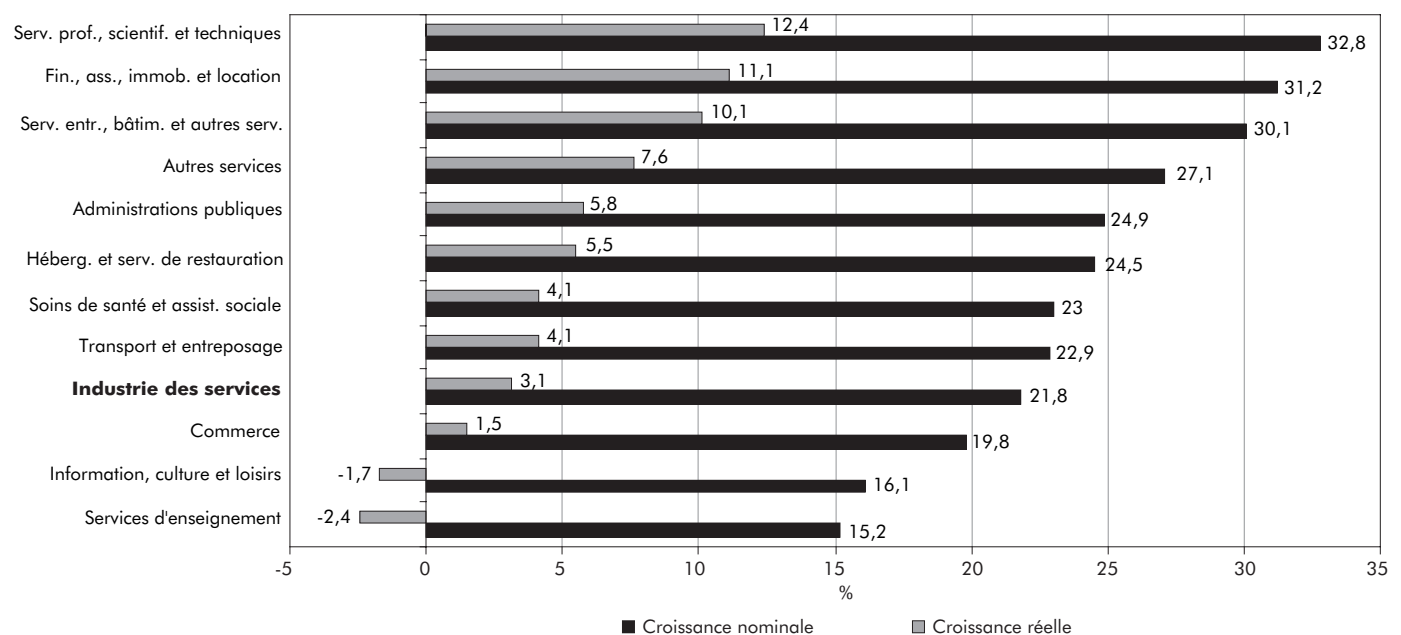
2.12 Rémunération horaire selon l'industrie des services et ses secteurs d'activité, Québec, 1999-2007

	Ensemble		Industrie des services		Commerce		Transport et entreposage		Fin., ass., immob. et location		Serv. prof., scientif. et techniques		Serv. entr., bâtim. et autres serv.	
	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
1999	15,72	1,5	15,68	1,8	12,11	2,7	15,73	-0,3	16,62	0,1	17,96	3,1	11,73	-4,8
2000	16,07	2,2	15,97	1,8	12,20	0,7	16,53	5,1	17,38	4,6	19,17	6,7	12,51	6,6
2001	16,63	3,5	16,54	3,6	12,53	2,7	16,98	2,7	17,82	2,5	20,52	7,0	12,87	2,9
2002	16,97	2,0	16,86	1,9	12,67	1,1	17,40	2,5	19,00	6,6	20,70	0,9	12,90	0,2
2003	17,42	2,7	17,24	2,3	12,96	2,3	17,85	2,6	18,45	-2,9	21,73	5,0	13,56	5,1
2004	17,99	3,3	17,73	2,8	13,42	3,5	18,21	2,0	19,69	6,7	22,33	2,8	14,16	4,4
2005	18,43	2,4	18,22	2,8	14,00	4,3	18,38	0,9	20,29	3,0	22,62	1,3	14,22	0,4
2006	18,87	2,4	18,67	2,5	14,06	0,4	18,59	1,1	20,72	2,1	23,71	4,8	15,21	7,0
2007	19,35	2,5	19,10	2,3	14,51	3,2	19,34	4,0	21,80	5,2	23,85	0,6	15,26	0,3
Variation 1999-2007		23,1		21,8		19,8		22,9		31,2		32,8		30,1

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

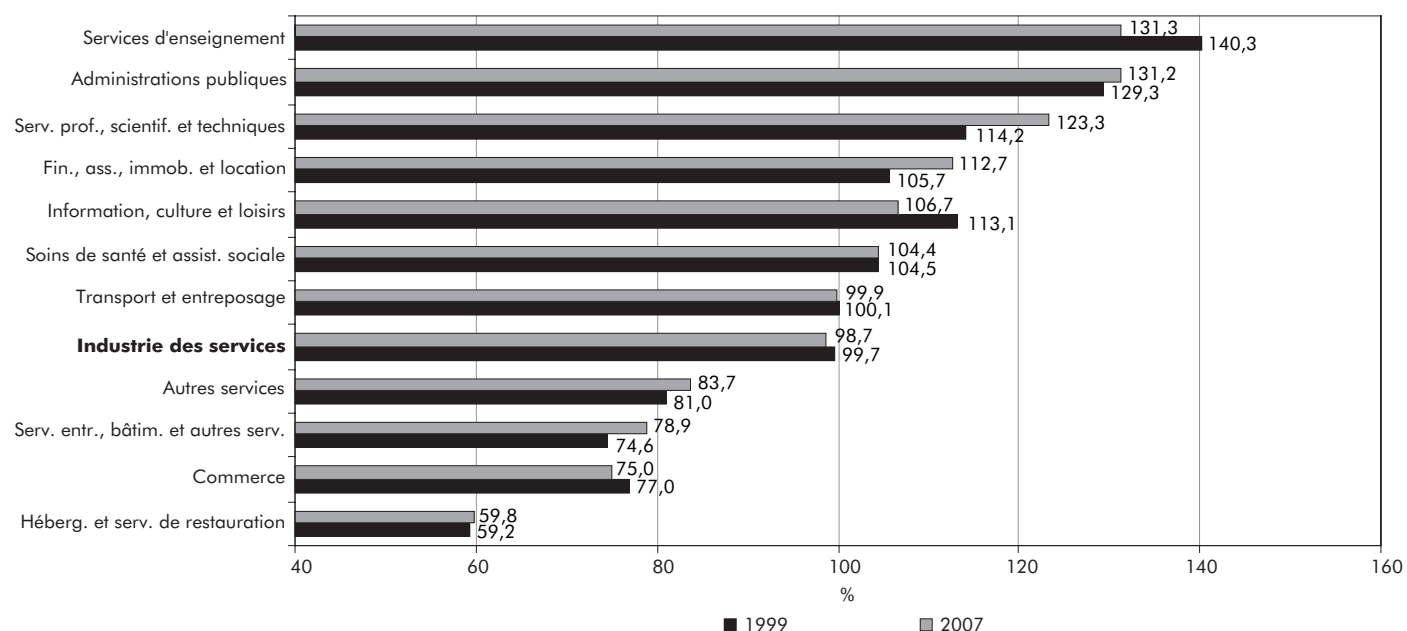
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.12 A Croissance nominale et réelle de la rémunération horaire de 1999 à 2007 selon l'industrie des services et ses secteurs d'activité



Services d'enseignement		Soins de santé et assist. sociale		Information, culture et loisirs		Héberg. et serv. de restauration		Autres services		Administrations publiques		
Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	
\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	
22,06	1,4	16,43	0,7	17,78	6,6	9,30	1,2	12,74	2,1	20,33	1,5	1999
22,19	0,6	16,76	2,0	17,39	-2,2	9,29	-0,1	13,50	6,0	20,91	2,9	2000
22,78	2,7	17,15	2,3	17,36	-0,2	9,75	5,0	14,14	4,7	21,83	4,4	2001
23,39	2,7	18,01	5,0	17,23	-0,7	9,99	2,5	13,64	-3,5	22,12	1,3	2002
23,67	1,2	18,14	0,7	18,55	7,7	10,52	5,3	14,26	4,5	23,27	5,2	2003
24,62	4,0	18,53	2,1	18,85	1,6	10,75	2,2	14,78	3,6	23,12	-0,6	2004
24,16	-1,9	19,33	4,3	19,87	5,4	11,10	3,3	15,65	5,9	24,14	4,4	2005
25,56	5,8	19,53	1,0	19,62	-1,3	11,43	3,0	16,21	3,6	24,55	1,7	2006
25,41	-0,6	20,21	3,5	20,64	5,2	11,58	1,3	16,19	-0,1	25,39	3,4	2007
15,2		23,0		16,1		24,5		27,1		24,9		Variation 1999-2007

2.12 B Position salariale de la rémunération horaire selon l'industrie des services et ses secteurs d'activité par rapport à la moyenne d'ensemble, 1999 et 2007



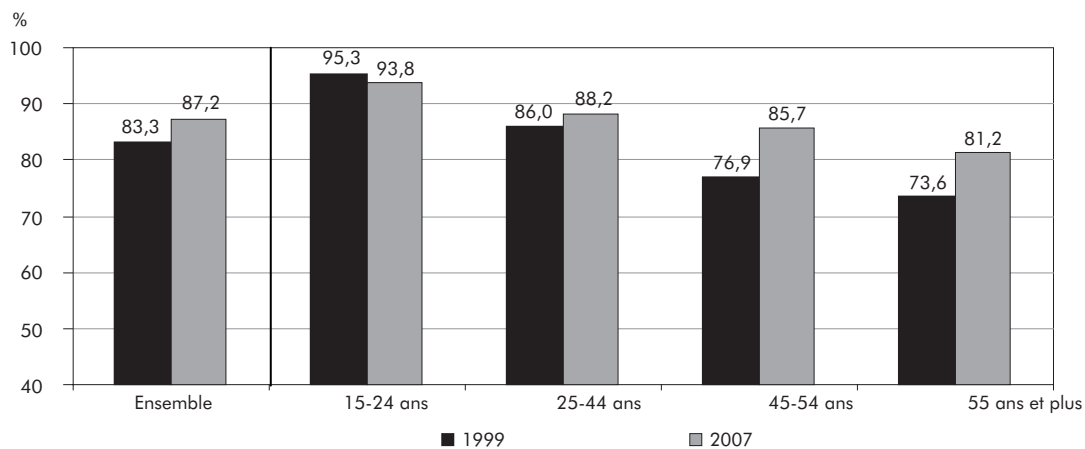
2.13 Rémunération horaire selon le sexe et le groupe d'âge, Québec, 1999-2007

	Femmes					Hommes				
	Ensemble	15-24 ans	25-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus	Ensemble	15-24 ans	25-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus
	\$									
1999	14,21	9,06	15,00	16,07	14,19	17,05	9,51	17,45	20,89	19,27
2000	14,55	9,11	15,37	16,50	14,79	17,43	9,96	17,93	21,36	19,18
2001	15,07	9,45	16,09	16,85	15,09	18,06	10,39	18,66	21,65	20,10
2002	15,46	9,70	16,55	17,25	15,70	18,35	10,55	18,87	21,97	20,72
2003	15,93	10,25	16,97	17,97	15,88	18,82	10,60	19,53	22,34	20,95
2004	16,60	10,19	17,74	18,82	16,66	19,31	10,93	20,04	22,65	21,29
2005	17,02	10,48	18,14	19,23	17,23	19,79	11,23	20,26	23,43	21,98
2006	17,48	10,62	18,35	20,01	18,05	20,18	11,46	20,76	23,58	22,64
2007	18,02	10,90	19,00	20,61	18,41	20,66	11,62	21,53	24,06	22,67
Variation 1999-2007 (%)	26,8	20,3	26,7	28,3	29,7	21,2	22,2	23,4	15,2	17,6

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.13 A Ratio femmes/hommes de la rémunération horaire selon le groupe d'âge, 1999 et 2007



2.14 Rémunération horaire selon le sexe et le niveau d'études, Québec, 1999-2007

	Femmes					Hommes				
	Ensemble	Sans diplôme d'études secondaires	Diplôme d'études secondaires	Études postsecondaires	Diplôme universitaire	Ensemble	Sans diplôme d'études secondaires	Diplôme d'études secondaires	Études postsecondaires	Diplôme universitaire
	\$									
1999	14,21	9,99	12,56	13,52	20,56	17,05	13,12	15,32	16,72	24,28
2000	14,55	10,03	12,74	13,85	21,07	17,43	13,55	16,11	16,95	24,77
2001	15,07	10,20	13,16	14,25	21,85	18,06	13,76	16,30	17,48	25,61
2002	15,46	10,56	13,17	14,70	22,80	18,35	13,90	16,57	17,79	26,33
2003	15,93	10,67	13,43	15,19	23,10	18,82	14,27	16,87	18,11	27,20
2004	16,60	10,91	14,40	15,78	23,84	19,31	14,84	17,16	18,50	27,44
2005	17,02	11,36	14,61	16,14	23,58	19,79	15,01	17,56	19,02	27,86
2006	17,48	11,63	14,75	16,59	24,43	20,18	14,79	17,91	19,46	28,26
2007	18,02	11,44	15,33	17,19	24,87	20,66	15,52	17,97	19,77	28,94
Variation 1999-2007 (%)	26,8	14,5	22,1	27,1	21,0	21,2	18,3	17,3	18,2	19,2

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

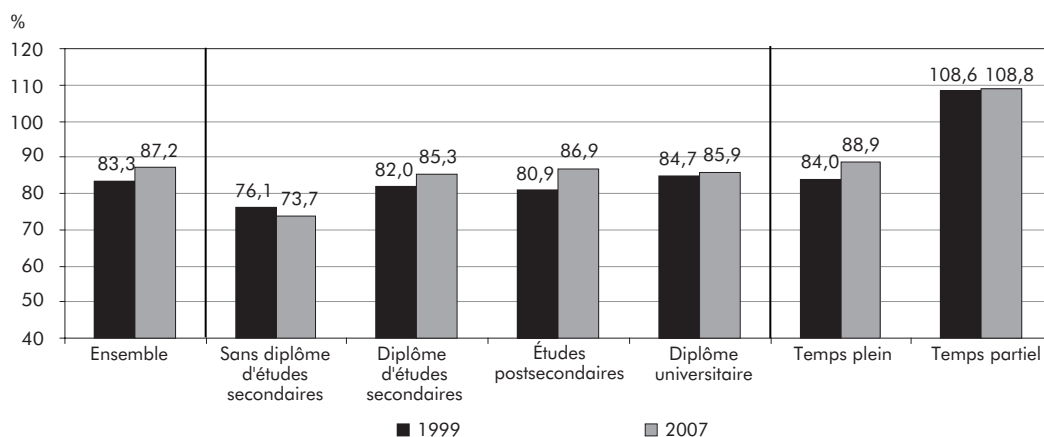
2.15 Rémunération horaire selon le sexe et le régime de travail, Québec, 1999-2007

	Femmes			Hommes		
	Ensemble	Temps plein	Temps partiel	Ensemble	Temps plein	Temps partiel
	\$					
1999	14,21	14,82	12,38	17,05	17,65	11,40
2000	14,55	15,20	12,54	17,43	18,09	11,41
2001	15,07	15,70	13,18	18,06	18,71	12,43
2002	15,46	16,20	13,38	18,35	19,07	12,10
2003	15,93	16,73	13,72	18,82	19,54	12,93
2004	16,60	17,60	13,74	19,31	20,13	12,59
2005	17,02	18,02	14,07	19,79	20,64	12,85
2006	17,48	18,50	14,47	20,18	21,07	13,02
2007	18,02	19,21	14,52	20,66	21,61	13,34
Variation 1999-2007 (%)	26,8	29,6	17,3	21,2	22,4	17,0

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.14 A Ratio femmes/hommes de la rémunération horaire selon le niveau d'études et le régime de travail, 1999 et 2007



2.16 Rémunération horaire selon le sexe et le statut de l'emploi, Québec, 1999-2007

	Femmes			Hommes		
	Ensemble	Permanent	Temporaire	Ensemble	Permanent	Temporaire
	\$					
1999	14,21	14,53	12,33	17,05	17,61	13,19
2000	14,55	14,93	12,42	17,43	18,01	13,53
2001	15,07	15,44	13,13	18,06	18,62	14,41
2002	15,46	15,80	13,62	18,35	18,91	14,78
2003	15,93	16,27	13,98	18,82	19,35	15,14
2004	16,60	16,95	14,56	19,31	19,84	15,59
2005	17,02	17,35	15,18	19,79	20,37	15,96
2006	17,48	17,96	14,76	20,18	20,79	16,35
2007	18,02	18,41	15,76	20,66	21,19	17,23
Variation 1999-2007 (%)	26,8	26,7	27,8	21,2	20,3	30,6

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

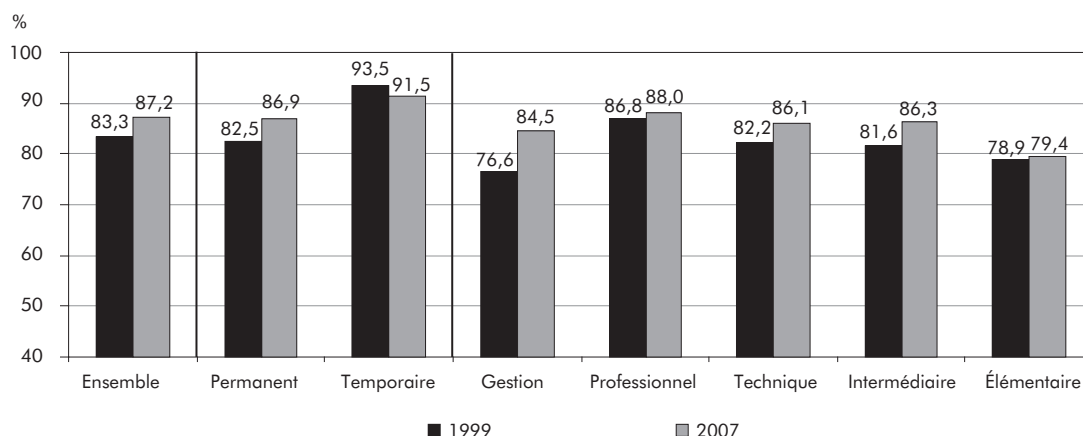
2.17 Rémunération horaire selon le sexe et le niveau de compétence, Québec, 1999-2007

	Femmes						Hommes					
	Ensemble	Gestion	Profes- sionnel	Technique	Intermé- diaire	Élémen- taire	Ensemble	Gestion	Profes- sionnel	Technique	Intermé- diaire	Élémen- taire
	\$											
1999	14,21	18,80	21,52	14,32	11,39	9,01	17,05	24,54	24,79	17,42	13,96	11,42
2000	14,55	19,51	22,35	14,61	11,80	8,97	17,43	25,48	25,06	17,69	14,63	11,60
2001	15,07	21,66	23,09	14,96	12,19	9,45	18,06	26,89	26,47	18,18	15,11	12,19
2002	15,46	23,11	23,80	15,45	12,62	9,48	18,35	27,79	26,75	18,71	15,09	12,17
2003	15,93	25,05	24,51	15,74	12,72	9,89	18,82	30,19	27,71	19,01	15,49	12,68
2004	16,60	26,03	25,18	16,40	13,38	10,12	19,31	31,19	28,67	19,41	16,05	12,77
2005	17,02	25,93	25,16	16,58	13,73	10,43	19,79	31,71	28,70	19,80	16,11	13,17
2006	17,48	26,77	26,43	17,03	14,21	10,53	20,18	30,53	29,64	20,21	16,45	13,41
2007	18,02	27,48	26,72	17,86	14,53	10,67	20,66	32,52	30,38	20,74	16,84	13,44
Variation 1999-2007 (%)	26,8	46,2	24,2	24,7	27,6	18,4	21,2	32,5	22,5	19,1	20,6	17,7

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.16 A Ratio femmes/hommes de la rémunération horaire selon le statut de l'emploi et le niveau de compétence, 1999 et 2007



2.18 Rémunération horaire selon le sexe et la tranche de durée de l'emploi, Québec, 1999-2007

	Femmes						Hommes					
	Ensemble	Moins de 12 mois	Entre 1 et 3 ans	Entre 4 et 9 ans	Entre 10 et 19 ans	20 ans et plus	Ensemble	Moins de 12 mois	Entre 1 et 3 ans	Entre 4 et 9 ans	Entre 10 et 19 ans	20 ans et plus
	\$											
1999	14,21	11,00	12,45	14,59	16,89	18,90	17,05	12,77	14,78	17,32	19,95	22,62
2000	14,55	11,14	12,82	14,76	17,40	19,32	17,43	13,40	15,14	17,80	20,59	22,59
2001	15,07	11,63	13,35	15,52	18,01	19,43	18,06	13,91	15,74	18,97	20,96	22,96
2002	15,46	11,72	13,91	16,13	18,32	19,89	18,35	13,79	16,59	18,71	21,18	23,68
2003	15,93	12,01	13,95	16,93	18,72	21,03	18,82	14,05	16,87	19,39	21,70	24,16
2004	16,60	12,68	14,62	17,34	19,59	21,71	19,31	14,54	17,09	20,64	22,15	24,40
2005	17,02	12,61	14,84	18,00	20,17	21,89	19,79	14,82	17,41	20,93	23,17	25,02
2006	17,48	13,08	15,42	18,34	20,91	22,67	20,18	15,22	17,68	21,42	23,66	25,62
2007	18,02	13,46	15,88	18,94	21,22	23,61	20,66	15,67	18,72	21,85	24,43	25,94
Variation 1999-2007 (%)	26,8	22,4	27,6	29,8	25,6	24,9	21,2	22,7	26,7	26,2	22,5	14,7

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

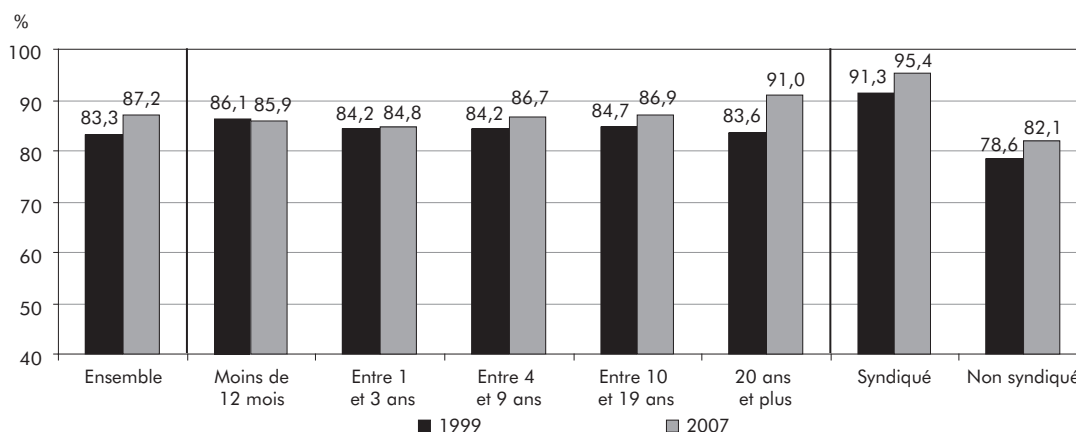
2.19 Rémunération horaire selon le sexe et la couverture syndicale, Québec, 1999-2007

	Femmes			Hommes		
	Ensemble	Syndiqué	Non syndiqué	Ensemble	Syndiqué	Non syndiqué
	\$					
1999	14,21	17,33	12,33	17,05	18,98	15,69
2000	14,55	17,77	12,62	17,43	19,31	16,05
2001	15,07	18,17	13,08	18,06	19,82	16,78
2002	15,46	18,85	13,33	18,35	20,14	17,02
2003	15,93	19,13	13,88	18,82	20,71	17,39
2004	16,60	19,69	14,68	19,31	20,94	18,17
2005	17,02	20,20	15,01	19,79	21,23	18,75
2006	17,48	20,64	15,48	20,18	21,94	18,92
2007	18,02	21,38	15,95	20,66	22,42	19,43
Variation 1999-2007 (%)	26,8	23,4	29,4	21,2	18,1	23,8

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.18 A Ratio femmes/hommes de la rémunération horaire selon la tranche de durée de l'emploi et la couverture syndicale, 1999 et 2007



2.20 Rémunération horaire selon le sexe et la taille de l'établissement, Québec, 1999-2007

	Femmes					Hommes				
	Ensemble	Moins de 20 employés	Entre 20 et 99 employés	Entre 100 et 500 employés	Plus de 500 employés	Ensemble	Moins de 20 employés	Entre 20 et 99 employés	Entre 100 et 500 employés	Plus de 500 employés
	\$									
1999	14,21	11,44	14,17	16,15	18,76	17,05	14,09	16,01	19,16	22,34
2000	14,55	11,76	14,65	16,55	18,78	17,43	14,51	16,46	19,59	22,17
2001	15,07	12,16	14,80	17,22	19,62	18,06	14,91	17,17	19,80	23,22
2002	15,46	12,41	15,60	17,29	20,22	18,35	15,27	17,42	20,14	23,82
2003	15,93	12,83	15,66	18,23	20,62	18,82	15,67	17,77	20,59	24,55
2004	16,60	13,41	16,21	19,05	21,84	19,31	16,08	18,10	21,33	25,59
2005	17,02	13,67	16,58	19,33	22,39	19,79	16,16	18,61	21,81	25,71
2006	17,48	13,96	17,17	19,82	22,90	20,18	16,42	19,25	22,23	26,20
2007	18,02	14,10	17,56	20,76	23,81	20,66	16,92	19,51	22,79	27,29
Variation 1999-2007 (%)	26,8	23,3	23,9	28,5	26,9	21,2	20,1	21,9	18,9	22,2

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

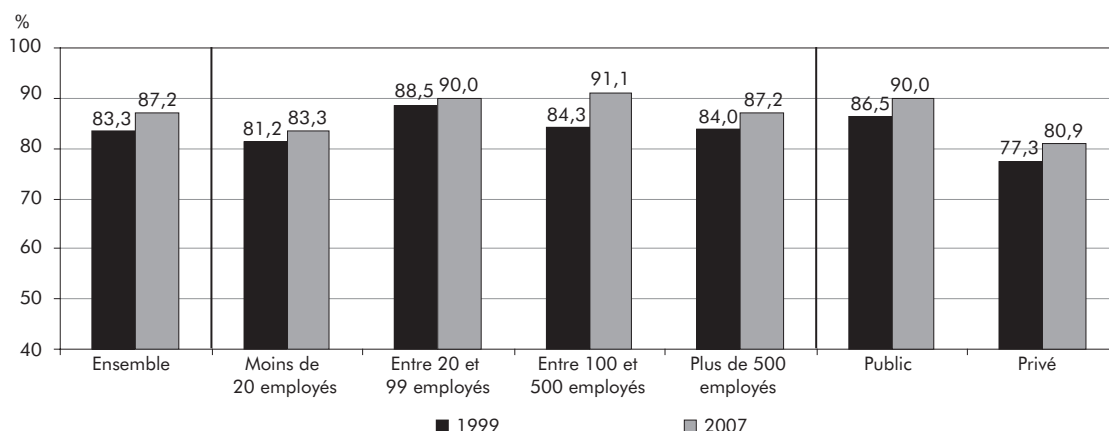
2.21 Rémunération horaire selon le sexe et le secteur d'appartenance, Québec, 1999-2007

	Femmes			Hommes		
	Ensemble	Public	Privé	Ensemble	Public	Privé
	\$					
1999	14,21	19,17	12,25	17,05	22,17	15,85
2000	14,55	19,38	12,58	17,43	22,45	16,25
2001	15,07	20,04	13,00	18,06	23,11	16,84
2002	15,46	20,76	13,25	18,35	23,38	17,17
2003	15,93	21,28	13,67	18,82	24,06	17,61
2004	16,60	21,86	14,39	19,31	24,66	18,11
2005	17,02	22,18	14,79	19,79	24,92	18,59
2006	17,48	22,98	15,18	20,18	25,61	18,92
2007	18,02	23,65	15,65	20,66	26,29	19,35
Variation 1999-2007 (%)	26,8	23,4	27,8	21,2	18,6	22,1

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.20 A Ratio femmes/hommes de la rémunération horaire selon la taille de l'établissement et le secteur d'appartenance, 1999 et 2007



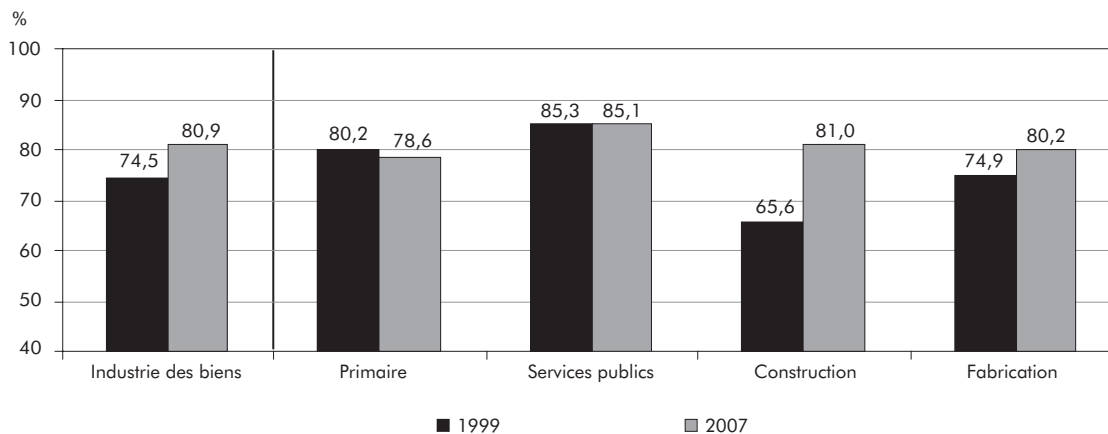
2.22 Rémunération horaire selon le sexe pour l'industrie des biens et ses secteurs d'activité, Québec, 1999-2007

	Femmes					
	Ensemble	Industrie des biens	Primaire	Services publics	Construction	Fabrication
	\$					
Femmes						
1999	14,21	12,66	12,04	20,85	11,96	12,45
2000	14,55	13,10	11,52	22,22	13,22	12,87
2001	15,07	13,31	11,22	23,15	13,77	12,89
2002	15,46	13,77	10,99	20,99	13,93	13,68
2003	15,93	14,50	12,29	21,20	14,51	14,35
2004	16,60	15,60	11,97	25,06	16,12	15,26
2005	17,02	15,60	13,27	26,48	14,60	15,25
2006	17,48	16,21	14,90	26,45	15,79	15,89
2007	18,02	17,23	14,53	26,54	18,14	16,65
Variation 1999-2007 (%)	26,8	36,1	20,7	27,3	51,7	33,7
Hommes						
1999	17,05	17,00	15,02	24,44	18,22	16,62
2000	17,43	17,55	15,37	24,58	18,62	17,22
2001	18,06	18,21	15,60	26,74	18,97	17,91
2002	18,35	18,51	15,72	27,74	19,92	18,00
2003	18,82	19,18	16,40	29,25	19,77	18,76
2004	19,31	19,85	17,44	29,30	20,17	19,51
2005	19,79	20,23	17,28	30,45	20,29	20,02
2006	20,18	20,66	17,10	28,16	21,73	20,35
2007	20,66	21,31	18,49	31,17	22,40	20,76
Variation 1999-2007 (%)	21,2	25,4	23,1	27,5	22,9	24,9

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.22 A Ratio femmes/hommes de la rémunération horaire selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité, 1999 et 2007



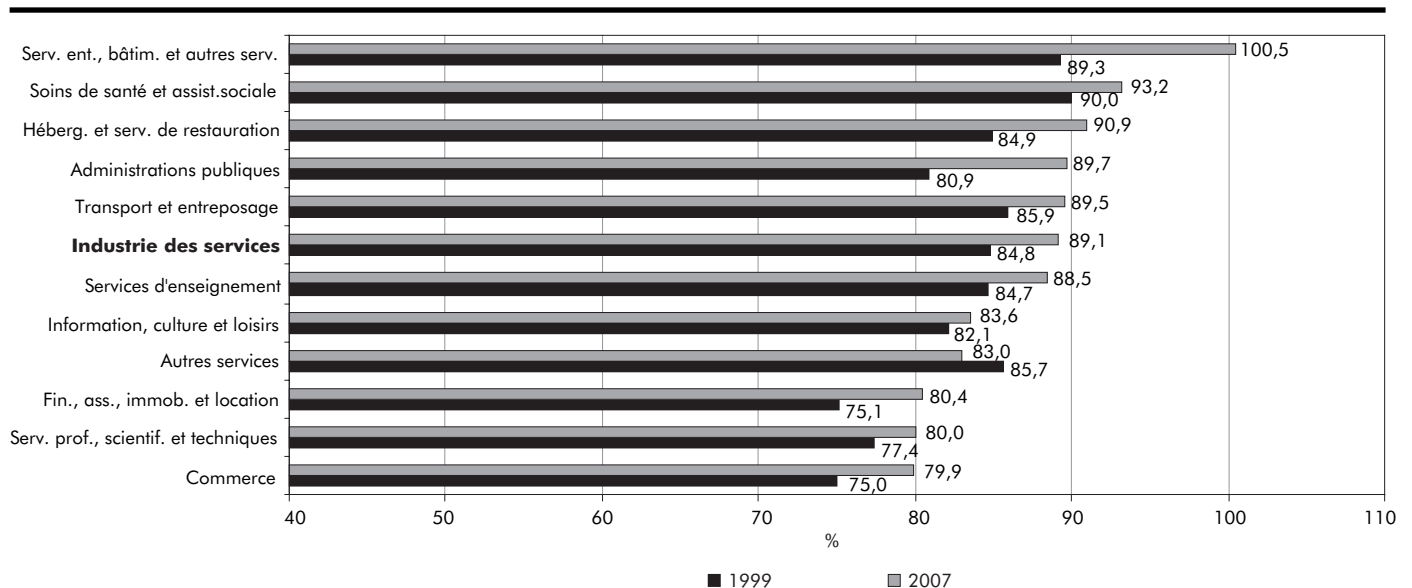
2.23 Rémunération horaire selon le sexe pour l'industrie des services et ses secteurs d'activité, Québec, 1999-2007

	Ensemble	Industrie des services	Commerce	Transport et entrepotage	Fin., ass., immob. et location	Serv. prof., scientif. et techniques	Serv. entr., bâtim. et autres serv.
	\$						
Femmes							
1999	14,21	14,50	10,31	13,98	14,91	15,69	10,97
2000	14,55	14,82	10,57	14,70	15,75	16,62	11,53
2001	15,07	15,37	10,88	15,56	16,41	17,51	12,57
2002	15,46	15,75	11,13	15,69	17,11	17,50	12,47
2003	15,93	16,17	11,21	16,48	16,78	18,47	13,42
2004	16,60	16,75	11,55	17,15	18,34	18,92	14,02
2005	17,02	17,23	12,31	16,95	18,70	19,45	13,95
2006	17,48	17,67	12,32	17,28	19,38	20,74	14,41
2007	18,02	18,13	12,91	17,74	20,04	21,11	15,31
Variation 1999-2007 (%)	26,8	25,0	25,2	26,9	34,4	34,5	39,6
Hommes							
1999	17,05	17,09	13,75	16,28	19,85	20,27	12,29
2000	17,43	17,36	13,69	17,05	20,52	21,64	13,20
2001	18,06	17,97	14,10	17,48	20,46	23,03	13,06
2002	18,35	18,24	14,25	17,82	22,15	23,58	13,24
2003	18,82	18,60	14,63	18,43	21,81	24,71	13,68
2004	19,31	19,00	15,28	18,58	22,16	25,74	14,27
2005	19,79	19,52	15,80	18,88	23,41	26,05	14,39
2006	20,18	19,92	15,79	18,95	23,27	26,21	15,80
2007	20,66	20,34	16,15	19,83	24,91	26,39	15,23
Variation 1999-2007 (%)	21,2	19,0	17,5	21,8	25,5	30,2	23,9

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.23 A Ratio femmes/hommes de la rémunération horaire selon l'industrie des services et ses secteurs d'activité, 1999 et 2007



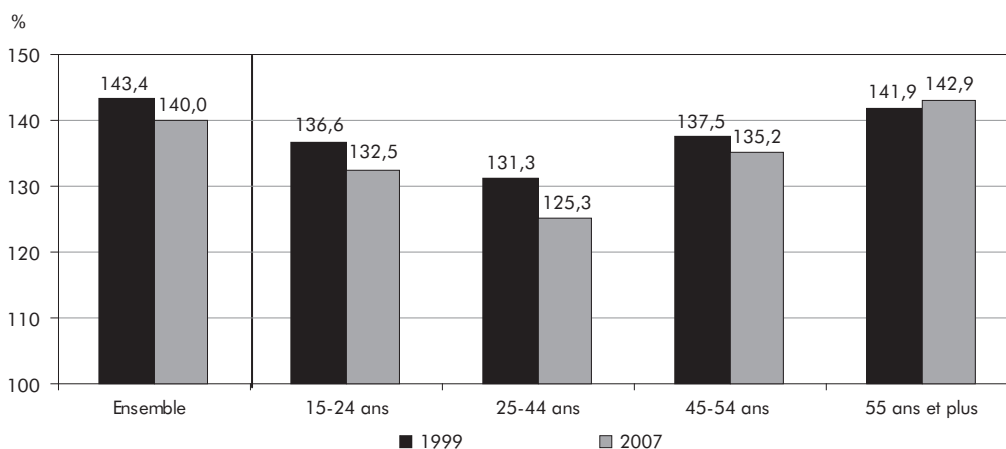
Services d'enseignement	Soins de santé et assist. sociale	Information, culture et loisirs	Héberg. et serv. de restauration	Autres services	Administrations publiques	
\$						
						Femmes
20,69	16,03	15,92	8,69	11,72	18,07	1999
21,01	16,47	14,97	8,99	12,31	18,45	2000
21,71	16,76	15,80	9,43	12,42	19,24	2001
22,49	17,40	15,35	9,64	12,52	20,43	2002
22,80	17,88	16,66	10,03	12,79	21,38	2003
23,97	18,19	17,65	10,08	13,82	21,42	2004
23,55	18,98	17,97	10,63	14,55	21,84	2005
24,50	19,14	18,14	11,18	15,37	22,81	2006
24,27	19,94	18,76	11,13	14,77	24,06	2007
17,3	24,4	17,8	28,1	26,0	33,1	Variation 1999-2007 (%)
						Hommes
24,44	17,82	19,38	10,24	13,67	22,35	1999
24,24	17,85	19,40	9,75	14,77	23,09	2000
24,67	18,65	18,71	10,27	15,93	24,15	2001
25,09	20,30	18,89	10,56	14,84	23,64	2002
25,09	19,20	20,19	11,27	15,66	25,22	2003
25,76	19,94	20,09	11,75	15,75	24,97	2004
25,33	20,74	21,57	11,74	16,81	26,56	2005
27,21	21,17	20,95	11,79	17,19	26,36	2006
27,41	21,39	22,44	12,25	17,79	26,81	2007
12,2	20,0	15,8	19,6	30,1	20,0	Variation 1999-2007 (%)

2.24 Rémunération horaire selon le secteur d'appartenance et le groupe d'âge, Québec, 1999-2007

	Public					Privé				
	Ensemble	15-24 ans	25-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus	Ensemble	15-24 ans	25-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus
	\$									
1999	20,46	12,25	19,95	22,63	22,18	14,27	8,97	15,20	16,46	15,63
2000	20,68	12,06	20,23	22,81	22,42	14,64	9,28	15,67	16,94	15,57
2001	21,33	12,67	21,12	23,06	23,04	15,13	9,62	16,31	17,29	16,11
2002	21,85	12,57	21,52	23,75	24,10	15,44	9,85	16,65	17,49	16,58
2003	22,39	13,39	22,24	24,30	23,89	15,85	10,05	17,08	18,08	16,87
2004	22,97	13,76	22,61	24,86	25,16	16,43	10,18	17,78	18,82	17,08
2005	23,26	13,73	22,86	25,30	24,79	16,87	10,50	18,12	19,32	17,81
2006	24,04	14,17	23,41	25,89	26,30	17,23	10,70	18,45	19,84	18,09
2007	24,69	14,46	23,98	27,10	26,22	17,64	10,91	19,14	20,04	18,35
Variation 1999-2007 (%)	20,7	18,0	20,2	19,8	18,2	23,6	21,6	25,9	21,7	17,4

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.24 A Ratio public/privé de la rémunération horaire selon le groupe d'âge, 1999 et 2007

2.25 Rémunération horaire selon le secteur d'appartenance et le niveau d'études, Québec, 1999-2007

	Public					Privé				
	Ensemble	Sans diplôme d'études secondaires	Diplôme d'études secondaires	Études postsecondaires	Diplôme universitaire	Ensemble	Sans diplôme d'études secondaires	Diplôme d'études secondaires	Études postsecondaires	Diplôme universitaire
	\$									
1999	20,46	14,73	16,85	18,43	25,09	14,27	11,68	13,37	14,22	20,13
2000	20,68	14,94	17,54	18,87	25,17	14,64	11,94	13,79	14,43	20,96
2001	21,33	15,02	17,55	19,47	25,85	15,13	12,09	14,15	14,85	21,89
2002	21,85	15,29	18,19	19,76	26,89	15,44	12,35	14,19	15,22	22,60
2003	22,39	15,17	18,31	20,15	27,49	15,85	12,65	14,54	15,62	22,98
2004	22,97	16,22	19,04	20,74	27,95	16,43	12,98	15,06	16,12	23,69
2005	23,26	16,84	19,72	21,13	27,93	16,87	13,33	15,28	16,50	23,82
2006	24,04	16,41	19,90	21,69	28,84	17,23	13,27	15,60	17,01	24,22
2007	24,69	17,35	20,69	22,26	29,32	17,64	13,62	15,80	17,37	24,79
Variation 1999-2007 (%)	20,7	17,8	22,8	20,8	16,9	23,6	16,6	18,2	22,2	23,1

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

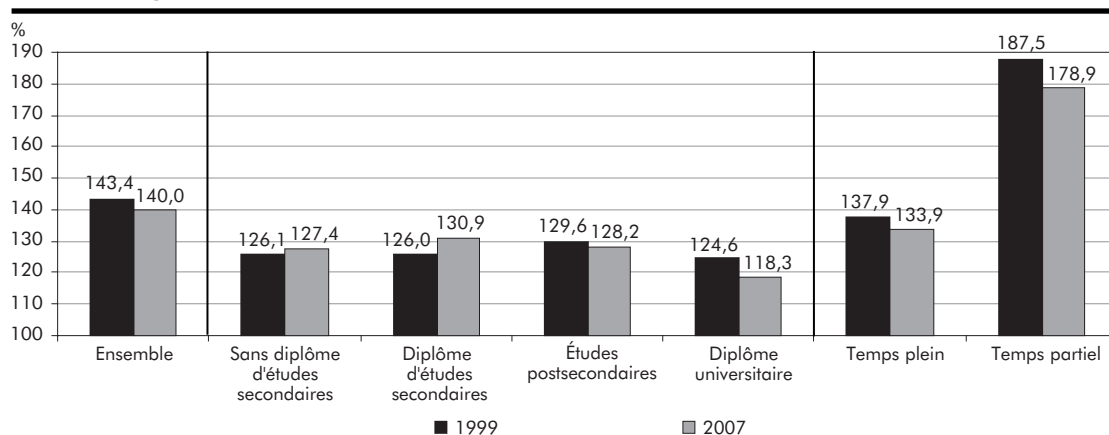
2.26 Rémunération horaire selon le secteur d'appartenance et le régime de travail, Québec, 1999-2007

	Public			Privé		
	Ensemble	Temps plein	Temps partiel	Ensemble	Temps plein	Temps partiel
	\$					
1999	20,46	20,85	18,64	14,27	15,12	9,94
2000	20,68	21,21	18,31	14,64	15,53	10,05
2001	21,33	21,73	19,58	15,13	16,06	10,68
2002	21,85	22,35	19,69	15,44	16,44	10,72
2003	22,39	22,74	20,84	15,85	16,91	11,16
2004	22,97	23,48	20,65	16,43	17,62	11,14
2005	23,26	23,87	20,48	16,87	18,05	11,51
2006	24,04	24,68	21,07	17,23	18,43	11,84
2007	24,69	25,38	21,42	17,64	18,95	11,97
Variation 1999-2007 (%)	20,7	21,7	14,9	23,6	25,3	20,4

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.25 A Ratio public/privé de la rémunération horaire selon le niveau d'études et le régime de travail, 1999 et 2007



2.27 Rémunération horaire selon le secteur d'appartenance et le statut de l'emploi, Québec, 1999-2007

	Public			Privé		
	Ensemble	Permanent	Temporaire	Ensemble	Permanent	Temporaire
	\$					
1999	20,46	21,22	16,86	14,27	14,73	10,99
2000	20,68	21,53	16,81	14,64	15,13	11,25
2001	21,33	22,21	17,74	15,13	15,63	11,83
2002	21,85	22,74	18,15	15,44	15,90	12,32
2003	22,39	23,35	18,34	15,85	16,29	12,62
2004	22,97	23,91	18,95	16,43	16,88	13,08
2005	23,26	24,01	20,08	16,87	17,38	13,36
2006	24,04	25,13	19,79	17,23	17,79	13,38
2007	24,69	25,68	20,79	17,64	18,12	14,16
Variation 1999-2007 (%)	20,7	21,0	23,3	23,6	23,0	28,8

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

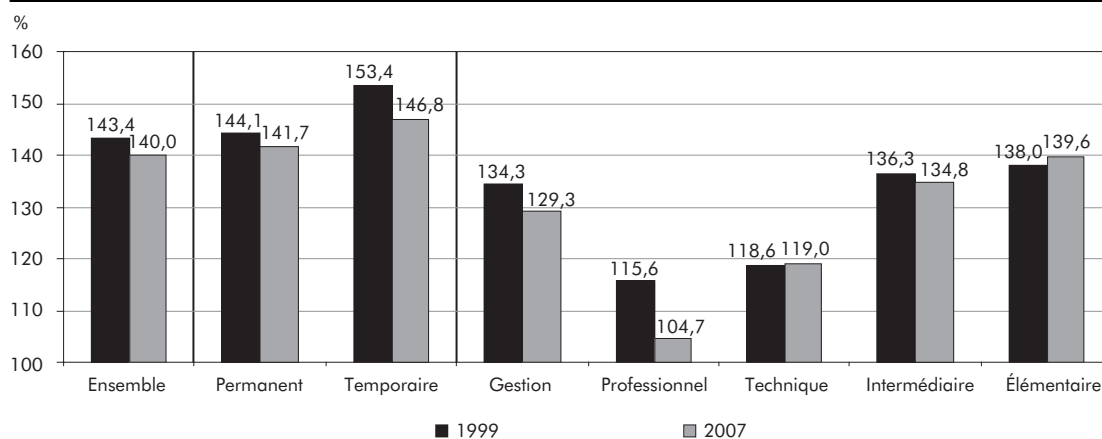
2.28 Rémunération horaire selon le secteur d'appartenance et le niveau de compétence, Québec, 1999-2007

	Public						Privé					
	Ensemble	Gestion	Professionnel	Technique	Intermédiaire	Élémentaire	Ensemble	Gestion	Professionnel	Technique	Intermédiaire	Élémentaire
	\$											
1999	20,46	28,57	24,44	18,33	16,32	13,79	14,27	21,27	21,14	15,45	11,97	9,99
2000	20,68	29,02	24,77	18,52	16,56	14,24	14,64	21,74	22,07	15,73	12,52	9,98
2001	21,33	29,35	25,66	19,07	17,45	14,46	15,13	23,75	23,18	16,17	12,81	10,48
2002	21,85	30,72	26,28	19,85	17,60	14,48	15,44	25,15	23,56	16,61	13,00	10,48
2003	22,39	33,76	26,76	20,09	17,52	15,18	15,85	26,62	24,66	16,93	13,33	10,97
2004	22,97	32,94	27,57	20,96	18,37	15,37	16,43	28,07	25,55	17,32	13,82	11,15
2005	23,26	34,65	27,08	21,13	18,37	16,02	16,87	28,09	26,08	17,63	14,07	11,53
2006	24,04	36,36	28,32	21,29	19,25	16,28	17,23	27,56	27,14	18,24	14,38	11,60
2007	24,69	37,35	28,79	22,27	19,78	16,37	17,64	28,88	27,49	18,72	14,67	11,73
Variation 1999-2007 (%)	20,7	30,7	17,8	21,5	21,2	18,7	23,6	35,8	30,0	21,2	22,6	17,4

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.27 A Ratio public/privé de la rémunération horaire selon le statut de l'emploi et le niveau de compétence, 1999 et 2007



2.29 Rémunération horaire selon le secteur d'appartenance et la tranche de durée de l'emploi, Québec, 1999-2007

	Public						Privé					
	Ensemble	Moins de 12 mois	Entre 1 et 3 ans	Entre 4 et 9 ans	Entre 10 et 19 ans	20 ans et plus	Ensemble	Moins de 12 mois	Entre 1 et 3 ans	Entre 4 et 9 ans	Entre 10 et 19 ans	20 ans et plus
	\$											
1999	20,46	15,93	17,53	20,41	21,69	23,06	14,27	11,32	12,96	14,84	16,96	19,49
2000	20,68	16,12	18,25	20,51	21,86	23,03	14,64	11,77	13,26	15,23	17,57	19,71
2001	21,33	16,71	18,61	21,52	22,87	23,49	15,13	12,25	13,75	16,24	17,68	19,87
2002	21,85	16,71	19,11	21,78	23,44	24,43	15,44	12,24	14,51	16,23	17,95	20,16
2003	22,39	16,74	20,12	22,51	23,97	24,87	15,85	12,48	14,47	16,99	18,32	21,19
2004	22,97	18,47	20,30	22,85	24,63	25,50	16,43	12,93	14,88	17,99	18,91	21,59
2005	23,26	18,28	20,40	22,80	25,27	25,76	16,87	13,14	15,21	18,44	19,84	21,86
2006	24,04	19,09	21,13	23,72	26,44	26,42	17,23	13,48	15,65	18,67	20,26	22,66
2007	24,69	19,62	21,57	24,46	27,03	27,47	17,64	13,89	16,38	19,07	20,71	22,68
Variation 1999-2007 (%)	20,7	23,2	23,0	19,8	24,6	19,1	23,6	22,7	26,4	28,5	22,1	16,4

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

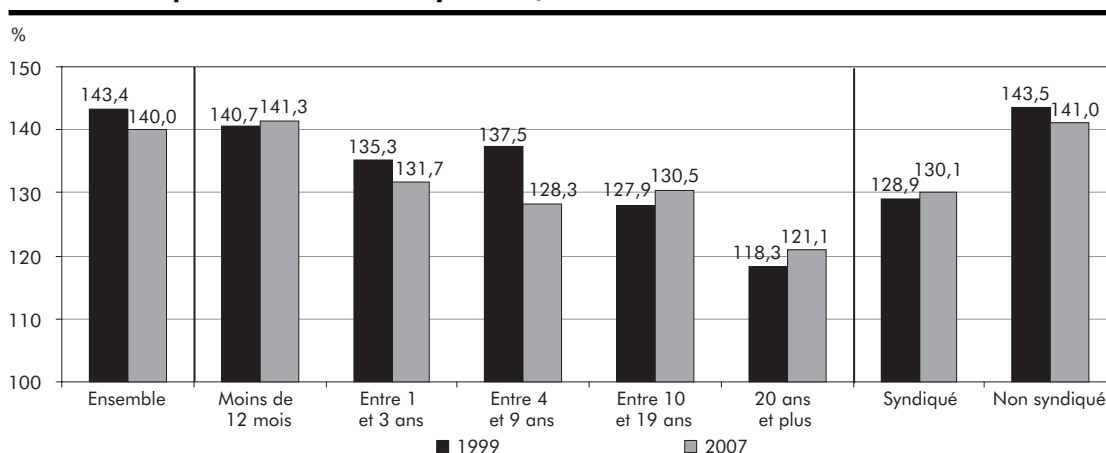
2.30 Rémunération horaire selon le secteur d'appartenance et la couverture syndicale, Québec, 1999-2007

	Public			Privé		
	Ensemble	Syndiqué	Non syndiqué	Ensemble	Syndiqué	Non syndiqué
	\$					
1999	20,46	20,68	19,55	14,27	16,04	13,62
2000	20,68	21,03	19,27	14,64	16,47	13,94
2001	21,33	21,59	20,20	15,13	16,69	14,54
2002	21,85	22,16	20,44	15,44	17,13	14,79
2003	22,39	22,69	21,10	15,85	17,52	15,18
2004	22,97	23,08	22,46	16,43	17,74	15,96
2005	23,26	23,39	22,73	16,87	18,18	16,38
2006	24,04	24,18	23,41	17,23	18,60	16,73
2007	24,69	24,81	24,16	17,64	19,07	17,14
Variation 1999-2007 (%)	20,7	20,0	23,6	23,6	18,9	25,8

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.29 A Ratio public/privé de la rémunération horaire selon la tranche de durée de l'emploi et la couverture syndicale, 1999 et 2007



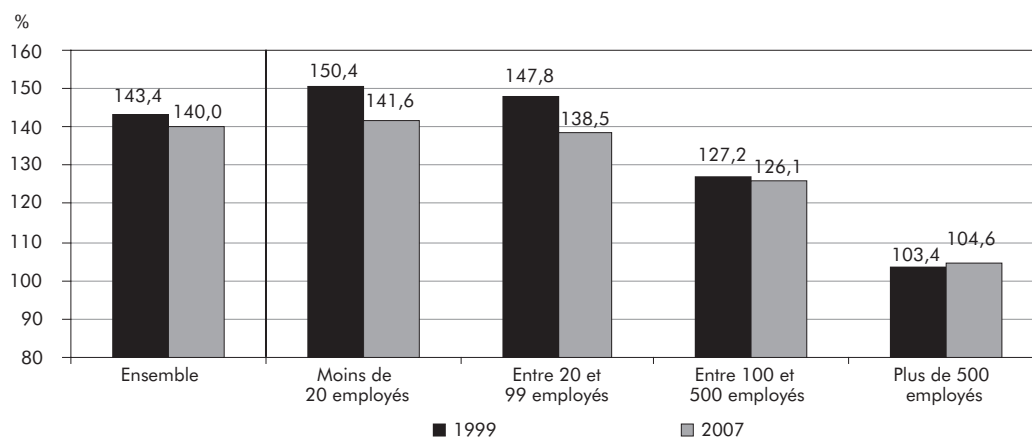
2.31 Rémunération horaire selon le secteur d'appartenance et la taille de l'établissement, Québec, 1999-2007

	Public					Privé				
	Ensemble	Moins de 20 employés	Entre 20 et 99 employés	Entre 100 et 500 employés	Plus de 500 employés	Ensemble	Moins de 20 employés	Entre 20 et 99 employés	Entre 100 et 500 employés	Plus de 500 employés
	\$									
1999	20,46	18,23	20,40	20,98	21,08	14,27	12,12	13,80	16,49	20,38
2000	20,68	18,18	20,83	21,34	21,13	14,64	12,47	14,19	17,01	20,08
2001	21,33	18,22	21,19	22,54	21,77	15,13	12,88	14,66	17,06	21,27
2002	21,85	18,66	22,03	22,27	22,67	15,44	13,21	15,04	17,52	21,49
2003	22,39	19,48	22,37	23,15	22,98	15,85	13,60	15,21	18,12	22,28
2004	22,97	20,25	22,89	23,72	23,66	16,43	13,97	15,75	18,92	23,77
2005	23,26	19,47	23,35	24,02	24,12	16,87	14,26	16,17	19,37	24,04
2006	24,04	19,80	24,28	24,69	25,01	17,23	14,58	16,86	19,59	24,07
2007	24,69	20,94	23,91	25,64	26,01	17,64	14,79	17,26	20,34	24,87
Variation 1999-2007 (%)	20,7	14,9	17,2	22,2	23,4	23,6	22,0	25,1	23,3	22,0

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.31 A Ratio public/privé de la rémunération horaire selon la taille de l'établissement, 1999 et 2007

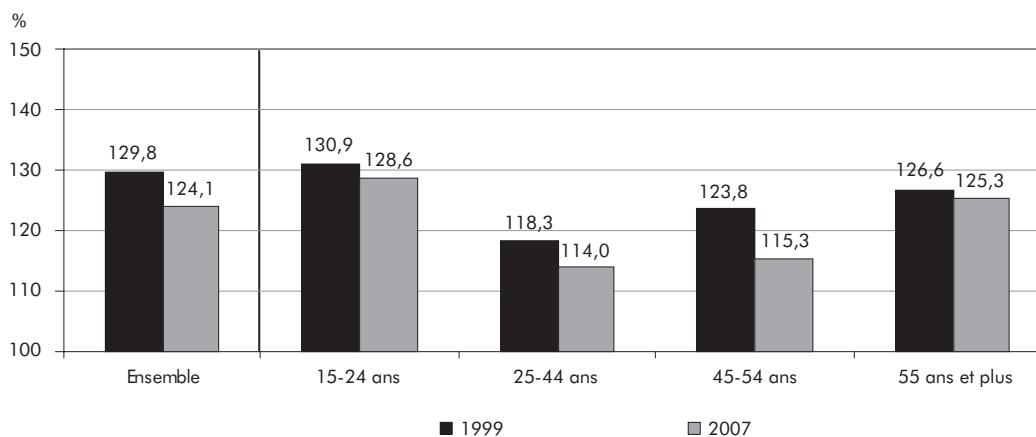


2.32 Rémunération horaire selon la couverture syndicale et le groupe d'âge, Québec, 1999-2007

	Syndiqué					Non syndiqué				
	Ensemble	15-24 ans	25-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus	Ensemble	15-24 ans	25-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus
	\$									
1999	18,25	11,43	17,93	20,54	19,68	14,06	8,73	15,15	16,59	15,54
2000	18,63	11,46	18,42	21,00	19,64	14,36	9,03	15,56	16,78	15,78
2001	19,07	11,69	19,15	20,89	20,40	14,97	9,41	16,28	17,49	16,21
2002	19,55	12,19	19,62	21,42	21,16	15,20	9,50	16,47	17,78	16,72
2003	19,98	12,68	19,95	21,95	21,11	15,63	9,76	17,13	18,25	16,65
2004	20,36	12,74	20,54	22,18	21,39	16,43	9,89	17,85	19,33	17,56
2005	20,74	13,03	20,84	22,64	21,87	16,88	10,16	18,15	19,97	18,31
2006	21,33	13,23	21,27	23,22	23,03	17,21	10,37	18,49	20,35	18,56
2007	21,92	13,59	21,91	23,92	23,29	17,66	10,57	19,22	20,75	18,58
Variation 1999-2007 (%)	20,1	18,9	22,2	16,5	18,3	25,6	21,1	26,9	25,1	19,6

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.32 A Ratio syndiqué/non syndiqué de la rémunération horaire selon le groupe d'âge, 1999 et 2007

2.33 Rémunération horaire selon la couverture syndicale et le niveau d'études, Québec, 1999-2007

	Syndiqué					Non syndiqué				
	Ensemble	Sans diplôme d'études secondaires	Diplôme d'études secondaires	Études post-secondaires	Diplôme universitaire	Ensemble	Sans diplôme d'études secondaires	Diplôme d'études secondaires	Études post-secondaires	Diplôme universitaire
	\$									
1999	18,25	14,55	16,08	17,58	24,17	14,06	10,58	12,62	13,56	21,02
2000	18,63	14,87	16,81	17,98	24,48	14,36	10,79	12,95	13,71	21,59
2001	19,07	15,07	17,01	18,26	25,26	14,97	10,91	13,21	14,25	22,50
2002	19,55	15,21	17,26	18,86	25,96	15,20	11,21	13,33	14,46	23,39
2003	19,98	15,39	17,45	19,29	26,75	15,63	11,37	13,65	14,80	23,73
2004	20,36	15,99	17,68	19,59	26,72	16,43	11,86	14,52	15,50	24,72
2005	20,74	16,58	18,29	19,94	26,41	16,88	12,12	14,65	15,94	24,97
2006	21,33	16,17	18,71	20,43	27,73	17,21	12,22	14,76	16,40	25,13
2007	21,92	17,04	19,00	21,03	27,92	17,66	12,35	15,09	16,77	25,90
Variation 1999-2007 (%)	20,1	17,1	18,2	19,6	15,5	25,6	16,7	19,6	23,7	23,2

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

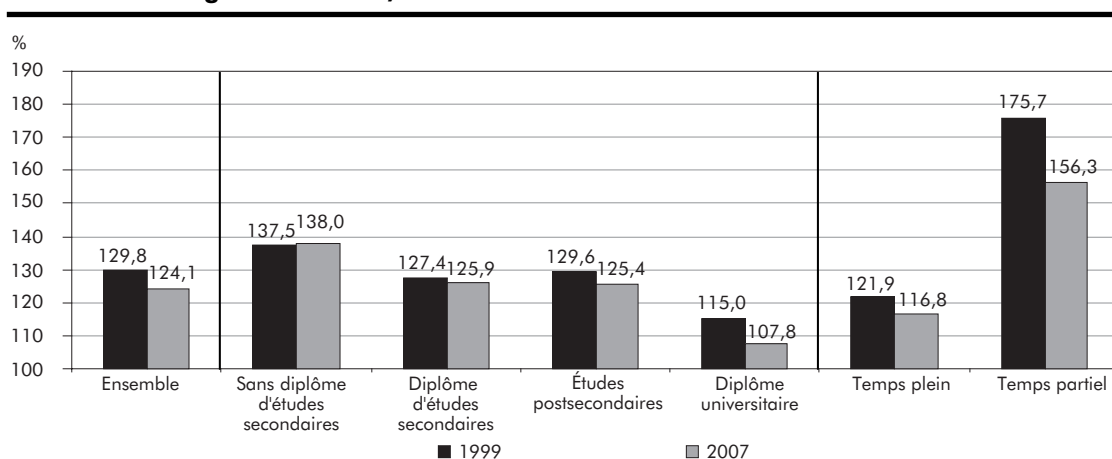
2.34 Rémunération horaire selon la couverture syndicale et le régime de travail, Québec, 1999-2007

	Syndiqué			Non syndiqué		
	Ensemble	Temps plein	Temps partiel	Ensemble	Temps plein	Temps partiel
	\$					
1999	18,25	18,38	17,34	14,06	15,08	9,87
2000	18,63	18,82	17,37	14,36	15,43	9,90
2001	19,07	19,26	17,84	14,97	16,05	10,68
2002	19,55	19,76	18,26	15,20	16,41	10,59
2003	19,98	20,14	19,01	15,63	16,91	10,98
2004	20,36	20,67	18,44	16,43	17,83	11,18
2005	20,74	21,05	18,73	16,88	18,31	11,56
2006	21,33	21,75	18,75	17,21	18,61	11,85
2007	21,92	22,39	18,98	17,66	19,17	12,14
Variation 1999-2007 (%)	20,1	21,8	9,5	25,6	27,1	23,0

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.33 A Ratio syndiqué/non syndiqué de la rémunération horaire selon le niveau d'études et le régime de travail, 1999 et 2007



2.35 Rémunération horaire selon la couverture syndicale et le statut de l'emploi, Québec, 1999-2007

	Syndiqué			Non syndiqué		
	Ensemble	Permanent	Temporaire	Ensemble	Permanent	Temporaire
	\$					
1999	18,25	18,45	16,69	14,06	14,64	10,78
2000	18,63	18,81	17,32	14,36	15,02	10,78
2001	19,07	19,29	17,57	14,97	15,61	11,54
2002	19,55	19,73	18,39	15,20	15,84	11,70
2003	19,98	20,16	18,76	15,63	16,26	11,92
2004	20,36	20,57	18,91	16,43	17,03	12,75
2005	20,74	20,95	19,34	16,88	17,51	13,32
2006	21,33	21,58	19,82	17,21	17,97	12,83
2007	21,92	22,15	20,48	17,66	18,28	13,97
Variation 1999-2007 (%)	20,1	20,1	22,7	25,6	24,9	29,6

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

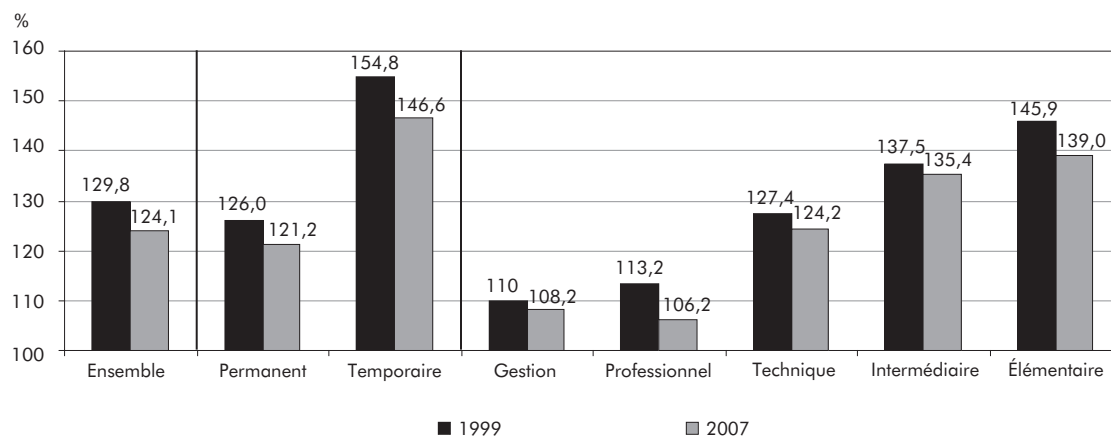
2.36 Rémunération horaire selon la couverture syndicale et le niveau de compétence, Québec, 1999-2007

	Syndiqué						Non syndiqué					
	Ensemble	Gestion	Professionnel	Technique	Intermédiaire	Élémentaire	Ensemble	Gestion	Professionnel	Technique	Intermédiaire	Élémentaire
	\$											
1999	18,25	24,28	24,22	18,44	15,25	13,06	14,06	22,08	21,40	14,47	11,09	8,95
2000	18,63	24,22	24,92	18,97	15,87	12,93	14,36	23,00	21,84	14,51	11,50	9,08
2001	19,07	27,00	25,62	19,18	16,39	13,48	14,97	24,55	23,31	15,21	11,77	9,40
2002	19,55	27,16	26,22	19,88	16,48	13,83	15,20	26,04	23,70	15,52	12,06	9,34
2003	19,98	31,42	27,19	20,16	16,61	14,37	15,63	27,64	24,14	15,88	12,30	9,65
2004	20,36	29,78	27,58	20,54	17,39	14,37	16,43	28,93	25,57	16,51	12,76	10,08
2005	20,74	30,30	27,27	20,68	17,80	14,59	16,88	29,26	25,87	16,83	12,92	10,50
2006	21,33	30,71	28,49	21,41	18,02	14,72	17,21	28,92	26,95	17,17	13,39	10,66
2007	21,92	32,64	28,99	22,03	18,58	14,91	17,66	30,17	27,29	17,74	13,72	10,73
Variation 1999-2007 (%)	20,1	34,4	19,7	19,5	21,8	14,2	25,6	36,6	27,5	22,6	23,7	19,9

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.35 A Ratio syndiqué/non syndiqué de la rémunération horaire selon le statut de l'emploi et le niveau de compétence, 1999 et 2007



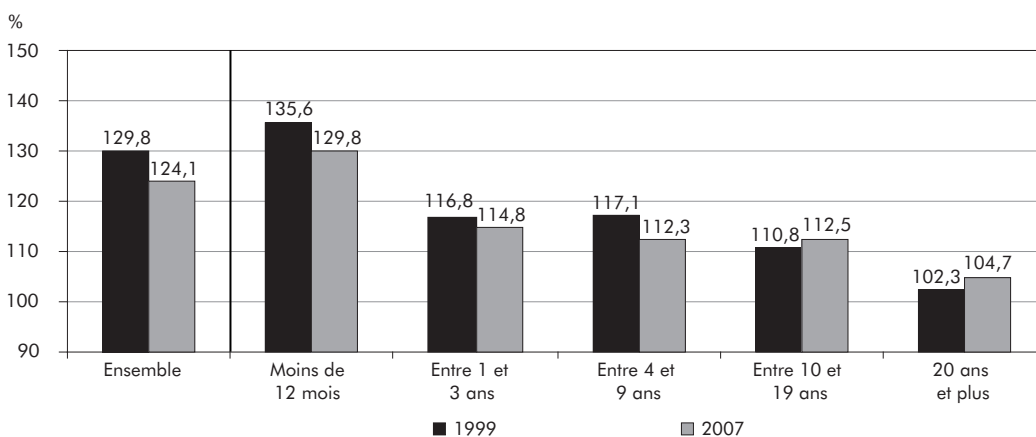
2.37 Rémunération horaire selon la couverture syndicale et la tranche de durée de l'emploi, Québec, 1999-2007

	Syndiqué						Non syndiqué					
	Ensemble	Moins de 12 mois	Entre 1 et 3 ans	Entre 4 et 9 ans	Entre 10 et 19 ans	20 ans et plus	Ensemble	Moins de 12 mois	Entre 1 et 3 ans	Entre 4 et 9 ans	Entre 10 et 19 ans	20 ans et plus
	\$											
1999	18,25	15,06	15,23	17,56	19,36	21,25	14,06	11,11	13,04	14,99	17,48	20,78
2000	18,63	15,01	15,84	18,19	20,09	21,30	14,36	11,61	13,26	15,21	17,64	21,13
2001	19,07	15,59	16,17	19,11	20,45	21,65	14,97	12,03	13,85	16,18	18,25	21,35
2002	19,55	15,93	16,99	19,24	21,05	22,30	15,20	11,91	14,50	16,25	18,27	21,64
2003	19,98	16,04	17,49	19,83	21,30	22,88	15,63	12,18	14,41	17,08	18,95	22,77
2004	20,36	16,34	17,89	20,45	21,77	23,20	16,43	12,85	14,88	18,11	19,84	23,34
2005	20,74	16,58	17,73	20,58	22,87	23,65	16,88	12,91	15,35	18,69	20,44	23,48
2006	21,33	17,17	18,35	21,37	23,37	24,14	17,21	13,35	15,72	18,82	21,19	24,53
2007	21,92	17,74	18,95	21,77	24,09	25,25	17,66	13,67	16,51	19,39	21,42	24,12
Variation 1999-2007 (%)	20,1	17,8	24,4	24,0	24,4	18,8	25,6	23,0	26,6	29,4	22,5	16,1

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.37 A Ratio syndiqué/non syndiqué de la rémunération horaire selon la tranche de durée de l'emploi, 1999 et 2007



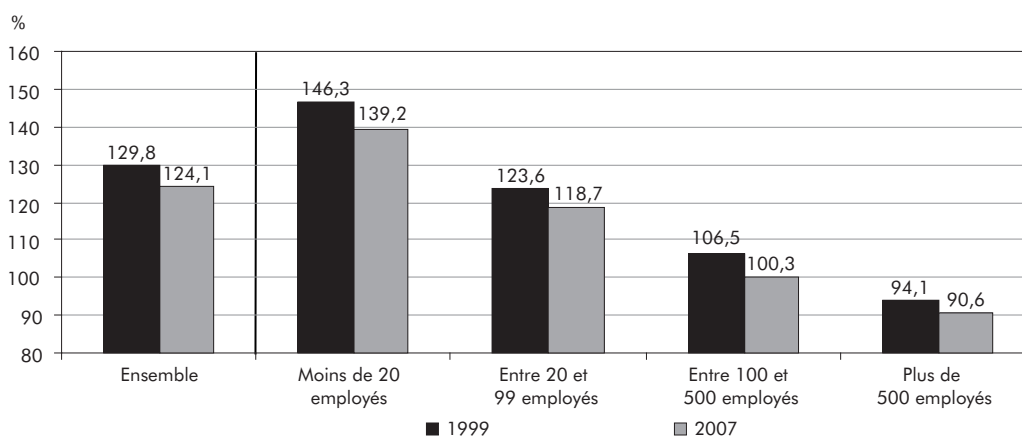
2.38 Rémunération horaire selon la couverture syndicale et la taille de l'établissement, Québec, 1999-2007

	Syndiqué					Non syndiqué				
	Ensemble	Moins de 20 employés	Entre 20 et 99 employés	Entre 100 et 500 employés	Plus de 500 employés	Ensemble	Moins de 20 employés	Entre 20 et 99 employés	Entre 100 et 500 employés	Plus de 500 employés
	\$									
1999	18,25	17,31	17,15	18,30	20,31	14,06	11,83	13,88	17,19	21,58
2000	18,63	17,90	17,63	18,76	20,34	14,36	12,06	14,33	17,65	21,14
2001	19,07	17,72	18,17	19,05	21,05	14,97	12,48	14,80	18,19	22,49
2002	19,55	18,09	18,68	19,42	21,75	15,20	12,83	15,26	18,20	22,93
2003	19,98	19,00	18,95	19,85	22,07	15,63	13,11	15,29	19,13	23,85
2004	20,36	19,35	19,13	20,30	22,70	16,43	13,68	15,96	20,35	25,63
2005	20,74	19,24	19,36	20,59	23,36	16,88	13,88	16,53	20,90	25,53
2006	21,33	19,45	20,27	21,37	23,76	17,21	14,10	17,05	20,90	26,05
2007	21,92	19,93	20,61	21,90	24,67	17,66	14,32	17,37	21,83	27,22
Variation 1999-2007 (%)	20,1	15,1	20,2	19,7	21,5	25,6	21,0	25,1	27,0	26,1

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.38 A Ratio syndiqué/non syndiqué de la rémunération horaire selon la taille de l'établissement, 1999 et 2007

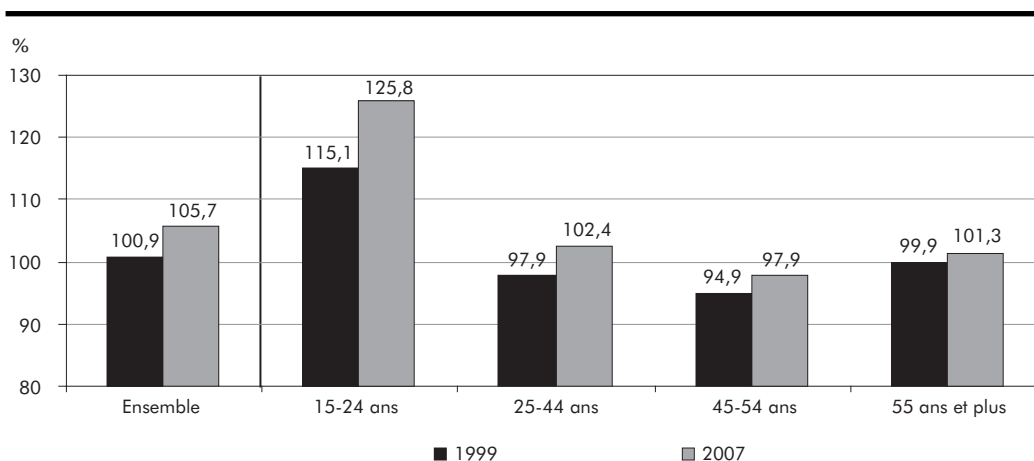


2.39 Rémunération horaire selon l'industrie et le groupe d'âge, Québec, 1999-2007

	Biens					Services				
	Ensemble	15-24 ans	25-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus	Ensemble	15-24 ans	25-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus
	\$									
1999	15,82	10,36	16,04	17,88	17,18	15,68	9,00	16,38	18,85	17,20
2000	16,33	11,02	16,72	18,53	17,02	15,97	9,15	16,72	19,14	17,48
2001	16,91	11,23	17,20	19,07	18,26	16,54	9,60	17,51	19,40	17,93
2002	17,29	11,72	17,65	19,10	18,74	16,86	9,72	17,82	19,83	18,55
2003	17,95	12,04	18,14	19,98	19,22	17,24	10,06	18,35	20,23	18,55
2004	18,76	12,35	19,15	20,84	19,25	17,73	10,16	18,85	20,69	19,21
2005	19,06	12,56	19,32	21,25	19,87	18,22	10,46	19,21	21,31	19,81
2006	19,49	12,95	19,68	21,55	20,44	18,67	10,66	19,59	21,86	20,46
2007	20,19	13,61	20,66	21,95	20,77	19,10	10,82	20,17	22,41	20,50
Variation 1999-2007 (%)	27,6	31,4	28,8	22,8	20,9	21,8	20,2	23,1	18,9	19,2

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.39 A Ratio biens/services de la rémunération horaire selon le groupe d'âge, 1999 et 2007

2.40 Rémunération horaire selon l'industrie et le niveau d'études, Québec, 1999-2007

	Biens					Services				
	Ensemble	Sans diplôme d'études secondaires	Diplôme d'études secondaires	Études post-secondaires	Diplôme universitaire	Ensemble	Sans diplôme d'études secondaires	Diplôme d'études secondaires	Études post-secondaires	Diplôme universitaire
	\$									
1999	15,82	13,16	15,00	16,55	21,94	15,68	11,09	13,42	14,70	22,53
2000	16,33	13,65	15,67	16,69	22,63	15,97	11,25	13,97	15,02	22,93
2001	16,91	13,82	15,86	17,49	24,42	16,54	11,42	14,25	15,38	23,61
2002	17,29	14,22	16,22	17,98	24,75	16,86	11,50	14,28	15,69	24,53
2003	17,95	14,61	16,65	18,36	25,96	17,24	11,75	14,61	16,06	24,94
2004	18,76	15,17	17,21	19,06	26,77	17,73	12,14	15,20	16,51	25,38
2005	19,06	15,49	17,25	19,47	26,60	18,22	12,49	15,64	16,91	25,43
2006	19,49	15,40	18,26	19,92	26,82	18,67	12,50	15,61	17,45	26,17
2007	20,19	16,62	18,66	20,15	27,86	19,10	12,49	15,90	17,98	26,61
Variation 1999-2007 (%)	27,6	26,3	24,4	21,8	27,0	21,8	12,6	18,5	22,3	18,1

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

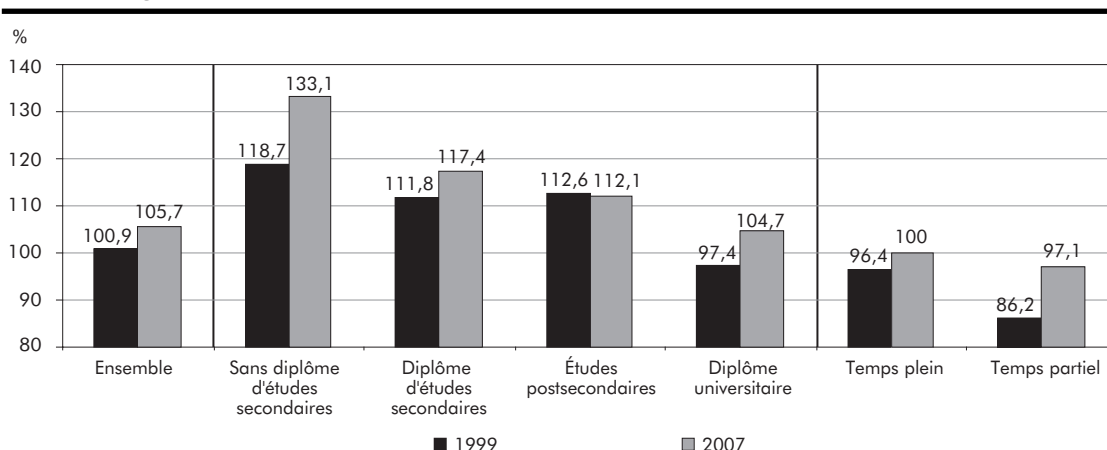
2.41 Rémunération horaire selon l'industrie et le régime de travail, Québec, 1999-2007

	Biens			Services		
	Ensemble	Temps plein	Temps partiel	Ensemble	Temps plein	Temps partiel
	\$					
1999	15,82	16,04	10,52	15,68	16,64	12,20
2000	16,33	16,54	11,48	15,97	17,00	12,25
2001	16,91	17,11	12,53	16,54	17,55	12,97
2002	17,29	17,48	12,50	16,86	18,00	13,03
2003	17,95	18,16	12,96	17,24	18,38	13,51
2004	18,76	19,03	12,57	17,73	19,01	13,44
2005	19,06	19,35	12,97	18,22	19,53	13,74
2006	19,49	19,78	13,49	18,67	20,00	14,04
2007	20,19	20,51	13,76	19,10	20,52	14,17
Variation 1999-2007 (%)	27,6	27,9	30,8	21,8	23,3	16,1

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.40 A Ratio biens/services de la rémunération horaire selon le niveau d'études et le régime de travail, 1999 et 2007



2.42 Rémunération horaire selon l'industrie et le statut de l'emploi, Québec, 1999-2007

	Biens			Services		
	Ensemble	Permanent	Temporaire	Ensemble	Permanent	Temporaire
	\$					
1999	15,82	16,12	13,21	15,68	16,20	12,63
2000	16,33	16,63	13,95	15,97	16,56	12,69
2001	16,91	17,18	14,69	16,54	17,12	13,51
2002	17,29	17,54	15,33	16,86	17,41	13,89
2003	17,95	18,22	15,62	17,24	17,75	14,27
2004	18,76	19,08	15,93	17,73	18,23	14,85
2005	19,06	19,48	15,67	18,22	18,71	15,52
2006	19,49	19,88	16,30	18,67	19,28	15,38
2007	20,19	20,58	17,25	19,10	19,59	16,28
Variation 1999-2007 (%)	27,6	27,7	30,6	21,8	20,9	28,9

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

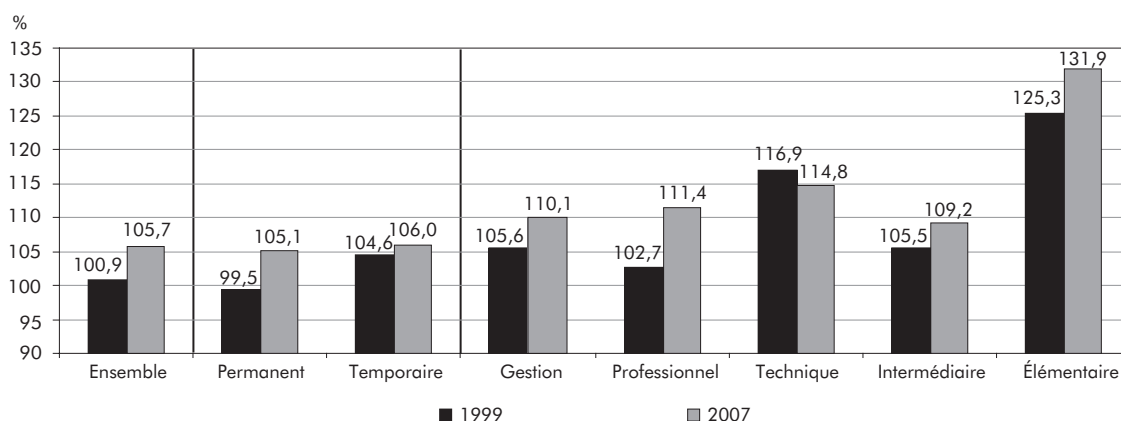
2.43 Rémunération horaire selon l'industrie et le niveau de compétence, Québec, 1999-2007

	Biens						Services					
	Ensemble	Gestion	Professionnel	Technique	Intermédiaire	Élémentaire	Ensemble	Gestion	Professionnel	Technique	Intermédiaire	Élémentaire
	\$											
1999	15,82	23,38	23,55	17,82	13,14	12,20	15,68	22,13	22,93	15,24	12,46	9,74
2000	16,33	24,94	23,34	18,12	13,73	12,54	15,97	22,80	23,59	15,50	12,98	9,85
2001	16,91	27,84	26,45	18,50	14,18	13,12	16,54	24,21	24,40	16,01	13,40	10,33
2002	17,29	27,89	26,72	18,95	14,48	13,13	16,86	25,80	24,95	16,45	13,54	10,34
2003	17,95	31,50	27,52	19,34	14,96	14,18	17,24	27,45	25,70	16,76	13,65	10,69
2004	18,76	30,51	29,47	20,07	15,51	14,56	17,73	28,64	26,34	17,18	14,29	10,86
2005	19,06	32,04	30,69	20,17	15,77	14,56	18,22	28,73	26,25	17,51	14,45	11,25
2006	19,49	31,22	30,78	20,82	16,23	14,58	18,67	28,58	27,55	17,94	14,88	11,46
2007	20,19	32,93	31,13	21,39	16,64	15,14	19,10	29,90	27,94	18,64	15,24	11,48
Variation 1999-2007 (%)	27,6	40,8	32,2	20,0	26,6	24,1	21,8	35,1	21,8	22,3	22,3	17,9

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.42 A Ratio biens/services de la rémunération horaire selon le statut de l'emploi et le niveau de compétence, 1999 et 2007



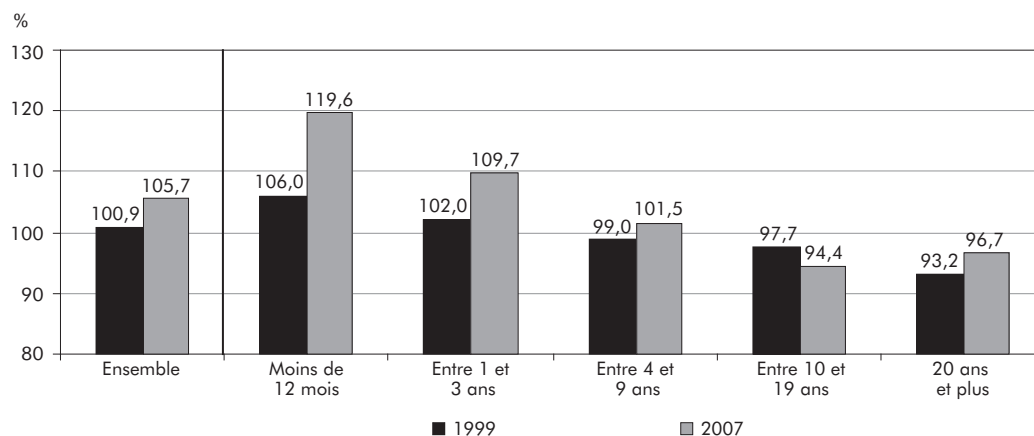
2.44 Rémunération horaire selon l'industrie et la tranche de durée de l'emploi, Québec, 1999-2007

	Biens						Services					
	Ensemble	Moins de 12 mois	Entre 1 et 3 ans	Entre 4 et 9 ans	Entre 10 et 19 ans	20 ans et plus	Ensemble	Moins de 12 mois	Entre 1 et 3 ans	Entre 4 et 9 ans	Entre 10 et 19 ans	20 ans et plus
	\$											
1999	15,82	12,45	13,85	15,91	18,19	20,08	15,68	11,74	13,58	16,07	18,62	21,55
2000	16,33	13,25	14,90	16,03	18,73	20,31	15,97	11,99	13,75	16,47	19,09	21,62
2001	16,91	13,94	14,88	17,27	18,98	21,11	16,54	12,47	14,47	17,31	19,61	21,74
2002	17,29	13,91	15,93	17,32	18,83	21,78	16,86	12,45	15,05	17,53	20,15	22,21
2003	17,95	14,66	16,31	17,91	19,63	22,39	17,24	12,57	15,11	18,28	20,44	23,04
2004	18,76	15,35	17,08	19,26	20,22	22,63	17,73	13,14	15,48	18,95	21,08	23,52
2005	19,06	15,00	17,04	19,69	21,39	23,04	18,22	13,41	15,82	19,38	21,79	23,82
2006	19,49	15,42	17,71	19,77	21,71	24,10	18,67	13,89	16,18	19,93	22,57	24,35
2007	20,19	16,86	18,58	20,59	21,82	24,22	19,10	14,10	16,93	20,29	23,11	25,05
Variation 1999-2007 (%)	27,6	35,4	34,2	29,4	20,0	20,6	21,8	20,1	24,7	26,3	24,1	16,2

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.44 A Ratio biens/services de la rémunération horaire selon la tranche de durée de l'emploi, 1999 et 2007



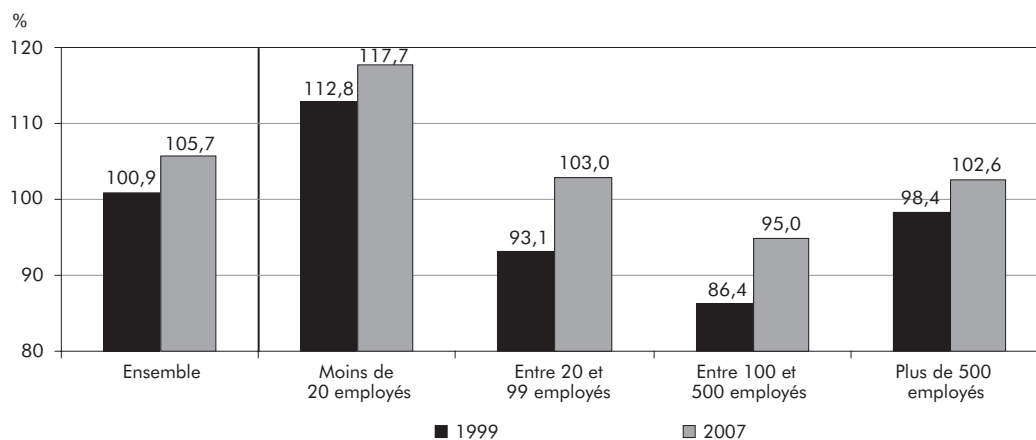
2.45 Rémunération horaire selon l'industrie et la taille de l'établissement, Québec, 1999-2007

	Biens					Services				
	Ensemble	Moins de 20 employés	Entre 20 et 99 employés	Entre 100 et 500 employés	Plus de 500 employés	Ensemble	Moins de 20 employés	Entre 20 et 99 employés	Entre 100 et 500 employés	Plus de 500 employés
	\$									
1999	15,82	14,03	14,40	16,27	20,51	15,68	12,44	15,46	18,84	20,84
2000	16,33	14,17	14,97	17,28	20,31	15,97	12,81	15,87	18,89	20,74
2001	16,91	14,81	15,51	17,25	22,19	16,54	13,14	16,30	19,51	21,26
2002	17,29	15,17	16,09	17,91	22,04	16,86	13,40	16,78	19,49	22,12
2003	17,95	15,79	16,52	18,64	22,70	17,24	13,79	16,85	20,05	22,64
2004	18,76	15,94	17,14	19,60	24,63	17,73	14,36	17,26	20,71	23,37
2005	19,06	15,96	17,86	19,96	24,73	18,22	14,54	17,56	21,14	23,87
2006	19,49	16,75	18,44	20,29	24,59	18,67	14,73	18,24	21,56	24,56
2007	20,19	17,56	19,00	21,09	26,03	19,10	14,92	18,44	22,19	25,36
Variation 1999-2007 (%)	27,6	25,2	31,9	29,6	26,9	21,8	19,9	19,3	17,8	21,7

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.45 A Ratio biens/services de la rémunération horaire selon la taille de l'établissement, 1999 et 2007



2.2 Rémunération hebdomadaire⁴

2.2.1 Rémunération hebdomadaire selon différentes caractéristiques

Rémunération hebdomadaire selon le sexe (tableau 2.46)

La rémunération hebdomadaire croît de 2,3 % (+ 15,22 \$) en 2007 et s'établit à 687,19 \$. Depuis 2005, les taux de croissance de la rémunération hebdomadaire sont similaires d'une année à l'autre, ceux-ci oscillant entre 2,4 % et 2,3 %. La rémunération hebdomadaire augmente plus fortement chez les femmes (+ 3,4 %, + 19,93 \$) que chez les hommes (+ 1,9 %, + 14,30 \$).

Entre 1999 et 2007, la rémunération hebdomadaire augmente de 21,3 % (+ 120,59 \$) pour l'ensemble des employés. Ce taux de croissance étant plus faible que celui de la rémunération horaire (+ 23,1 %), une baisse du nombre d'heures de travail hebdomadaire pourrait en être la cause (voir le chapitre 3). Au cours de la même période, la rémunération hebdomadaire croît encore une fois davantage chez les femmes (+ 27,6 %, + 129,15 \$) que chez les hommes (+ 18,7 %, + 121,90 \$). L'augmentation de la rémunération hebdomadaire des employés leur a permis d'accroître leur pouvoir d'achat de 2,7 % depuis 1999. Le pouvoir d'achat des femmes augmente de 8,0 % au cours de la période alors que celui des hommes reste pratiquement stable (+ 0,5 %).

Bien que la croissance soit plus forte chez les femmes, en 2007, celles-ci affichent quand même une rémunération hebdomadaire plus faible que les hommes (respectivement 597,90 \$ et 775,11 \$). Néanmoins, depuis 2001, l'écart entre les hommes et les femmes diminue de façon presque systématique à chaque année. En 2007, 177,21 \$ séparent la rémunération hebdomadaire des hommes de celle des femmes comparativement à 188,92 \$ en 2001, le plus haut niveau de la période étudiée ici. Cette réduction de l'écart se répercute sur la position salariale des femmes, qui augmente de 1999 (82,7 %) à 2007 (87,0 %). À

l'inverse, celle des hommes diminue, passant de 115,3 % à 112,8 % au cours de la même période.

Rémunération hebdomadaire selon le groupe d'âge (tableau 2.47)

En 2007, le groupe des 25-44 ans est celui pour lequel la rémunération hebdomadaire augmente le plus (+ 3,4 %), suivi du groupe des 45-54 ans (+ 2,2 %). Les 25-44 ans sont aussi les seuls à enregistrer une hausse plus forte que celle notée pour l'ensemble des employés. La rémunération hebdomadaire des 15-24 ans (+ 0,2 %) et des 55 ans et plus reste quasiment stable.

Au cours de la période 1999-2007, ce sont également les 25-44 ans (+ 23,7 %) qui bénéficient de la progression la plus forte de leur rémunération hebdomadaire. Les 45-54 ans enregistrent la seconde plus importante croissance de la rémunération hebdomadaire (+ 20,1 %), suivis des 15-24 ans (+ 14,8 %) et des 55 ans et plus (+ 14,3 %). Ces hausses engendrent des gains de pouvoir d'achat chez les 25-44 ans (+ 4,7 %) et les 45-54 ans (+ 1,7 %). Toutefois, elles ne sont pas suffisantes pour maintenir le pouvoir d'achat des 55 ans et plus (- 3,2 %) et des 15-24 ans (- 2,8 %).

La rémunération hebdomadaire des 15-24 ans est nettement inférieure à celle de l'ensemble des employés, la position salariale de ce groupe étant de 46,7 % (321,26 \$); cette position est la seule qui se situe au-dessous de 100 %. Celle-ci est de plus en baisse de 2,7 points de pourcentage sur la période. Les positions salariales des autres groupes d'âge sont toutes au-dessus de 100 %. La position la plus élevée est notée chez les 45-54 ans, soit de 118,5 %, ce qui équivaut à une rémunération hebdomadaire de 814,58 \$. Chez les 25-44 ans (108,1 %) et les 55 ans et plus (102,8 %), la rémunération hebdomadaire est légèrement plus faible : 742,80 \$ et 706,55 \$ respectivement. Comme pour les 15-24 ans, les 45-54 ans et les 55 ans et plus enregistrent des baisses de leur position salariale entre 1999 et 2007; celles-ci sont

4. La rémunération hebdomadaire est calculée pour l'ensemble des employés et exclut donc les travailleurs autonomes.

de 1,2 point et de 6,3 points respectivement. En somme, les 25-44 ans sont les seuls à connaître une hausse de leur position salariale (+ 2,1 points) au cours de la même période.

Rémunération hebdomadaire selon le niveau d'études (tableau 2.48)

En 2007, parmi les niveaux d'études, ce sont les employés titulaires d'un diplôme d'études universitaire (+ 2,3 %) et ceux n'ayant pas complété leurs études secondaires (+ 2,1 %) qui enregistrent les plus fortes hausses de la rémunération hebdomadaire. Les employés ayant fait des études postsecondaires connaissent une progression légèrement moindre de leur rémunération hebdomadaire, soit de 1,9 %. Quant aux employés qui détiennent un diplôme d'études secondaires, ils enregistrent une faible progression (+ 0,8 %).

Sur la période 1999-2007, ce sont les employés ayant fait des études postsecondaires qui présentent la plus forte hausse (+ 20,4 %), laquelle permet d'augmenter le pouvoir d'achat de ces derniers de 1,9 %. Les diplômés universitaires connaissent la deuxième plus importante progression sur la période, soit de 19,6 %; il s'ensuit une légère hausse de leur pouvoir d'achat (+ 1,3 %). Dans les autres niveaux d'études, les croissances observées de 1999 à 2007 ne sont pas suffisantes pour garder constant le pouvoir d'achat. Plus précisément, les employés avec et sans diplôme d'études secondaires enregistrent des hausses nominales de leur rémunération hebdomadaire de 16,0 % et de 11,2 % respectivement, alors que leur pouvoir d'achat respectif recule de 1,8 % et de 5,9 % sur la période.

Plus le niveau de scolarité est élevé, plus la rémunération hebdomadaire est forte. Ainsi, la position salariale des employés titulaires d'un diplôme universitaire est supérieure à celle des autres niveaux d'études (139,0 %). Les diplômés universitaires sont de plus les seuls à présenter une position salariale qui dépasse 100 %. Chez les employés ayant fait des études postsecondaires, la position salariale atteint 95,4 %; viennent ensuite les positions des diplômés du secondaire (86,1 %) et des employés sans diplôme d'études secondaires

(70,9 %). De 1999 à 2007, les quatre niveaux d'études voient leur position salariale diminuer. La baisse la plus importante est observée chez les employés sans diplôme d'études secondaires (- 6,5 points). Quant au plus faible recul, il concerne les employés ayant fait des études postsecondaires; ces derniers réussissent presque à maintenir leur position salariale (- 0,7 point). En 2007, la rémunération hebdomadaire des diplômés universitaires s'élève à 955,10 \$ contre 487,52 \$ chez les personnes n'ayant pas terminé leurs études secondaires.

Rémunération hebdomadaire selon le régime de travail (tableau 2.49)

En 2007, les employés à temps plein enregistrent une croissance de leur rémunération hebdomadaire (+ 2,7 %), alors que ceux à temps partiel connaissent une baisse (- 0,6 %). Pour les employés à temps partiel, il s'agit d'un renversement par rapport à 2006, alors que le taux de croissance de leur rémunération hebdomadaire s'établissait à 3,1 %. Il importe cependant de mentionner que les taux de croissance notés chez les employés à temps partiel fluctuent grandement d'une année à l'autre. Sur la période, la rémunération hebdomadaire croît de 23,3 % chez les employés à temps plein et de 16,1 % chez ceux à temps partiel. Le taux de croissance enregistré chez les employés à temps plein leur permet d'accroître leur pouvoir d'achat de 4,4 %, tandis que la croissance nominale n'est pas suffisante pour maintenir le pouvoir d'achat des employés à temps partiel au même niveau qu'en 1999 (- 1,7 %).

Étant donné la hausse légèrement plus forte pour les employés à temps plein que pour l'ensemble des employés, la position salariale des employés de ce régime augmente de 1999 à 2007 (de 112,0 % à 113,8 %). De façon inverse, la position salariale des employés à temps partiel subit un recul de 1,8 point de pourcentage, au cours de la même période, pour se fixer à 38,5 % en 2007. En dollars, la hausse de la rémunération hebdomadaire notée chez les employés à temps plein (+ 147,59 \$) est nettement plus forte que celle enregistrée chez les employés à temps partiel (+ 36,70 \$). Cette importante

différence creuse l'écart entre ces deux catégories d'employés, celui-ci passant de 406,61 \$ en 1999 à 517,50 \$ en 2007. Cette dernière année, la rémunération hebdomadaire était respectivement de 782,28 \$ et de 264,78 \$ chez les employés à temps plein et à temps partiel.

Rémunération hebdomadaire selon le statut de l'emploi (tableau 2.50)

La rémunération hebdomadaire des employés temporaires fait un bond notable en 2007, en progressant de 6,0 %. Celle des employés permanents augmente aussi, mais de façon moins marquée (+ 1,7 %). Sur la période, les employés temporaires connaissent aussi une hausse de leur rémunération nettement plus importante (+ 31,0 %) que celle notée chez les employés permanents (+ 20,5 %). De 1999 à 2007, l'augmentation du pouvoir d'achat est cinq fois plus forte chez les employés temporaires (+ 10,9 %) que chez les employés permanents (+ 2,1 %).

La position salariale des employés permanents reste pratiquement stable entre 1999 et 2007 (– 0,6 point, 104,3 %). Par contre, celle des employés temporaires progresse de 5,4 points de pourcentage et s'établit à 73,7 % cette dernière année. Bien qu'en termes relatifs la hausse de la rémunération hebdomadaire soit beaucoup plus importante chez les employés temporaires, en dollars, elle est presque équivalente dans les deux statuts d'emploi. Ainsi, sur la période, l'écart entre ces deux catégories d'employés reste sensiblement le même (207,86 \$ en 1999 par rapport à 209,98 \$ en 2007). Par contre, de 2006 à 2007, il diminue fortement compte tenu de la croissance notable observée chez les employés temporaires. En 2007, les employés permanents et temporaires affichent respectivement une rémunération hebdomadaire de 716,72 \$ et de 506,74 \$.

Rémunération hebdomadaire selon le niveau de compétence (tableau 2.51)

Ce sont les gestionnaires qui connaissent en 2007 la plus forte hausse de leur rémunération hebdomadaire (+ 3,9 %). Il s'agit d'un regain marqué par rapport à 2006, alors que la rémunération

hebdomadaire de ce groupe subissait une baisse de 1,1 %. Les employés de niveau technique (+ 2,9 %), les professionnels (+ 2,1 %) et les employés de niveau intermédiaire (+ 1,7 %) enregistrent aussi des gains, mais de moindre ampleur. Les employés de niveau élémentaire sont les seuls à subir un recul de leur rémunération hebdomadaire (– 1,4 %).

Sur la période 1999-2007, c'est encore une fois la rémunération hebdomadaire des gestionnaires qui croît le plus (+ 32,2 %), suivie de celle des professionnels (+ 22,8 %). Ces deux derniers groupes enregistrent des gains de pouvoir d'achat respectifs de 11,9 % et de 4,0 %. Les employés de niveau intermédiaire (+ 20,3 %) et ceux de niveau technique (+ 20,0 %) connaissent aussi des gains importants, leur permettant d'accroître leur pouvoir d'achat de 1,9 % et de 1,6 %. La croissance de la rémunération hebdomadaire est moins forte chez les employés de niveau élémentaire, se fixant à 13,3 % au cours de la même période. Ce taux de croissance est d'ailleurs insuffisant pour garder constant le pouvoir d'achat de ce groupe; on assiste donc à un recul de 4,1 % sur ce plan par rapport à 1999.

En 2007, comme à chaque année de la période, plus le niveau de compétence est élevé, plus la rémunération hebdomadaire est importante. Ainsi, ce sont les gestionnaires et les professionnels qui ont la rémunération hebdomadaire la plus élevée en 2007. La position salariale de ces deux groupes est supérieure à celle des autres niveaux de compétence (respectivement 170,7 % et 142,5 %). De plus, les gestionnaires et les professionnels sont les seuls à accroître leur position salariale alors que des gains respectifs de 14,1 points de pourcentage et de 1,7 point sont observés entre 1999 et 2007. La position salariale des employés de niveau technique (103,2 %, – 1,1 point) et de niveau intermédiaire (80,0 %, – 0,6 point) recule faiblement sur la période. Les employés de niveau élémentaire sont les seuls à subir une baisse notable de leur position salariale, celle-ci passant de 61,2 % en 1999 à 57,1 % en 2007. Concrètement, en 2007, la rémunération hebdomadaire des gestionnaires (1 172,71 \$) est près de trois fois supérieure à celle des employés de niveau élémentaire (392,51 \$).

Rémunération hebdomadaire selon la durée de l'emploi (tableau 2.52)

En 2007, les employés dont la durée de l'emploi se situe « entre 1 et 3 ans » affichent la plus forte croissance de la rémunération hebdomadaire, soit de 3,9 %. Bien que moindres, les hausses notées dans les tranches « entre 4 et 9 ans » (+ 2,6 %) et « 20 ans et plus » (+ 2,4 %) sont aussi importantes. Les plus faibles taux de croissance sont enregistrés chez les employés dont la durée de l'emploi se situe « entre 10 et 19 ans » (+ 1,8 %) et chez ceux appartenant à la tranche « moins de 12 mois » (+ 2,0 %). Ces deux derniers groupes montrent d'ailleurs des taux de croissance inférieurs au taux observé pour l'ensemble des employés.

Sur la période 1999-2007, les employés dont la durée de l'emploi se situe « entre 4 et 9 ans » (+ 26,1 %) et « entre 1 et 3 ans » (+ 23,3 %) affichent la croissance de la rémunération hebdomadaire la plus élevée. Les taux de croissance sont similaires sur la période pour les tranches « entre 10 et 19 ans » (+ 21,8 %) et « moins de 12 mois » (+ 21,2 %). Les employés ayant une durée d'emploi de « 20 ans et plus » (+ 16,1 %) sont les seuls à connaître une croissance nettement inférieure à celle observée pour l'ensemble des employés. Ces variations de la rémunération hebdomadaire engendrent des hausses du pouvoir d'achat dans presque toutes les tranches de durée d'emploi; la plus importante augmentation concerne la tranche « entre 4 et 9 ans » (+ 6,8 %). Le pouvoir d'achat croît plus faiblement pour les employés dont la durée d'emploi se situe « entre 1 et 3 ans » (+ 4,4 %) de même que dans les tranches « entre 10 et 19 ans » (+ 3,1 %) et « moins de 12 mois » (+ 2,6 %). Quant à la croissance nominale notée chez les employés avec une durée d'emploi de « 20 ans et plus », elle n'est pas suffisante pour maintenir leur pouvoir d'achat au même niveau qu'en 1999; un recul de 1,7 % est observé au cours de la période.

De manière générale, les niveaux de croissance enregistrés sur la période n'étant pas tellement loin de celui de l'ensemble des employés, peu de mouvements sont notés dans les positions salariales des tranches de durée d'emploi. Les plus importants

se retrouvent chez les employés ayant une durée d'emploi de « 20 ans et plus » (– 5,9 points de pourcentage) et chez ceux de la tranche « entre 4 et 9 ans » (+ 4,1 points). Dans les autres tranches, les variations oscillent entre – 0,1 et 1,5 point. Malgré ces dernières, plus la durée de l'emploi est longue, plus la rémunération hebdomadaire est élevée. Ainsi, ce sont les employés dont la durée de l'emploi est de « 20 ans et plus » qui affichent la plus forte rémunération hebdomadaire (908,56 \$), tandis que la rémunération la plus faible est notée chez les employés dont la durée de l'emploi est de « moins de 12 mois » (484,43 \$).

Rémunération hebdomadaire selon la couverture syndicale (tableau 2.53)

Ce sont les employés syndiqués (+ 2,9 %) qui bénéficient de la plus forte croissance de leur rémunération hebdomadaire en 2007. Le taux de croissance observé chez les non-syndiqués est légèrement plus faible (+ 2,0 %); il se situe au-dessous de celui de l'ensemble des employés. Comme cela a été observé dans le cas de la rémunération horaire, le taux de croissance de la rémunération hebdomadaire varie grandement d'une année à l'autre. Sur la période, ce sont cependant les employés non syndiqués qui connaissent la plus forte augmentation de la rémunération hebdomadaire, alors que le taux de croissance chez ceux-ci s'élève à 23,0 % contre 19,2 % chez les employés syndiqués. Les employés non syndiqués accroissent donc davantage leur pouvoir d'achat (+ 4,1 %) que les employés syndiqués (+ 1,0 %).

La position salariale des employés syndiqués subit une légère baisse de 1999 à 2007, passant de 115,4 % à 113,4 %, contrairement à la position des employés non syndiqués qui enregistre une faible hausse (de 89,9 % à 91,2 %). Néanmoins, la rémunération hebdomadaire demeure supérieure chez les employés syndiqués, comme en témoignent les positions salariales. En 2007, ces derniers gagnent 779,42 \$ par rapport à 626,58 \$ chez les employés non syndiqués. L'écart de rémunération entre ces deux catégories d'employés se creuse encore en 2007 pour s'établir à 152,84 \$. Il atteint

ainsi presque son plus haut niveau de la série étudiée ici, qui était de 153,09 \$ en 2003.

Rémunération hebdomadaire selon la taille de l'établissement (tableau 2.54)

En 2007, la hausse de la rémunération hebdomadaire est plus importante dans les grands établissements que dans les petits. En effet, celle-ci augmente de 4,0 % dans les établissements comptant entre 100 et 500 employés et de 3,4 % dans les établissements de plus de 500. La rémunération hebdomadaire croît de 1,1 % dans les établissements regroupant 99 employés et moins. De 1999 à 2007, le taux de croissance le plus élevé est noté dans les établissements de 100 à 500 employés (+ 22,1 %); viennent ensuite les établissements de 20 à 99 employés (+ 20,6 %) et de plus de 500 employés (+ 20,1 %). Dans les plus petits établissements, soit ceux de moins de 20 employés, la croissance de la rémunération hebdomadaire est plus faible (+ 18,6 %). Étant donné que la croissance nominale la plus élevée est enregistrée dans les établissements comptant entre 100 et 500 employés, c'est aussi dans ces établissements que le pouvoir d'achat augmente le plus (+ 3,4 %). Les employés travaillant dans des établissements de 20 à 99 employés (+ 2,1 %) et dans ceux de plus de 500 employés (+ 1,7 %) connaissent aussi des augmentations de pouvoir d'achat, mais un peu plus faibles. Finalement, la hausse nominale de la rémunération hebdomadaire observée dans les établissements de moins de 20 employés suffit à maintenir le pouvoir d'achat de ces employés (+ 0,5 %), sans l'accroître de façon marquée.

À l'instar de la rémunération horaire, plus la taille de l'établissement est grande, plus la rémunération hebdomadaire est importante. De plus, il est possible de remarquer que la rémunération hebdomadaire moyenne dans les établissements de moins de 100 employés est inférieure à celle de l'ensemble des employés, tandis que la rémunération dans les établissements de 100 employés et plus est plus élevée que celle de l'ensemble. Seule la position salariale des employés travaillant dans des établissements de 100 à 500 employés augmente

sur la période (+ 0,8 point de pourcentage). Les autres tailles d'établissements voient la leur reculer faiblement. Les baisses les plus importantes sont observées dans les établissements de moins de 20 employés (- 1,7 point) et dans ceux de plus de 500 employés (- 1,3 point). En somme, la rémunération hebdomadaire se fixe à 917,35 \$ dans les établissements de plus de 500 employés, ce qui équivaut à une position salariale de 133,5 % en 2007. Dans les établissements de 100 à 500 employés, la rémunération hebdomadaire est de 804,35 \$ (117,0 %) cette même année et dans ceux de 20 à 99 employés, de 659,75 \$ (96,0 %). Finalement, la rémunération hebdomadaire la plus faible est notée dans les plus petits établissements, celle-ci s'élevant à 523,12 \$ (76,1 %), soit un écart de 394,23 \$ par rapport à la rémunération notée dans les établissements de plus de 500 employés.

Rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance (tableau 2.55)

En 2007, la croissance de la rémunération hebdomadaire est nettement plus importante dans le secteur public (+ 2,9 %) que dans le secteur privé (+ 1,9 %). Cependant, sur la période, c'est plutôt l'inverse qui est observé : la rémunération hebdomadaire augmente plus dans le secteur privé (+ 21,4 % par rapport à + 20,0 % dans le secteur public). Le pouvoir d'achat des employés du secteur privé (+ 2,8 %) croît donc davantage que celui des employés du secteur public (+ 1,6 %) entre 1999 et 2007.

Les niveaux de croissance enregistrés sur la période engendrent peu de changements dans les positions salariales de chacun des secteurs d'appartenance. En 2007, c'est dans le secteur public que la position salariale est la plus élevée (121,9 %). Dans le secteur privé, la rémunération hebdomadaire est plus faible alors qu'elle représente 93,0 % de celle de l'ensemble des employés. Cette dernière année, la rémunération hebdomadaire est de 837,70 \$ dans le secteur public et de 639,18 \$ dans le secteur privé. L'écart de la rémunération entre les deux secteurs est donc de 198,52 \$ en 2007 (son plus haut niveau de la période étudiée ici), poursuivant la croissance amorcée en 2006.

Rémunération hebdomadaire dans l'industrie des biens et ses secteurs d'activité (tableau 2.56)

En 2007, la rémunération hebdomadaire dans l'industrie des biens (+ 3,0 %) connaît une croissance plus forte que celle notée pour l'ensemble des employés. Les taux de croissance sont très différents selon les secteurs qui composent cette industrie. Après avoir enregistré un recul notable en 2006, le secteur des services publics connaît une hausse marquée en 2007 (+ 5,8 %). Il s'agit de plus de la progression la plus importante; viennent ensuite les secteurs de la construction (+ 2,6 %) et de la fabrication (+ 2,5 %). Le secteur primaire enregistre quant à lui la plus faible augmentation, soit de 1,8 % cette dernière année. De 1999 à 2007, la croissance de la rémunération hebdomadaire est aussi plus forte dans l'industrie des biens (+ 26,2 %) que dans l'ensemble, provoquant une hausse du pouvoir d'achat de 6,9 %. Comme pour la rémunération horaire, c'est dans le secteur de la fabrication que la rémunération hebdomadaire croît le plus entre 1999 et 2007 (+ 25,6 %). Le pouvoir d'achat des employés de ce secteur progresse de 6,3 % au cours de la même période. Le secteur de la construction (+ 24,0 %), celui des services publics (+ 23,6 %) et le secteur primaire (+ 20,2 %) connaissent aussi des gains importants. Dans ces secteurs, les hausses de pouvoir d'achat sont respectivement de 5,0 %, de 4,7 % et de 1,8 %.

L'industrie des biens accroît sa position salariale de 1999 à 2007, celle-ci passant de 109,9 % à 114,4 %. À l'exception du secteur primaire (- 0,9 point de pourcentage), les positions salariales des autres secteurs de l'industrie des biens sont en croissance. Plus précisément, c'est dans le secteur de la fabrication que la position salariale augmente le plus, soit de 3,8 points. Les services publics (+ 3,0 points) et la construction connaissent aussi des hausses (+ 2,7 points). Les positions salariales révèlent que c'est dans le secteur des services publics que la rémunération hebdomadaire est la plus élevée (1 078,76 \$), suivi des secteurs de la construction (846,65 \$) et de la fabrication (762,75 \$). Par ailleurs, la rémunération hebdomadaire dans le secteur primaire est sensiblement la même que celle de la moyenne d'ensemble (691,84 \$).

Rémunération hebdomadaire dans l'industrie des services et ses secteurs d'activité (tableau 2.57)

La croissance de la rémunération hebdomadaire de l'industrie des services est, en 2007, identique à celle de l'ensemble des employés, soit de 2,3 %. Certains secteurs de cette industrie enregistrent toutefois des taux de croissance nettement plus élevés. C'est le cas notamment du secteur de la finance, de l'assurance, de l'immobilier et de la location (+ 5,5 %), de celui de l'information, de la culture et des loisirs (+ 5,4 %) et du secteur des soins de santé et de l'assistance sociale (+ 5,0 %). À l'inverse, la croissance nominale de certains secteurs est négative cette dernière année. Cette situation est observée dans les services d'enseignement (- 1,6 %) et dans les autres services (- 1,5 %). Par ailleurs, la rémunération hebdomadaire demeure relativement stable dans les secteurs des services aux entreprises, relatifs aux bâtiments et autres services de soutien (+ 0,2 %) et dans les services professionnels, scientifiques et techniques (+ 0,6 %).

Sur la période 1999-2007, la rémunération hebdomadaire dans l'industrie des services (+ 20,6 %) croît plus faiblement que dans l'ensemble des employés. Toutefois, les taux de croissance varient grandement d'un secteur à l'autre. Encore une fois, c'est dans le secteur de la finance, de l'assurance, de l'immobilier et de la location que la plus forte hausse de la rémunération hebdomadaire est enregistrée (+ 32,0 %). Cette hausse se traduit par une augmentation de 11,8 % du pouvoir d'achat dans ce secteur. La situation est similaire dans les services professionnels, scientifiques et techniques alors que la croissance nominale de la rémunération hebdomadaire est de 31,5 % et la hausse du pouvoir d'achat, de 11,4 %. À l'opposé, la progression la plus faible de la rémunération hebdomadaire est notée dans les services d'enseignement (+ 12,8 %) et dans le secteur de l'information, de la culture et des loisirs (+ 11,6 %). Dans ces deux secteurs, le pouvoir d'achat diminue respectivement de 4,5 % et de 5,5 %. Notons aussi que le pouvoir d'achat recule dans le secteur du commerce (- 0,5 %), et ce, malgré une hausse de 17,5 % de la rémunération hebdomadaire nominale sur la période.

En 2007, la position salariale des employés de l'industrie des services est la même qu'en 2006, soit de 95,7 %. Par rapport à 1999, on assiste toutefois à une légère baisse de la position salariale de cette industrie qui était de 96,3 % cette année-là. C'est dans le secteur des administrations publiques que la rémunération hebdomadaire est la plus élevée en 2007, la position salariale de ce secteur étant de 132,9 % (913,34 \$), en hausse de 4,3 points de pourcentage par rapport à 1999. La rémunération hebdomadaire est aussi élevée dans les services professionnels, scientifiques et techniques (128,7 %, 884,66 \$) et dans les services d'enseignement (116,7 %, 802,23 \$). Des variations contraires de la position salariale sont cependant enregistrées dans ces deux secteurs. En effet, la position salariale du secteur des services professionnels, scientifiques et techniques progresse de 10,0 points de pourcentage, tandis que celle des services d'enseignement recule de 8,8 points. Comme pour la rémunération horaire, c'est dans le secteur de l'hébergement et des services de restauration que la rémunération hebdomadaire est la plus faible (341,60 \$). Dans ce dernier secteur, la rémunération hebdomadaire représente 49,7 % de celle de l'ensemble des employés, en baisse de 0,5 point par rapport à 1999. Le secteur du commerce présente aussi une faible rémunération hebdomadaire (507,00 \$) alors que la position salariale dans ce secteur est de 73,8 % en 2007 (en baisse de 2,4 points sur la période). En somme, cinq secteurs d'activité de l'industrie des services affichent une rémunération hebdomadaire inférieure à la moyenne de l'ensemble des employés.

Le classement des secteurs d'activité selon leur position salariale sur le plan de la rémunération hebdomadaire est similaire à celui observé dans le cas de la rémunération horaire. En effet, les cinq secteurs ayant les positions salariales les plus faibles pour la rémunération horaire occupent la même position pour la rémunération hebdomadaire. Pour les autres secteurs, les différences notées pourraient être attribuables au nombre d'heures de travail hebdomadaire, plus ou moins important selon les secteurs.

2.2.2 Rémunération hebdomadaire selon le sexe et certaines caractéristiques (tableaux 2.58 à 2.68)

Comme dans l'analyse de la rémunération horaire, nous avons calculé le ratio de la rémunération hebdomadaire des femmes sur celle des hommes pour chacune des caractéristiques étudiées. Ce ratio permet, rappelons-le, d'observer la situation comparative des femmes par rapport à celle des hommes.

Pour la presque totalité des caractéristiques étudiées, entre 1999 et 2007, les femmes enregistrent une croissance plus importante de la rémunération hebdomadaire que les hommes. Certaines exceptions sont toutefois notées. La hausse est plus élevée chez les hommes de 15-24 ans, chez ceux sans diplôme d'études secondaires et chez les hommes travaillant dans le secteur primaire et dans les autres services. Ainsi, le ratio de la rémunération hebdomadaire femmes/hommes augmente pour toutes les autres caractéristiques. Les hausses sont particulièrement importantes pour les femmes qui travaillent dans les secteurs de la construction (+ 18,1 points de pourcentage) et des services aux entreprises, relatifs aux bâtiments et autres services de soutien (+ 16,4 points). Le ratio augmente aussi de façon marquée chez les gestionnaires (+ 10,8 points) et chez les employés de 45-54 ans (+ 10,2 points). Pour les autres groupes, les hausses sont inférieures à 10 points de pourcentage.

Toutefois, malgré une croissance de la rémunération hebdomadaire plus forte chez les femmes, le ratio de la rémunération femmes/hommes dans l'ensemble est inférieur à 100 % (77,1 %), dénotant une rémunération plus faible chez ces dernières. Cette situation est observée pour presque toutes les caractéristiques à l'étude, à l'exception des employés à temps partiel (122,5 %) chez lesquels les femmes ont une rémunération hebdomadaire plus élevée. Le ratio de quelques groupes montre que la rémunération hebdomadaire des femmes est près de celle des hommes. C'est notamment le cas chez les employés travaillant dans les services aux entreprises, relatifs aux bâtiments et autres services

de soutien, alors que le ratio femmes/hommes est de 93,8 % en 2007.

Il est aussi possible de noter que certains groupes affichent de faibles ratios de la rémunération hebdomadaire des femmes sur celle des hommes. C'est le cas des employés sans diplôme d'études secondaires (59,9 %), des employés occupant un poste de niveau élémentaire (66,6 %), des employés du secteur primaire (64,7 %) et de ceux du secteur de la construction (69,0 %). D'autres groupes présentent des ratios oscillant entre 70 % et 80 %.

2.2.3 Rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance et certaines caractéristiques (tableaux 2.69 à 2.76)

Dans cette section, le ratio de la rémunération hebdomadaire du secteur public sur celle du secteur privé a été calculé pour plusieurs caractéristiques. L'analyse porte non seulement sur ce ratio, mais aussi sur la croissance nominale de la rémunération hebdomadaire enregistrée de 1999 à 2007.

Au cours de la période, la rémunération hebdomadaire croît légèrement plus dans le secteur privé (+ 21,4 %) que dans le secteur public (+ 20,0 %), engendrant une baisse du ratio public/privé (de 132,6 % en 1999 à 131,1 % en 2007). La majorité des caractéristiques étudiées affiche cette tendance. Néanmoins, la croissance de la rémunération hebdomadaire est plus importante dans le secteur public chez les employés détenant un diplôme d'études équivalent ou inférieur aux études postsecondaires, chez les employés de niveau technique ou élémentaire, les employés permanents, les employés dont la durée d'emploi est de « moins de 12 mois » de même que chez ceux qui en ont une supérieure à 10 ans. Finalement, les employés syndiqués et les employés travaillant dans des établissements de 100 employés et plus montrent aussi une croissance plus forte de la rémunération hebdomadaire dans le secteur public. Pour l'ensemble de ces caractéristiques, le ratio public/privé progresse sur la période, à l'exception des employés occupant un poste de niveau intermédiaire qui présentent un ratio stable sur la période. Dans les autres groupes, à l'exception des employés occupant un poste de niveau intermédiaire

(pour lesquels le ratio reste constant), le ratio public/privé diminue étant donné les taux de croissance plus élevés dans le secteur privé. La baisse est particulièrement importante pour les employés à temps partiel (- 22,6 points de pourcentage) et pour les professionnels (- 10,0 points). D'autres reculs marqués sont également enregistrés chez les employés travaillant dans des établissements de moins de 20 employés (- 7,8 points) et chez les employés dont la durée d'emploi se situe « entre 4 et 9 ans » (- 7,0 points).

Pour un grand nombre de groupes, la rémunération hebdomadaire est plus élevée dans le secteur public. C'est notamment le cas des employés à temps partiel (189,0 %), des employés de niveau élémentaire (146,1 %), des employés travaillant dans des établissements de moins de 20 employés (135,4 %) et des employés non syndiqués (131,8 %) pour lesquels les écarts sont substantiels. Néanmoins, pour certaines caractéristiques, c'est dans le secteur privé que la rémunération hebdomadaire est la plus élevée. C'est le cas pour les professionnels (95,3 %), alors qu'en 1999 le ratio était supérieur à 100 % (105,3 %). Le ratio public/privé est aussi inférieur à 100 % dans les établissements qui comptent plus de 500 employés (94,7 %). Notons, toutefois, que le ratio dans cette catégorie croît de 1,1 point de pourcentage sur la période.

2.2.4 Rémunération hebdomadaire selon la couverture syndicale et certaines caractéristiques (tableaux 2.77 à 2.83)

Cette section présente une analyse du ratio de la rémunération hebdomadaire des employés syndiqués sur celle des employés non syndiqués pour différentes caractéristiques. Cette section aborde aussi la croissance nominale de la rémunération hebdomadaire sur la période 1999-2007.

De 1999 à 2007, la croissance de la rémunération hebdomadaire est plus importante chez les employés non syndiqués (+ 23,0 %) que chez les employés syndiqués (+ 19,2 %). Cette dynamique engendre un recul du ratio syndiqué/non syndiqué, celui-ci passant de 128,3 % en 1999 à 124,4 % en 2007. Toutefois, pour certaines caractéristiques, ce sont les

employés syndiqués qui enregistrent une plus forte progression de la rémunération hebdomadaire, faisant ainsi croître le ratio syndiqué/non syndiqué. C'est notamment le cas des employés sans diplôme d'études secondaires (+ 6,0 points de pourcentage), des employés ayant une durée d'emploi « entre 10 et 19 ans » (+ 3,9 points) et de « 20 ans et plus » (+ 3,9 points) et des employés de 15-24 ans (+ 2,1 points). Les gestionnaires (+ 1,9 point) et les employés avec un diplôme d'études secondaires (+ 1,6 point) connaissent aussi des hausses, mais d'une ampleur moindre. Le ratio syndiqué/non syndiqué augmente faiblement chez les employés dont la durée d'emploi se situe « entre 1 et 3 ans » (+ 0,7 point) et chez les employés de niveau intermédiaire (+ 0,4 point). Des baisses du ratio sont enregistrées dans les autres groupes. Les employés à temps partiel sont particulièrement concernés par cette situation (- 35,8 points). Les employés de 45-54 ans (- 8,0 points) et les professionnels (- 6,4 points) enregistrent également des baisses marquées.

Malgré des baisses du ratio syndiqué/non syndiqué, la rémunération hebdomadaire des employés syndiqués reste, pour la majorité des caractéristiques, supérieure à celle des non-syndiqués. L'écart entre les deux groupes est particulièrement important pour les employés de 15-24 ans (147,5 %), les employés à temps partiel (180,6 %), les employés temporaires (157,2 %), les employés de niveau élémentaire (163,4 %) et intermédiaire (144,8 %) et pour les employés travaillant dans des établissements de moins de 20 employés (148,7 %). Néanmoins, pour certains groupes, la rémunération hebdomadaire est plus élevée chez les employés non syndiqués. C'est notamment le cas chez les professionnels (98,4 %) et les employés travaillant dans des établissements de 100 à 500 employés (97,1 %) et de plus de 500 employés (85,9 %).

2.2.5 Rémunération hebdomadaire selon l'industrie et certaines caractéristiques (tableaux 2.84 à 2.90)

Cette section présente le ratio de la rémunération hebdomadaire des employés de l'industrie des

biens sur celle des employés de l'industrie des services selon plusieurs caractéristiques. L'analyse aborde également la croissance de la rémunération hebdomadaire au cours de la période 1999-2007.

Au cours de la période, la croissance de la rémunération hebdomadaire est plus vigoureuse chez les employés de l'industrie des biens (+ 26,2 %) que chez ceux de l'industrie des services (+ 20,6 %). Cette situation provoque une hausse du ratio de la rémunération entre ces deux industries, celui-ci passant de 114,2 % en 1999 à 119,5 % en 2007. Une croissance du ratio est aussi observée pour la majorité des caractéristiques étudiées. Cependant, la rémunération hebdomadaire croît davantage dans l'industrie des services pour les employés ayant fait des études postsecondaires, les employés temporaires, les employés de niveau technique et pour les employés dont la durée de l'emploi se situe entre 10 et 19 ans. Chez ces groupes, le ratio de la rémunération hebdomadaire recule de façon plus ou moins importante. À l'inverse, une hausse notable de la rémunération hebdomadaire est observée dans l'industrie des services pour les employés sans diplôme d'études secondaires (+ 22,4 points de pourcentage), les employés de 15-24 ans (+ 19,3 points) et pour les employés ayant une durée de l'emploi de « moins de 12 mois » (+ 16,5 points). En ce qui concerne ces caractéristiques, le ratio de la rémunération hebdomadaire progresse fortement.

Pour tous les groupes, à l'exception des employés à temps partiel (92,6 %), la rémunération hebdomadaire est plus élevée dans l'industrie des biens en 2007. Notons que dans les établissements comptant entre 100 et 500 employés, en 1999, la rémunération hebdomadaire était plus importante dans l'industrie des services, tandis qu'en 2007, c'est dans l'industrie des biens qu'elle l'est. Des ratios supérieurs à 140 % sont enregistrés chez les employés de 15-24 ans (172,4 %), les employés sans diplôme d'études secondaires (161,6 %), les employés dont la durée d'emploi est inférieure à 12 mois (146,9 %) et chez les employés temporaires (140,8 %).

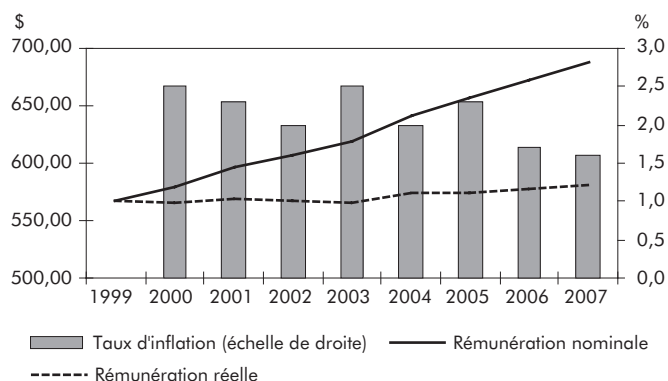
2.46 Rémunération hebdomadaire selon le sexe, Québec, 1999-2007

	Ensemble			Femmes			Hommes			Écart Hommes-Femmes
	Niveau	Variation		Niveau	Variation		Niveau	Variation		
	\$	\$	%	\$	\$	%	\$	\$	%	
1999	566,60	9,08	1,6	468,75	8,63	1,9	653,21	9,70	1,5	184,46
2000	579,66	13,06	2,3	482,86	14,11	3,0	666,11	12,90	2,0	183,25
2001	596,29	16,63	2,9	497,24	14,38	3,0	686,16	20,05	3,0	188,92
2002	606,06	9,77	1,6	507,71	10,47	2,1	695,62	9,46	1,4	187,91
2003	619,25	13,19	2,2	523,40	15,69	3,1	709,12	13,50	1,9	185,72
2004	641,41	22,16	3,6	547,76	24,36	4,7	730,33	21,21	3,0	182,57
2005	656,63	15,22	2,4	563,38	15,62	2,9	745,87	15,54	2,1	182,49
2006	671,97	15,34	2,3	577,97	14,59	2,6	760,81	14,94	2,0	182,84
2007	687,19	15,22	2,3	597,90	19,93	3,4	775,11	14,30	1,9	177,21
Variation 1999-2007		120,59	21,3		129,15	27,6		121,90	18,7	

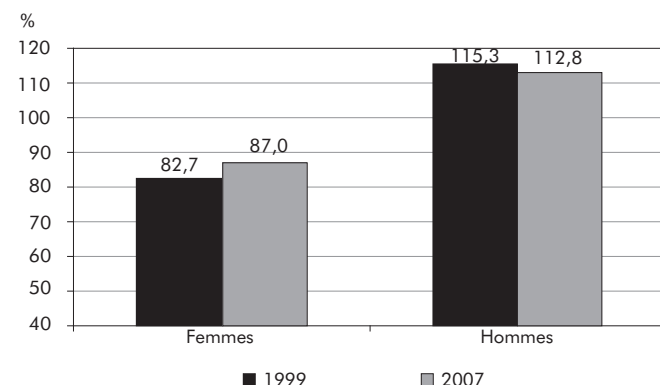
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

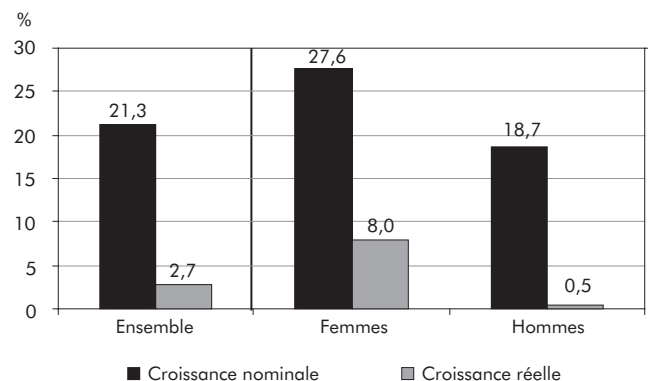
2.46 A Rémunération hebdomadaire en dollars courants et constants et taux d'inflation



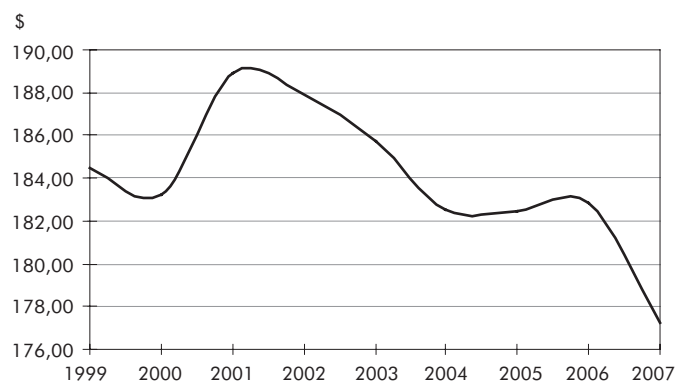
2.46 C Position salariale de la rémunération hebdomadaire des femmes et des hommes par rapport à la moyenne d'ensemble, 1999 et 2007



2.46 B Croissance nominale et réelle de la rémunération hebdomadaire de 1999 à 2007 selon le sexe



2.46 D Écart de la rémunération hebdomadaire entre les hommes et les femmes



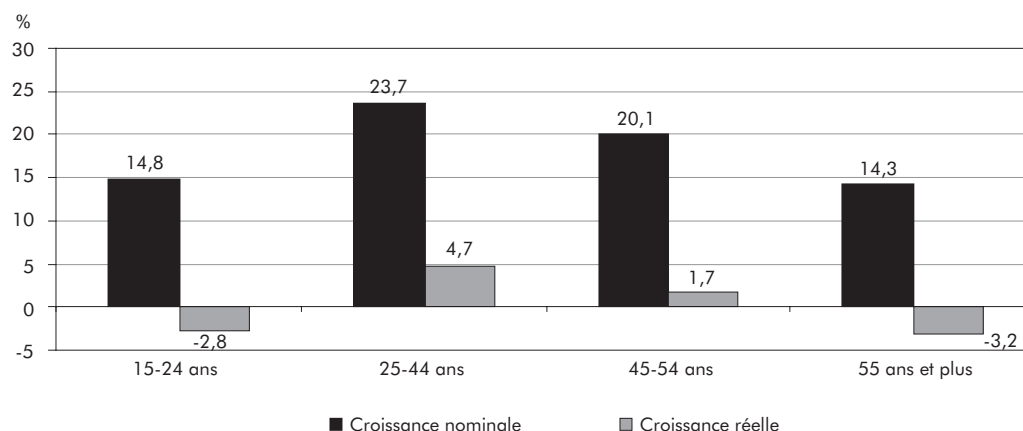
2.47 Rémunération hebdomadaire selon le groupe d'âge, Québec, 1999-2007

	Ensemble			15-24 ans			25-44 ans			45-54 ans			55 ans et plus		
	Niveau		Variation	Niveau		Variation	Niveau		Variation	Niveau		Variation	Niveau		Variation
	\$	\$	%	\$	\$	%	\$	\$	%	\$	\$	%	\$	\$	%
1999	566,60	9,08	1,6	279,80	10,18	3,8	600,57	12,08	2,1	678,40	8,55	1,3	618,07	19,57	3,3
2000	579,66	13,06	2,3	290,27	10,47	3,7	617,08	16,51	2,7	698,46	20,06	3,0	610,41	-7,66	-1,2
2001	596,29	16,63	2,9	301,93	11,66	4,0	639,65	22,57	3,7	704,48	6,02	0,9	632,17	21,76	3,6
2002	606,06	9,77	1,6	301,63	-0,30	-0,1	648,66	9,01	1,4	717,14	12,66	1,8	660,20	28,03	4,4
2003	619,25	13,19	2,2	305,62	3,99	1,3	668,93	20,27	3,1	731,64	14,50	2,0	651,88	-8,32	-1,3
2004	641,41	22,16	3,6	311,60	5,98	2,0	690,60	21,67	3,2	759,27	27,63	3,8	670,09	18,21	2,8
2005	656,63	15,22	2,4	317,29	5,69	1,8	702,71	12,11	1,8	777,12	17,85	2,4	694,00	23,91	3,6
2006	671,97	15,34	2,3	320,71	3,42	1,1	718,06	15,35	2,2	796,92	19,80	2,5	706,41	12,41	1,8
2007	687,19	15,22	2,3	321,26	0,55	0,2	742,80	24,74	3,4	814,58	17,66	2,2	706,55	0,14	0,0
Variation 1999-2007		120,59	21,3		41,46	14,8		142,23	23,7		136,18	20,1		88,48	14,3

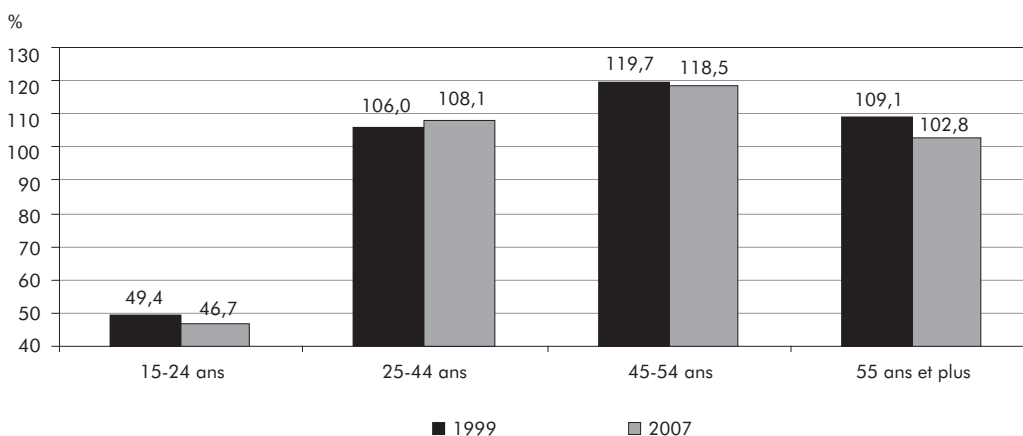
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.47 A Croissance nominale et réelle de la rémunération hebdomadaire de 1999 à 2007 selon le groupe d'âge



2.47 B Position salariale de la rémunération hebdomadaire selon le groupe d'âge par rapport à la moyenne d'ensemble, 1999 et 2007



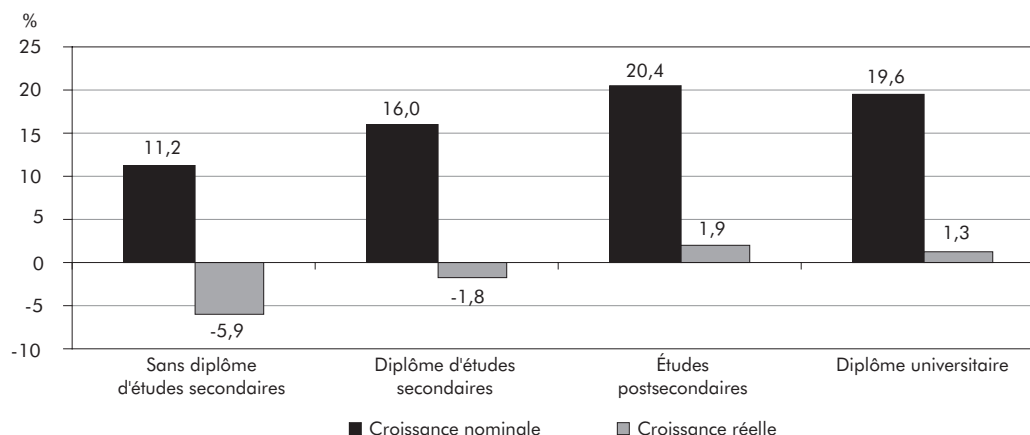
2.48 Rémunération hebdomadaire selon le niveau d'études, Québec, 1999-2007

	Ensemble		Sans diplôme d'études secondaires		Diplôme d'études secondaires		Études postsecondaires		Diplôme universitaire	
	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
1999	566,60	1,6	438,48	1,4	510,37	1,8	544,57	2,1	798,68	0,7
2000	579,66	2,3	446,84	1,9	529,78	3,8	552,50	1,5	822,63	3,0
2001	596,29	2,9	448,37	0,3	536,88	1,3	565,75	2,4	848,89	3,2
2002	606,06	1,6	456,80	1,9	540,20	0,6	576,73	1,9	873,65	2,9
2003	619,25	2,2	463,55	1,5	546,98	1,3	588,54	2,0	888,19	1,7
2004	641,41	3,6	476,59	2,8	570,49	4,3	608,90	3,5	908,10	2,2
2005	656,63	2,4	485,14	1,8	579,42	1,6	623,65	2,4	912,49	0,5
2006	671,97	2,3	477,71	-1,5	587,21	1,3	643,37	3,2	933,18	2,3
2007	687,19	2,3	487,52	2,1	591,82	0,8	655,45	1,9	955,10	2,3
Variation 1999-2007		21,3		11,2		16,0		20,4		19,6

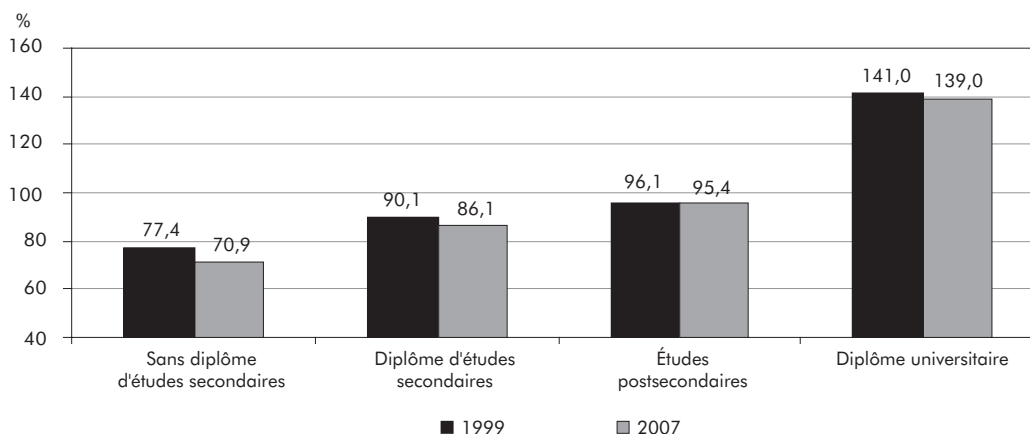
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.48 A Croissance nominale et réelle de la rémunération hebdomadaire de 1999 à 2007 selon le niveau d'études



2.48 B Position salariale de la rémunération hebdomadaire selon le niveau d'études par rapport à la moyenne d'ensemble, 1999 et 2007



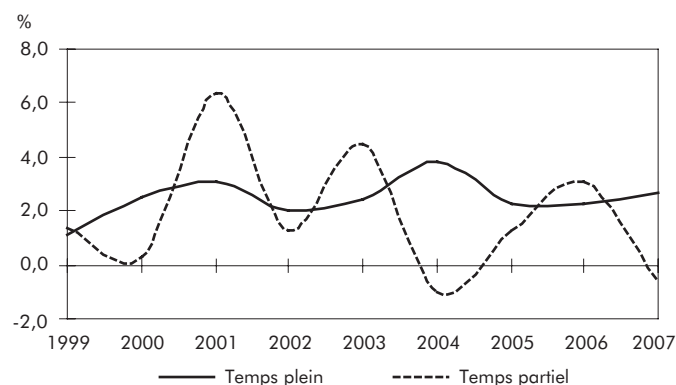
2.49 Rémunération hebdomadaire selon le régime de travail, Québec, 1999-2007

	Ensemble		Temps plein		Temps partiel		Écart Temps plein- Temps partiel
	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	
	\$	%	\$	%	\$	%	
1999	566,60	1,6	634,69	1,1	228,08	1,4	406,61
2000	579,66	2,3	650,50	2,5	228,80	0,3	421,70
2001	596,29	2,9	670,91	3,1	243,50	6,4	427,41
2002	606,06	1,6	684,39	2,0	246,67	1,3	437,72
2003	619,25	2,2	700,88	2,4	257,82	4,5	443,06
2004	641,41	3,6	727,48	3,8	255,18	-1,0	472,30
2005	656,63	2,4	744,29	2,3	258,47	1,3	485,82
2006	671,97	2,3	761,43	2,3	266,41	3,1	495,02
2007	687,19	2,3	782,28	2,7	264,78	-0,6	517,50
Variation 1999-2007		21,3		23,3		16,1	

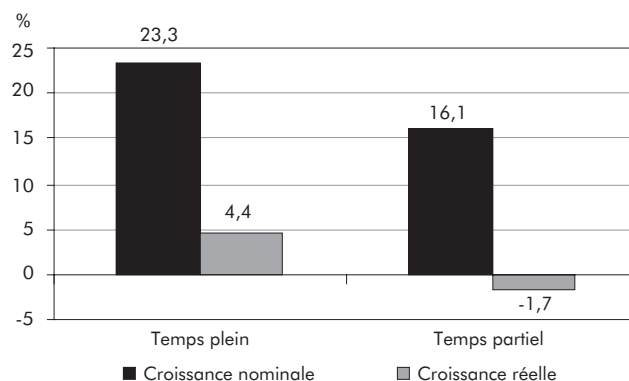
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

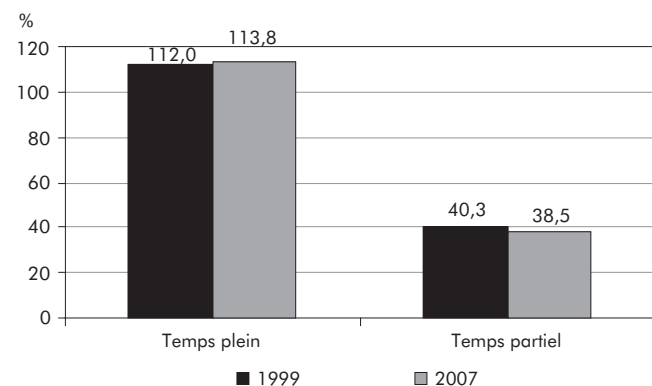
2.49 A Croissance annuelle de la rémunération hebdomadaire selon le régime de travail



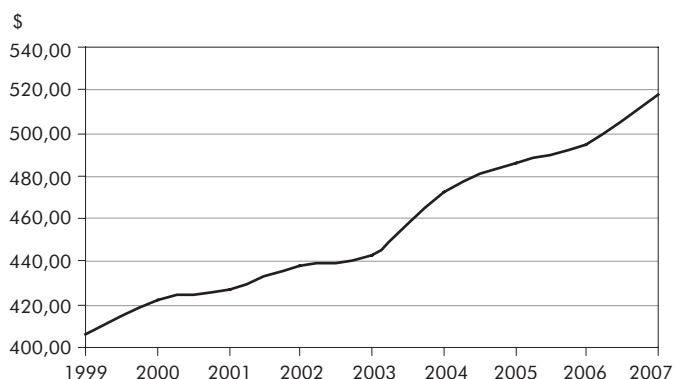
2.49 B Croissance nominale et réelle de la rémunération hebdomadaire de 1999 à 2007 selon le régime de travail



2.49 C Position salariale de la rémunération hebdomadaire selon le régime de travail par rapport à la moyenne d'ensemble, 1999 et 2007



2.49 D Écart de la rémunération hebdomadaire entre le régime de travail à temps plein et celui à temps partiel



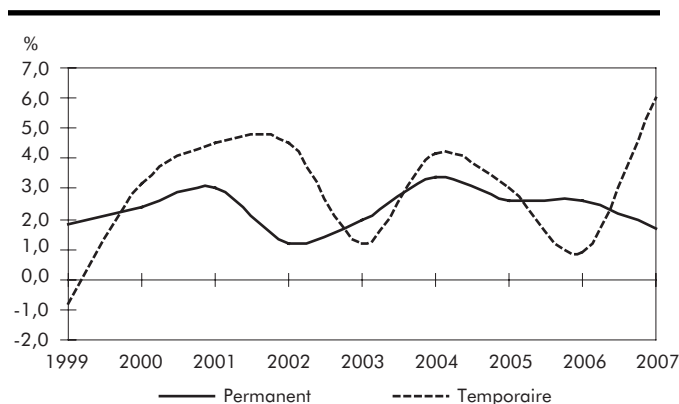
2.50 Rémunération hebdomadaire selon le statut de l'emploi, Québec, 1999-2007

	Ensemble		Permanent		Temporaire		Écart Permanent- Temporaire
	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	
	\$	%	\$	%	\$	%	
1999	566,60	1,6	594,62	1,8	386,76	-0,8	207,86
2000	579,66	2,3	608,94	2,4	399,25	3,2	209,69
2001	596,29	2,9	627,18	3,0	417,26	4,5	209,92
2002	606,06	1,6	634,99	1,2	435,83	4,5	199,16
2003	619,25	2,2	647,61	2,0	441,07	1,2	206,54
2004	641,41	3,6	669,90	3,4	459,74	4,2	210,16
2005	656,63	2,4	687,18	2,6	473,48	3,0	213,70
2006	671,97	2,3	704,90	2,6	477,96	0,9	226,94
2007	687,19	2,3	716,72	1,7	506,74	6,0	209,98
Variation 1999-2007		21,3		20,5		31,0	

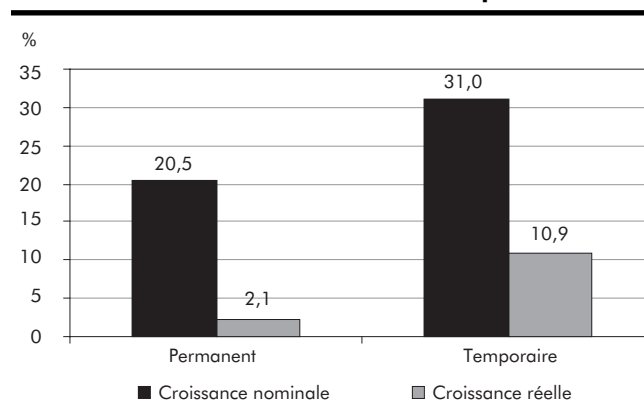
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

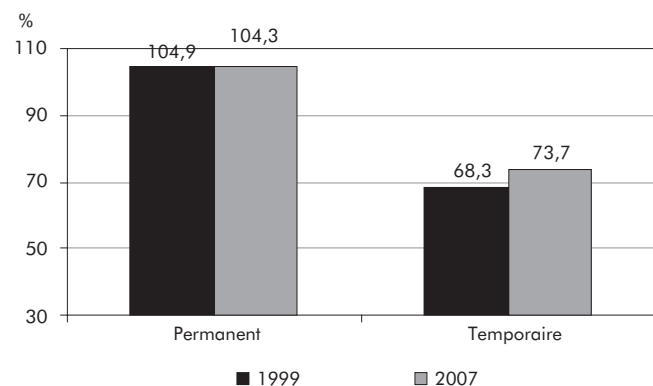
2.50 A Croissance annuelle de la rémunération hebdomadaire selon le statut de l'emploi



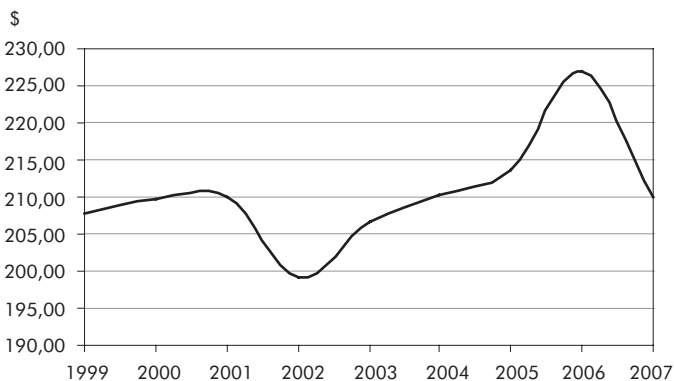
2.50 B Croissance nominale et réelle de la rémunération hebdomadaire de 1999 à 2007 selon le statut de l'emploi



2.50 C Position salariale de la rémunération hebdomadaire selon le statut de l'emploi par rapport à la moyenne d'ensemble, 1999 et 2007



2.50 D Écart de la rémunération hebdomadaire entre l'emploi permanent et l'emploi temporaire



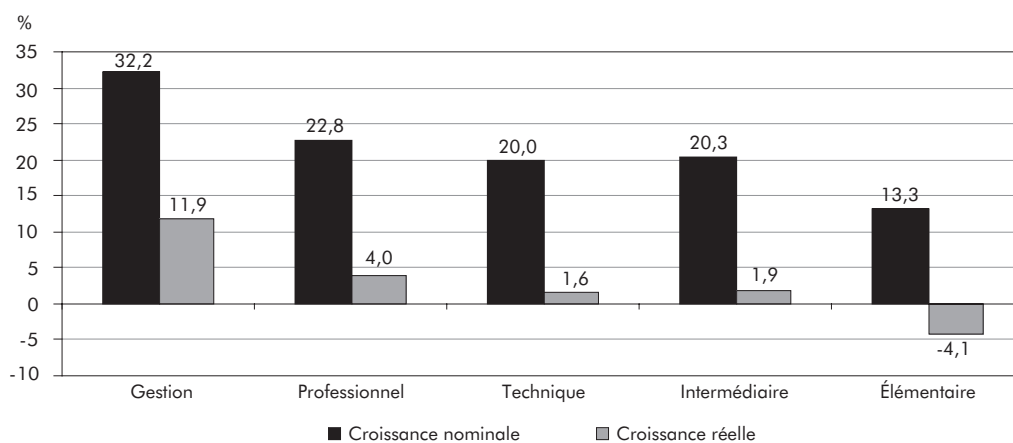
2.51 Rémunération hebdomadaire selon le niveau de compétence, Québec, 1999-2007

	Ensemble		Gestion		Professionnel		Technique		Intermédiaire		Élémentaire	
	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
1999	566,60	1,6	887,27	6,8	797,62	4,7	590,86	0,7	456,89	-0,3	346,51	-0,6
2000	579,66	2,3	911,03	2,7	819,34	2,7	601,61	1,8	478,15	4,7	343,76	-0,8
2001	596,29	2,9	985,96	8,2	846,47	3,3	615,64	2,3	489,13	2,3	361,09	5,0
2002	606,06	1,6	1 025,74	4,0	861,80	1,8	632,58	2,8	494,68	1,1	357,81	-0,9
2003	619,25	2,2	1 093,26	6,6	884,51	2,6	644,16	1,8	497,20	0,5	374,59	4,7
2004	641,41	3,6	1 125,26	2,9	917,96	3,8	662,26	2,8	520,77	4,7	379,54	1,3
2005	656,63	2,4	1 141,62	1,5	917,60	0,0	670,55	1,3	525,54	0,9	396,38	4,4
2006	671,97	2,3	1 128,78	-1,1	959,25	4,5	689,30	2,8	540,37	2,8	398,24	0,5
2007	687,19	2,3	1 172,71	3,9	979,25	2,1	709,25	2,9	549,72	1,7	392,51	-1,4
Variation 1999-2007		21,3		32,2		22,8		20,0		20,3		13,3

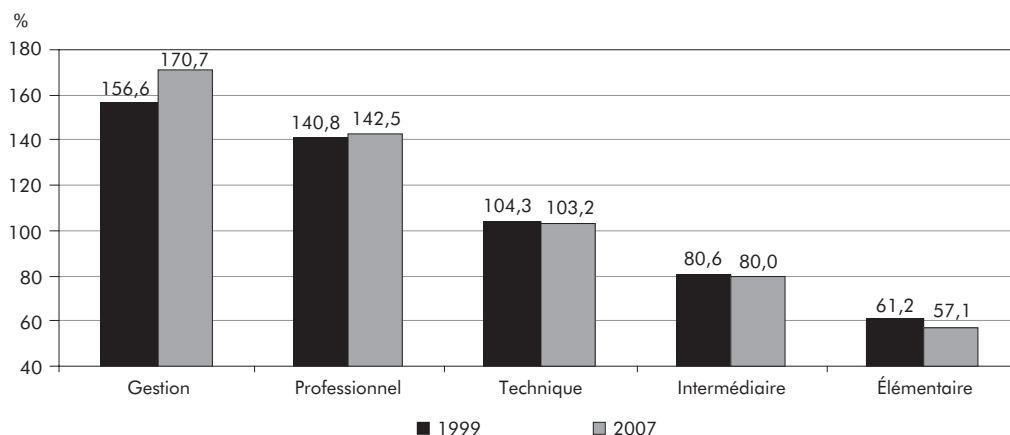
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.51 A Croissance nominale et réelle de la rémunération hebdomadaire de 1999 à 2007 selon le niveau de compétence



2.51 B Position salariale de la rémunération hebdomadaire selon le niveau de compétence par rapport à la moyenne d'ensemble, 1999 et 2007



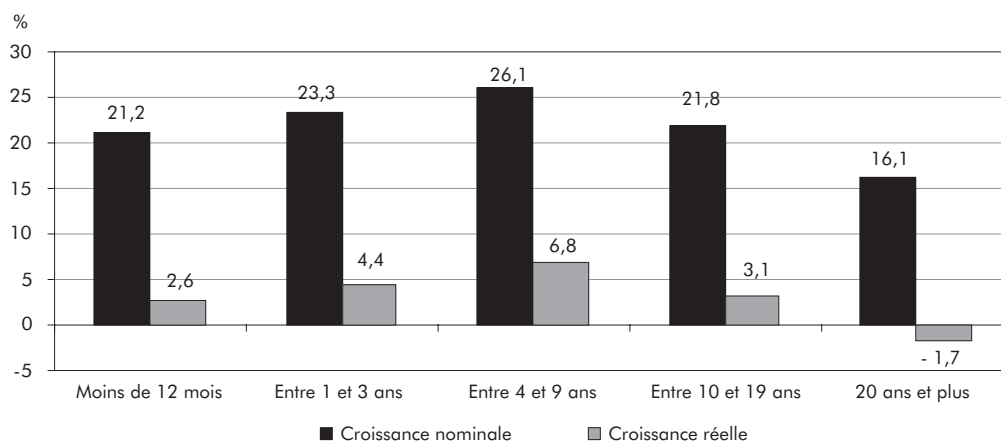
2.52 Rémunération hebdomadaire selon la tranche de durée de l'emploi, Québec, 1999-2007

	Ensemble		Moins de 12 mois		Entre 1 et 3 ans		Entre 4 et 9 ans		Entre 10 et 19 ans		20 ans et plus	
	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
1999	566,60	1,6	399,84	0,0	486,86	2,4	586,52	2,4	681,90	2,9	782,65	1,9
2000	579,66	2,3	418,07	4,6	499,46	2,6	603,35	2,9	696,92	2,2	784,27	0,2
2001	596,29	2,9	432,29	3,4	515,03	3,1	633,74	5,0	708,21	1,6	795,22	1,4
2002	606,06	1,6	425,00	-1,7	537,19	4,3	633,20	-0,1	725,48	2,4	814,13	2,4
2003	619,25	2,2	433,37	2,0	536,74	-0,1	657,99	3,9	732,90	1,0	841,51	3,4
2004	641,41	3,6	452,08	4,3	550,32	2,5	693,86	5,5	763,18	4,1	857,62	1,9
2005	656,63	2,4	457,87	1,3	558,53	1,5	712,70	2,7	790,10	3,5	862,25	0,5
2006	671,97	2,3	474,98	3,7	577,88	3,5	720,88	1,1	815,35	3,2	887,64	2,9
2007	687,19	2,3	484,43	2,0	600,52	3,9	739,63	2,6	830,35	1,8	908,56	2,4
Variation 1999-2007		21,3		21,2		23,3		26,1		21,8		16,1

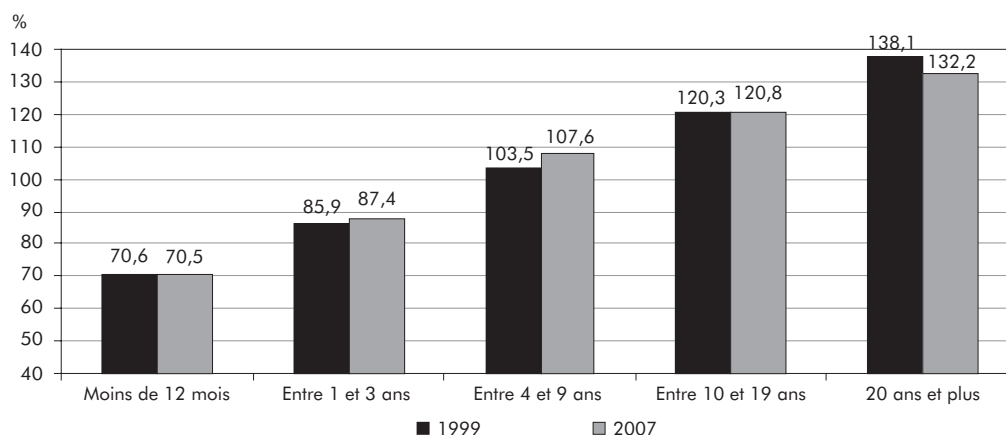
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.52 A Croissance nominale et réelle de la rémunération hebdomadaire de 1999 à 2007 selon la tranche de durée de l'emploi



2.52 B Position salariale de la rémunération hebdomadaire selon la tranche de durée d'emploi par rapport à la moyenne d'ensemble, 1999 et 2007



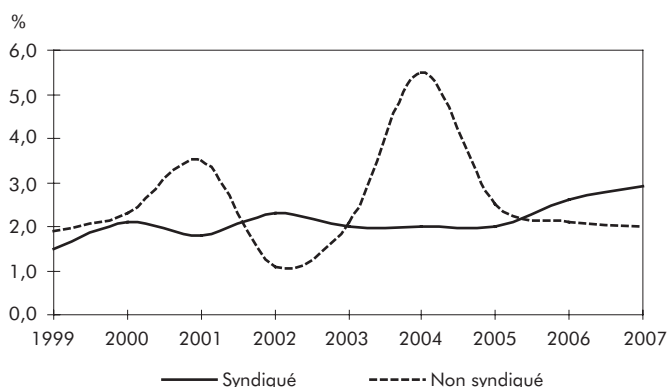
2.53 Rémunération hebdomadaire selon la couverture syndicale, Québec, 1999-2007

	Ensemble		Syndiqué		Non syndiqué		Écart Syndiqué-Non syndiqué
	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	
	\$	%	\$	%	\$	%	
1999	566,60	1,6	653,72	1,5	509,56	1,9	144,16
2000	579,66	2,3	667,40	2,1	521,10	2,3	146,30
2001	596,29	2,9	679,72	1,8	539,25	3,5	140,47
2002	606,06	1,6	695,27	2,3	544,99	1,1	150,28
2003	619,25	2,2	709,43	2,0	556,34	2,1	153,09
2004	641,41	3,6	723,72	2,0	586,86	5,5	136,86
2005	656,63	2,4	738,16	2,0	601,73	2,5	136,43
2006	671,97	2,3	757,49	2,6	614,44	2,1	143,05
2007	687,19	2,3	779,42	2,9	626,58	2,0	152,84
Variation 1999-2007		21,3		19,2		23,0	

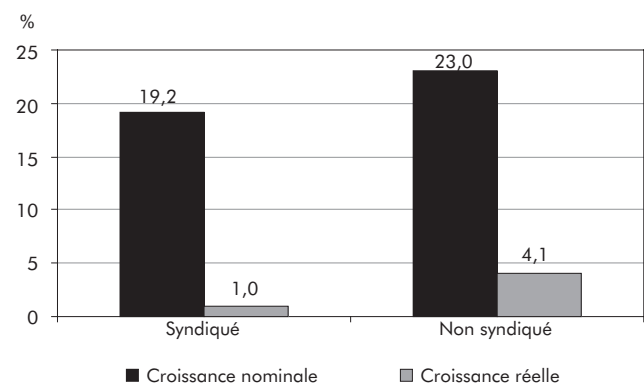
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

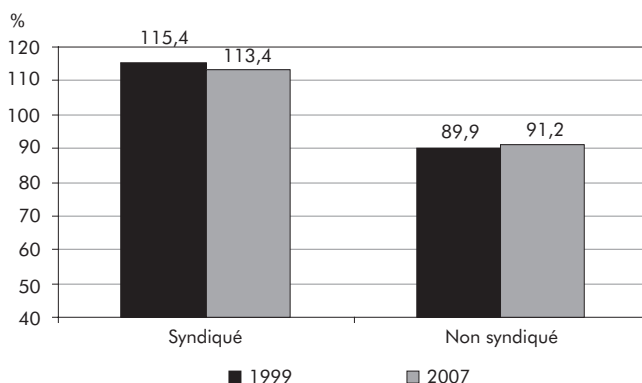
2.53 A Croissance annuelle de la rémunération hebdomadaire selon la couverture syndicale



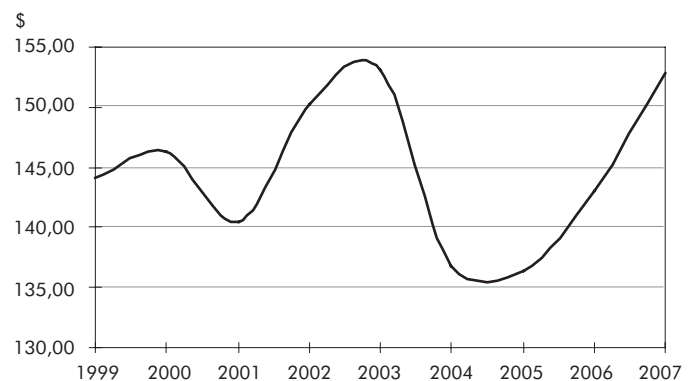
2.53 B Croissance nominale et réelle de la rémunération hebdomadaire de 1999 à 2007 selon la couverture syndicale



2.53 C Position salariale de la rémunération hebdomadaire selon la couverture syndicale par rapport à la moyenne d'ensemble, 1999 et 2007



2.53 D Écart de la rémunération hebdomadaire entre les employés syndiqués et non syndiqués



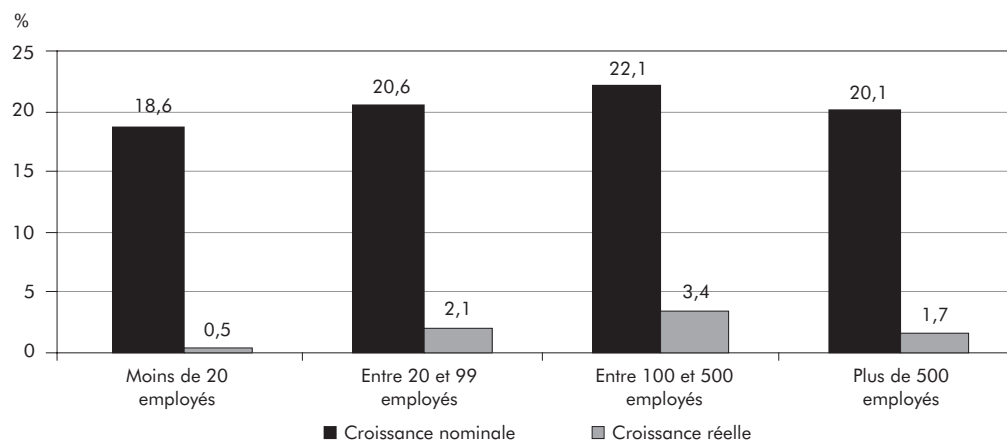
2.54 Rémunération hebdomadaire selon la taille de l'établissement, Québec, 1999-2007

	Ensemble		Moins de 20 employés		Entre 20 et 99 employés		Entre 100 et 500 employés		Plus de 500 employés	
	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
1999	566,60	1,6	440,92	3,3	547,18	0,3	658,57	0,3	763,71	3,1
2000	579,66	2,3	456,32	3,5	564,37	3,1	674,44	2,4	753,64	-1,3
2001	596,29	2,9	463,68	1,6	578,64	2,5	686,27	1,8	781,68	3,7
2002	606,06	1,6	472,74	2,0	594,95	2,8	694,80	1,2	792,71	1,4
2003	619,25	2,2	485,90	2,8	594,59	-0,1	715,01	2,9	817,43	3,1
2004	641,41	3,6	499,17	2,7	615,57	3,5	744,14	4,1	863,94	5,7
2005	656,63	2,4	503,08	0,8	628,95	2,2	762,28	2,4	873,18	1,1
2006	671,97	2,3	517,38	2,8	652,83	3,8	773,46	1,5	886,81	1,6
2007	687,19	2,3	523,12	1,1	659,75	1,1	804,35	4,0	917,35	3,4
Variation 1999-2007		21,3		18,6		20,6		22,1		20,1

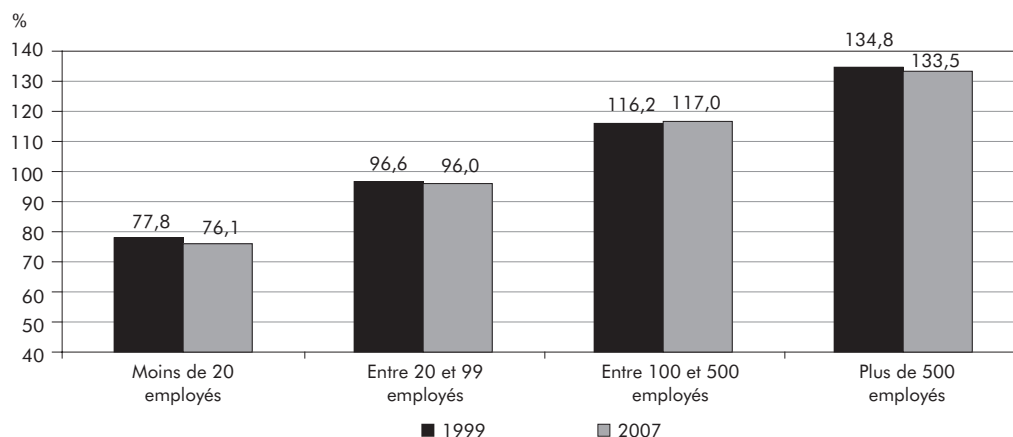
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.54 A Croissance nominale et réelle de la rémunération hebdomadaire de 1999 à 2007 selon la taille de l'établissement



2.54 B Position salariale de la rémunération hebdomadaire selon la taille de l'établissement par rapport à la moyenne d'ensemble, 1999 et 2007



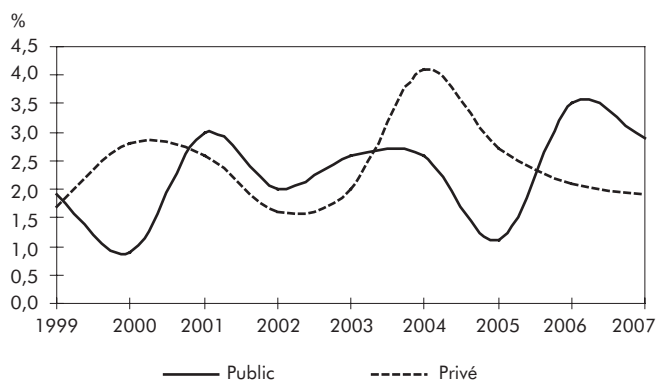
2.55 Rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance, Québec, 1999-2007

	Ensemble		Public		Privé		Écart Public-Privé
	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	
	\$	%	\$	%	\$	%	
1999	566,60	1,6	697,91	1,9	526,48	1,7	171,43
2000	579,66	2,3	703,86	0,9	541,03	2,8	162,83
2001	596,29	2,9	724,69	3,0	555,31	2,6	169,38
2002	606,06	1,6	739,18	2,0	564,14	1,6	175,04
2003	619,25	2,2	758,36	2,6	575,17	2,0	183,19
2004	641,41	3,6	778,36	2,6	598,55	4,1	179,81
2005	656,63	2,4	786,78	1,1	614,54	2,7	172,24
2006	671,97	2,3	814,03	3,5	627,15	2,1	186,88
2007	687,19	2,3	837,70	2,9	639,18	1,9	198,52
Variation 1999-2007		21,3		20,0		21,4	

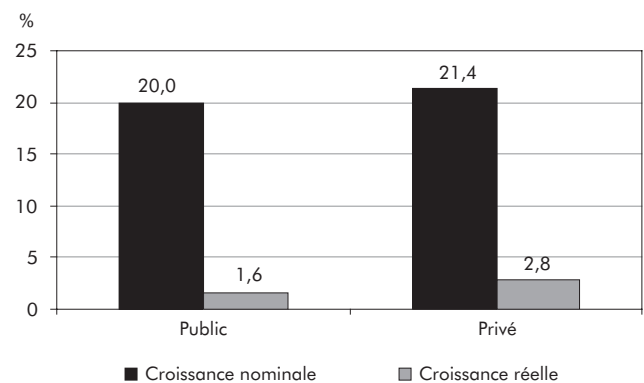
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

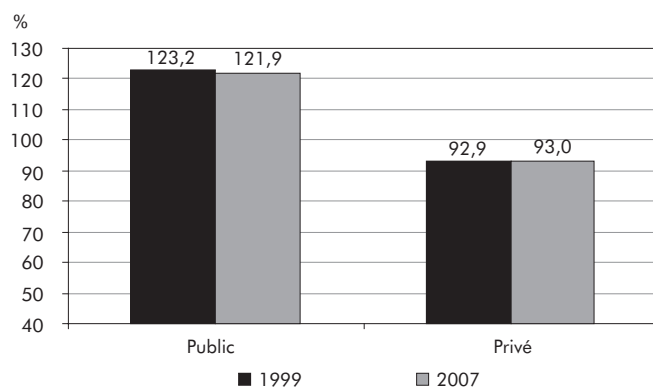
2.55 A Croissance annuelle de la rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance



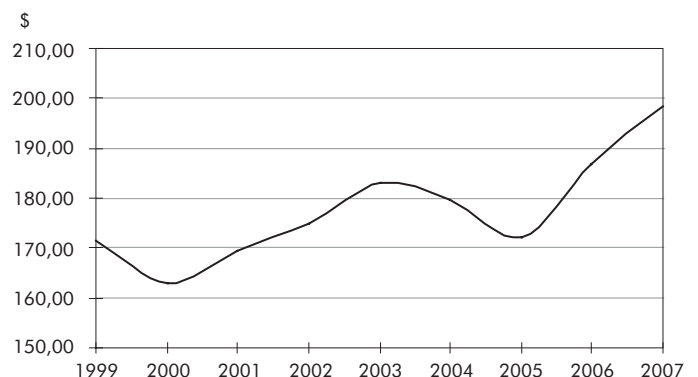
2.55 B Croissance nominale et réelle de la rémunération hebdomadaire de 1999 à 2007 selon le secteur d'appartenance



2.55 C Position salariale de la rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance par rapport à la moyenne d'ensemble, 1999 et 2007



2.55 D Écart de la rémunération hebdomadaire entre le secteur public et le secteur privé



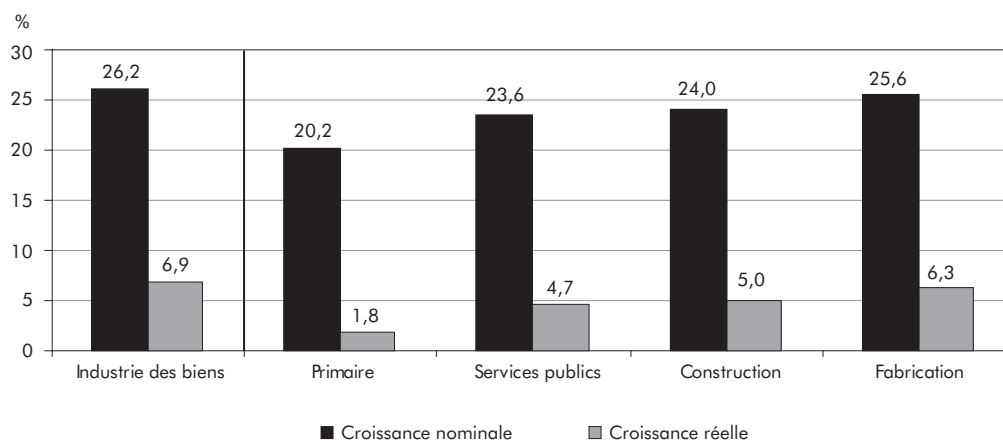
2.56 Rémunération hebdomadaire selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité, Québec, 1999-2007

	Ensemble		Industrie des biens		Primaire		Services publics		Construction		Fabrication	
	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
1999	566,60	1,6	622,88	0,4	575,51	-0,5	872,52	1,2	682,96	0,6	607,36	0,6
2000	579,66	2,3	642,47	3,1	598,10	3,9	891,08	2,1	697,15	2,1	626,70	3,2
2001	596,29	2,9	661,14	2,9	579,53	-3,1	925,98	3,9	721,58	3,5	645,58	3,0
2002	606,06	1,6	676,32	2,3	591,34	2,0	955,15	3,2	759,28	5,2	655,83	1,6
2003	619,25	2,2	700,70	3,6	628,89	6,3	1 003,60	5,1	748,10	-1,5	682,06	4,0
2004	641,41	3,6	732,31	4,5	670,05	6,5	1 021,28	1,8	767,12	2,5	715,83	5,0
2005	656,63	2,4	742,14	1,3	670,67	0,1	1 059,68	3,8	763,26	-0,5	727,77	1,7
2006	671,97	2,3	763,29	2,8	679,80	1,4	1 019,24	-3,8	824,84	8,1	743,95	2,2
2007	687,19	2,3	786,29	3,0	691,84	1,8	1 078,76	5,8	846,65	2,6	762,75	2,5
Variation 1999-2007		21,3		26,2		20,2		23,6		24,0		25,6

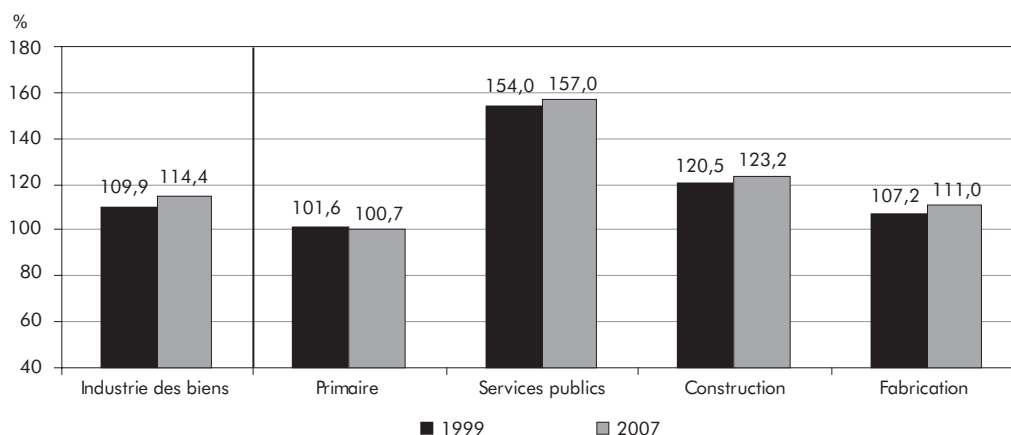
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.56 A Croissance nominale et réelle de la rémunération hebdomadaire de 1999 à 2007 selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité



2.56 B Position salariale de la rémunération hebdomadaire selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité par rapport à la moyenne d'ensemble, 1999 et 2007



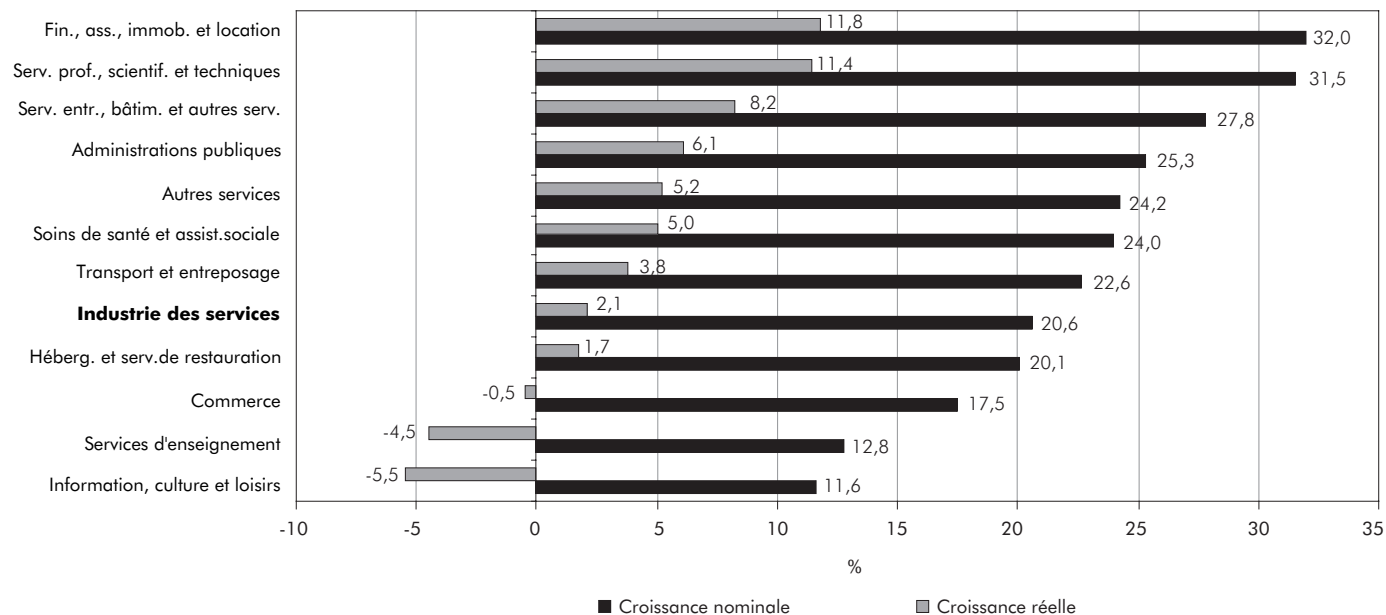
2.57 Rémunération hebdomadaire selon l'industrie des services et ses secteurs d'activité, Québec, 1999-2007

	Ensemble		Industrie des services		Commerce		Transport et entreposage		Fin., ass., immob. et location		Serv. prof., scientif. et techniques		Serv. entr., bâtim. et autres serv.	
	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation
	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%
1999	566,60	1,6	545,34	2,0	431,61	1,9	617,99	0,6	588,85	-1,6	672,54	5,0	413,96	-4,7
2000	579,66	2,3	556,42	2,0	435,73	1,0	660,89	6,9	617,87	4,9	718,12	6,8	438,36	5,9
2001	596,29	2,9	573,31	3,0	442,99	1,7	670,61	1,5	632,41	2,4	768,52	7,0	442,37	0,9
2002	606,06	1,6	580,51	1,3	445,87	0,7	679,23	1,3	674,31	6,6	769,76	0,2	437,90	-1,0
2003	619,25	2,2	590,71	1,8	453,77	1,8	691,43	1,8	663,48	-1,6	798,18	3,7	473,56	8,1
2004	641,41	3,6	610,50	3,4	468,86	3,3	708,28	2,4	706,21	6,4	820,09	2,7	500,02	5,6
2005	656,63	2,4	627,41	2,8	496,38	5,9	724,56	2,3	720,22	2,0	844,56	3,0	499,91	0,0
2006	671,97	2,3	642,92	2,5	495,87	-0,1	731,36	0,9	736,87	2,3	879,65	4,2	528,08	5,6
2007	687,19	2,3	657,74	2,3	507,00	2,2	757,72	3,6	777,49	5,5	884,66	0,6	528,88	0,2
Variation 1999-2007		21,3		20,6		17,5		22,6		32,0		31,5		27,8

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

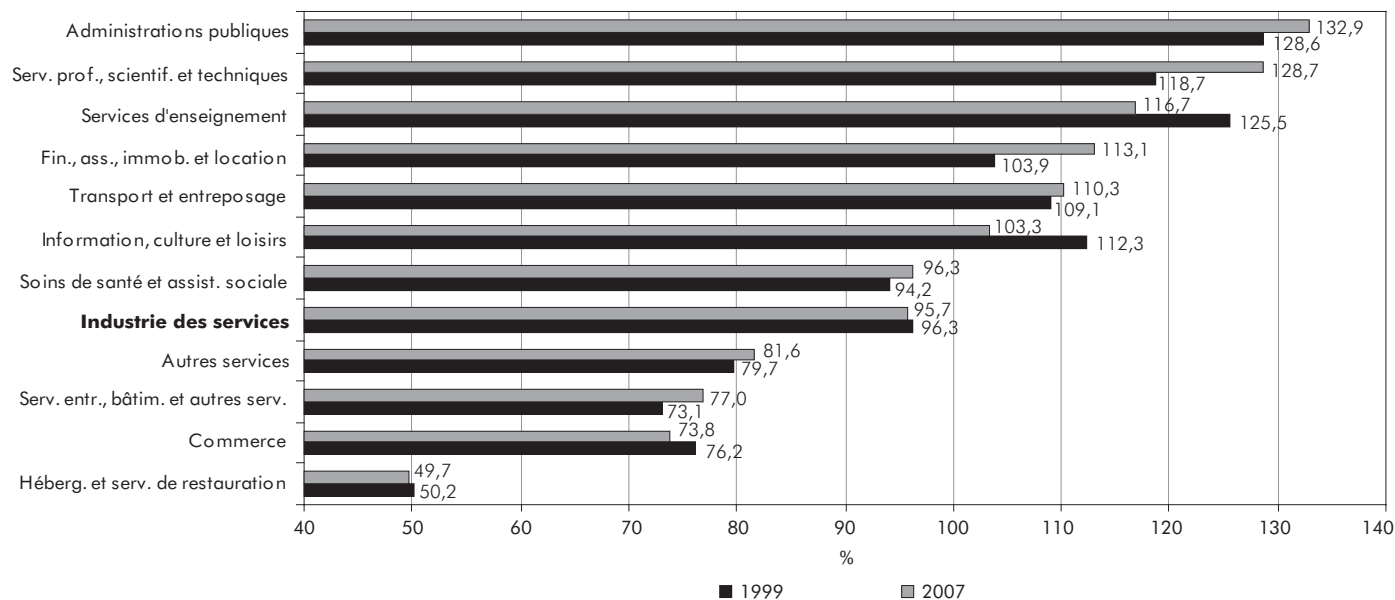
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.57 A Croissance nominale et réelle de la rémunération hebdomadaire de 1999 à 2007 selon l'industrie des services et ses secteurs d'activité



Services d'enseignement		Soins de santé et assist. sociale		Information, culture et loisirs		Héberg. et serv. de restauration		Autres services		Administrations publiques		
Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	
\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	\$	%	
710,94	3,4	533,83	0,9	636,16	5,4	284,47	1,5	451,63	1,1	728,76	1,5	1999
705,88	-0,7	548,29	2,7	620,41	-2,5	281,73	-1,0	478,88	6,0	752,37	3,2	2000
713,97	1,1	561,43	2,4	614,69	-0,9	295,33	4,8	500,88	4,6	786,59	4,5	2001
739,85	3,6	587,82	4,7	593,89	-3,4	294,26	-0,4	488,11	-2,5	795,85	1,2	2002
744,47	0,6	584,77	-0,5	650,09	9,5	308,88	5,0	493,78	1,2	832,66	4,6	2003
774,68	4,1	606,22	3,7	655,32	0,8	315,01	2,0	518,35	5,0	832,82	0,0	2004
752,28	-2,9	629,68	3,9	691,14	5,5	329,01	4,4	539,17	4,0	866,58	4,1	2005
814,90	8,3	630,82	0,2	673,62	-2,5	337,78	2,7	569,48	5,6	886,02	2,2	2006
802,23	-1,6	662,06	5,0	710,11	5,4	341,60	1,1	560,89	-1,5	913,34	3,1	2007
12,8		24,0		11,6		20,1		24,2		25,3		Variation 1999-2007

2.57 B Position salariale de la rémunération hebdomadaire selon l'industrie des services et ses secteurs d'activité par rapport à la moyenne d'ensemble, 1999 et 2007

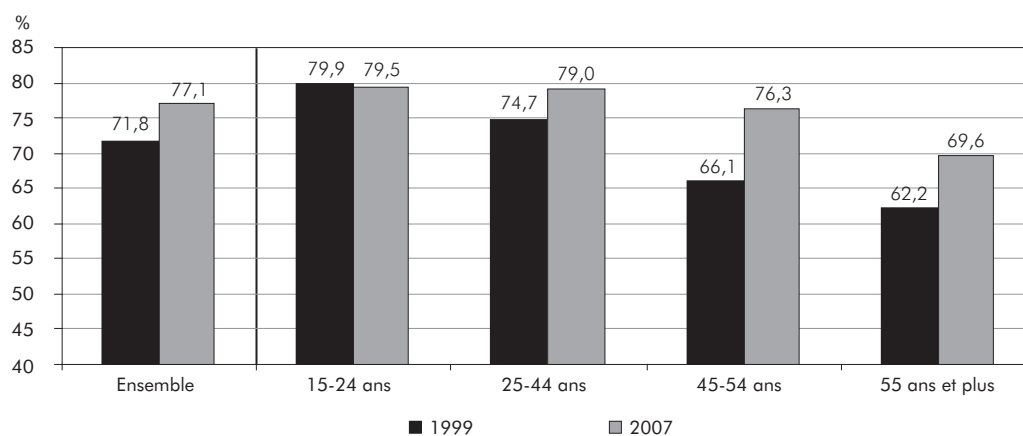


2.58 Rémunération hebdomadaire selon le sexe et le groupe d'âge, Québec, 1999-2007

	Femmes					Hommes				
	Ensemble	15-24 ans	25-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus	Ensemble	15-24 ans	25-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus
	\$									
1999	468,75	246,82	509,92	535,07	454,63	653,21	309,03	682,27	810,07	731,45
2000	482,86	248,60	524,15	562,21	466,14	666,11	326,73	701,10	828,63	712,71
2001	497,24	264,73	547,94	562,97	467,62	686,16	335,54	724,60	838,82	748,61
2002	507,71	263,13	559,41	583,03	486,85	695,62	337,32	729,80	848,55	786,93
2003	523,40	274,37	579,54	605,14	484,40	709,12	335,88	752,41	857,43	782,90
2004	547,76	273,68	604,31	638,60	522,72	730,33	349,65	771,71	880,03	789,02
2005	563,38	280,51	623,04	652,32	540,27	745,87	355,17	776,43	906,91	821,27
2006	577,97	281,27	628,57	683,23	560,33	760,81	358,63	799,93	911,88	839,33
2007	597,90	284,36	653,94	707,26	578,43	775,11	357,54	827,71	926,68	831,58
Variation 1999-2007 (%)	27,6	15,2	28,2	32,2	27,2	18,7	15,7	21,3	14,4	13,7

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.58 A Ratio femmes/hommes de la rémunération hebdomadaire selon le groupe d'âge, 1999 et 2007

2.59 Rémunération hebdomadaire selon le sexe et le niveau d'études, Québec, 1999-2007

	Femmes					Hommes				
	Ensemble	Sans diplôme d'études secondaires	Diplôme d'études secondaires	Études post-secondaires	Diplôme universitaire	Ensemble	Sans diplôme d'études secondaires	Diplôme d'études secondaires	Études post-secondaires	Diplôme universitaire
	\$									
1999	468,75	320,32	426,28	439,84	687,29	653,21	507,91	597,89	642,82	907,77
2000	482,86	323,95	429,17	453,09	715,36	666,11	522,02	627,61	645,60	935,14
2001	497,24	325,97	440,81	465,72	733,90	686,16	528,00	630,40	660,94	965,72
2002	507,71	333,31	437,47	477,70	765,51	695,62	534,07	642,48	672,71	982,21
2003	523,40	337,47	441,64	494,72	776,88	709,12	544,09	647,01	683,01	1006,53
2004	547,76	341,49	481,73	517,23	801,19	730,33	568,32	660,57	699,84	1020,35
2005	563,38	352,78	485,34	529,23	801,80	745,87	566,79	672,55	718,76	1036,24
2006	577,97	360,39	490,56	543,90	828,75	760,81	558,30	683,70	738,37	1047,59
2007	597,90	348,37	506,39	566,73	850,21	775,11	581,68	682,10	744,81	1072,94
Variation 1999-2007 (%)	27,6	8,8	18,8	28,8	23,7	18,7	14,5	14,1	15,9	18,2

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

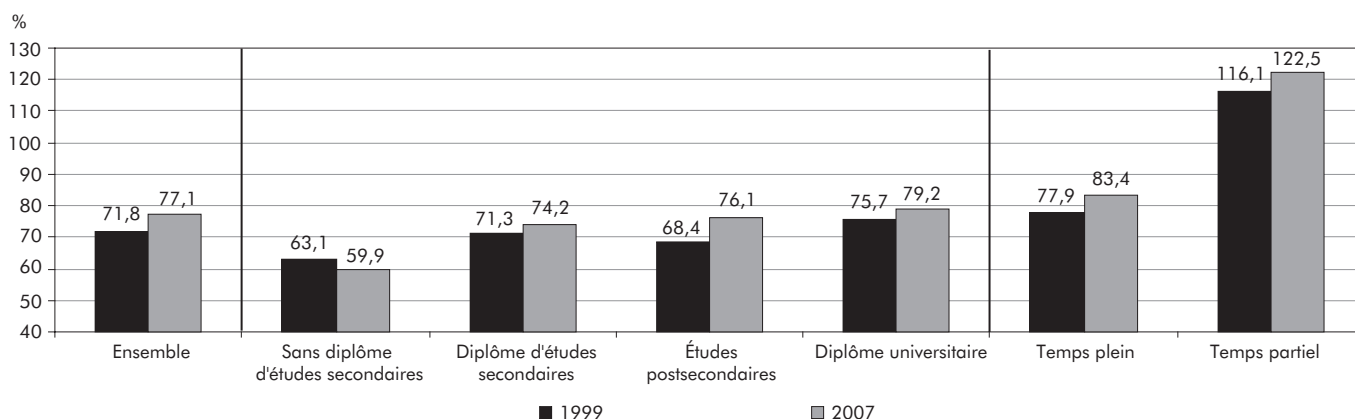
2.60 Rémunération hebdomadaire selon le sexe et le régime de travail, Québec, 1999-2007

	Femmes			Hommes		
	Ensemble	Temps plein	Temps partiel	Ensemble	Temps plein	Temps partiel
	\$					
1999	468,75	545,47	238,02	653,21	700,16	204,94
2000	482,86	561,52	242,00	666,11	716,92	199,24
2001	497,24	578,78	255,82	686,16	740,66	216,35
2002	507,71	595,66	259,94	695,62	750,91	216,04
2003	523,40	614,39	269,81	709,12	767,89	230,70
2004	547,76	645,57	269,11	730,33	792,05	223,52
2005	563,38	662,29	273,19	745,87	810,05	225,89
2006	577,97	678,45	282,96	760,81	827,25	230,71
2007	597,90	705,66	281,00	775,11	845,86	229,47
Variation 1999-2007 (%)	27,6	29,4	18,1	18,7	20,8	12,0

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.59 A Ratio femmes/hommes de la rémunération hebdomadaire selon le niveau d'études et le régime de travail, 1999 et 2007



2.61 Rémunération hebdomadaire selon le sexe et le statut de l'emploi, Québec, 1999-2007

	Femmes			Hommes		
	Ensemble	Permanent	Temporaire	Ensemble	Permanent	Temporaire
	\$					
1999	468,75	491,49	333,91	653,21	684,02	440,17
2000	482,86	507,16	346,67	666,11	697,51	454,31
2001	497,24	523,33	362,35	686,16	718,31	477,69
2002	507,71	531,84	376,18	695,62	726,90	497,56
2003	523,40	548,27	380,60	709,12	738,46	507,31
2004	547,76	571,75	408,48	730,33	760,73	517,06
2005	563,38	589,15	421,77	745,87	778,69	530,98
2006	577,97	607,52	412,20	760,81	795,66	545,47
2007	597,90	624,04	447,48	775,11	806,41	571,57
Variation 1999-2007 (%)	27,6	27,0	34,0	18,7	17,9	29,9

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

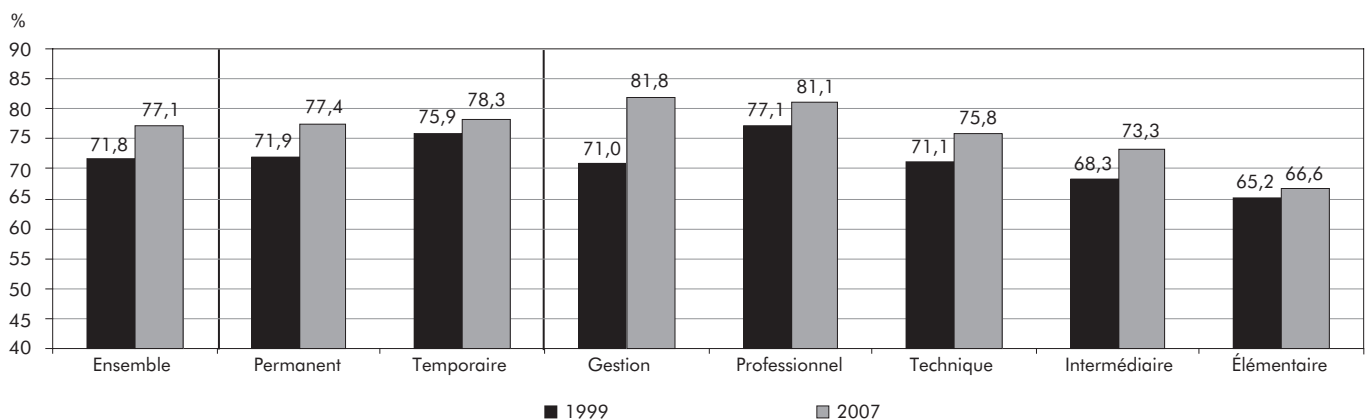
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.62 Rémunération hebdomadaire selon le sexe et le niveau de compétence, Québec, 1999-2007

	Femmes						Hommes					
	Ensemble	Gestion	Professionnel	Technique	Intermédiaire	Élémentaire	Ensemble	Gestion	Professionnel	Technique	Intermédiaire	Élémentaire
	\$											
1999	468,75	707,51	703,44	480,36	370,17	267,39	653,21	996,10	912,52	675,38	541,59	410,40
2000	482,86	731,66	741,35	493,86	383,27	266,32	666,11	1021,90	916,79	685,44	569,36	409,39
2001	497,24	811,85	752,77	505,90	395,43	283,47	686,16	1089,82	965,90	700,83	581,09	428,54
2002	507,71	868,52	771,27	523,66	406,90	276,73	695,62	1105,19	973,15	720,21	582,92	427,41
2003	523,40	949,23	801,09	530,68	407,06	289,32	709,12	1184,52	996,74	732,25	592,92	446,00
2004	547,76	979,76	825,98	555,93	430,40	293,89	730,33	1229,22	1041,89	746,90	617,30	449,85
2005	563,38	977,48	829,77	560,76	442,94	307,82	745,87	1250,66	1038,10	760,04	617,03	465,36
2006	577,97	1002,49	875,37	574,81	460,40	307,87	760,81	1202,90	1069,30	778,22	629,20	474,79
2007	597,90	1034,15	893,84	603,68	468,90	309,36	775,11	1263,50	1101,55	796,29	639,44	464,43
Variation 1999-2007 (%)	27,6	46,2	27,1	25,7	26,7	15,7	18,7	26,8	20,7	17,9	18,1	13,2

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.61 A Ratio femmes/hommes de la rémunération hebdomadaire selon le statut de l'emploi et le niveau de compétence, 1999 et 2007

2.63 Rémunération hebdomadaire selon le sexe et la tranche de durée de l'emploi, Québec, 1999-2007

	Femmes						Hommes					
	Ensemble	Moins de 12 mois	Entre 1 et 3 ans	Entre 4 et 9 ans	Entre 10 et 19 ans	20 ans et plus	Ensemble	Moins de 12 mois	Entre 1 et 3 ans	Entre 4 et 9 ans	Entre 10 et 19 ans	20 ans et plus
	\$											
1999	468,75	327,04	407,39	490,18	577,05	649,22	653,21	465,94	562,66	674,22	777,51	873,94
2000	482,86	340,00	418,73	503,90	590,75	664,85	666,11	489,98	572,22	694,29	804,33	866,89
2001	497,24	352,43	433,12	525,82	608,05	669,65	686,16	504,99	592,91	734,79	813,25	877,52
2002	507,71	350,19	449,41	539,10	623,15	680,02	695,62	494,08	621,73	720,56	823,20	911,42
2003	523,40	357,98	447,95	574,32	629,10	721,87	709,12	503,55	626,99	739,50	834,50	927,89
2004	547,76	376,50	471,98	588,42	670,77	743,55	730,33	522,13	631,05	793,96	858,71	942,94
2005	563,38	371,38	481,94	617,66	685,82	748,03	745,87	533,01	638,92	808,07	892,13	957,78
2006	577,97	397,97	501,13	619,25	708,24	776,91	760,81	543,51	657,64	820,72	913,80	979,96
2007	597,90	404,30	511,60	647,18	731,22	810,46	775,11	554,97	692,22	835,55	937,72	994,75
Variation 1999-2007 (%)	27,6	23,6	25,6	32,0	26,7	24,8	18,7	19,1	23,0	23,9	20,6	13,8

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

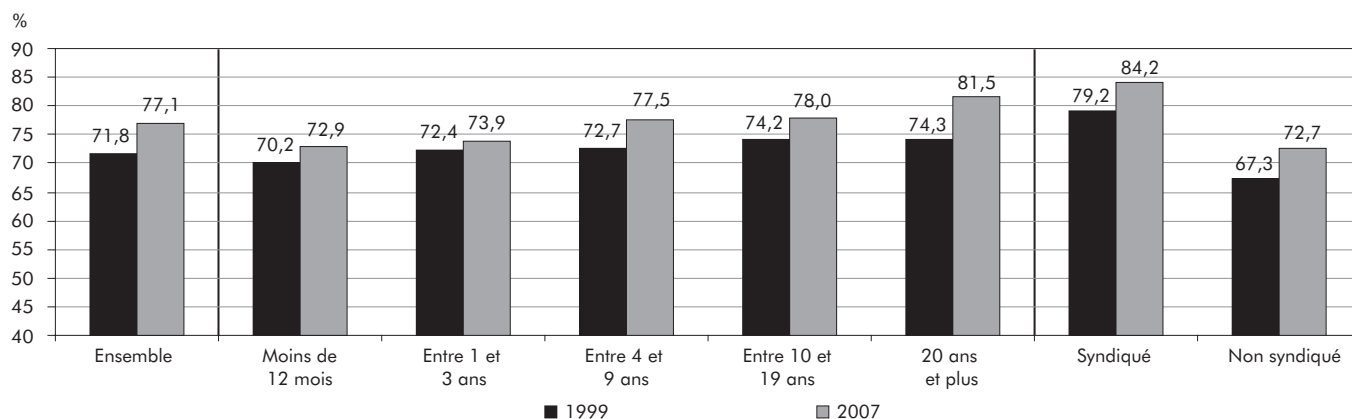
2.64 Rémunération hebdomadaire selon le sexe et la couverture syndicale, Québec, 1999-2007

	Femmes			Hommes		
	Ensemble	Syndiqué	Non syndiqué	Ensemble	Syndiqué	Non syndiqué
	\$					
1999	468,75	570,67	407,43	653,21	720,51	605,77
2000	482,86	584,77	421,85	666,11	732,68	617,24
2001	497,24	598,62	432,41	686,16	747,98	641,29
2002	507,71	617,97	438,47	695,62	759,14	648,65
2003	523,40	625,71	457,90	709,12	780,65	655,10
2004	547,76	645,85	486,90	730,33	792,15	686,73
2005	563,38	667,08	497,88	745,87	801,31	706,21
2006	577,97	678,65	514,47	760,81	826,64	713,77
2007	597,90	709,78	529,02	775,11	842,85	727,67
Variation 1999-2007 (%)	27,6	24,4	29,8	18,7	17,0	20,1

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.63 A Ratio femmes/hommes de la rémunération hebdomadaire selon la tranche de durée de l'emploi et la couverture syndicale, 1999 et 2007



2.65 Rémunération hebdomadaire selon le sexe et la taille de l'établissement, Québec, 1999-2007

	Femmes					Hommes				
	Ensemble	Moins de 20 employés	Entre 20 et 99 employés	Entre 100 et 500 employés	Plus de 500 employés	Ensemble	Moins de 20 employés	Entre 20 et 99 employés	Entre 100 et 500 employés	Plus de 500 employés
	\$									
1999	468,75	356,17	465,02	554,81	646,16	653,21	529,60	615,25	742,06	858,76
2000	482,86	369,99	486,59	568,55	648,25	666,11	551,58	628,58	754,35	843,85
2001	497,24	381,21	488,06	586,70	671,20	686,16	557,44	653,21	762,81	880,65
2002	507,71	383,88	514,07	594,05	680,17	695,62	574,22	660,86	773,18	895,68
2003	523,40	396,53	512,08	627,94	700,63	709,12	583,96	668,49	784,58	926,49
2004	547,76	414,86	533,67	654,68	754,88	730,33	597,48	685,05	815,45	973,06
2005	563,38	425,86	546,79	666,01	771,16	745,87	592,78	704,21	836,56	971,10
2006	577,97	436,34	569,32	678,93	780,45	760,81	609,26	725,71	848,75	990,87
2007	597,90	436,17	581,55	722,16	818,33	775,11	621,09	732,69	873,03	1021,56
Variation 1999-2007 (%)	27,6	22,5	25,1	30,2	26,6	18,7	17,3	19,1	17,6	19,0

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.66 Rémunération hebdomadaire selon le sexe et le secteur d'appartenance, Québec, 1999-2007

	Femmes			Hommes		
	Ensemble	Public	Privé	Ensemble	Public	Privé
	\$					
1999	468,75	616,45	410,22	653,21	805,63	617,46
2000	482,86	624,12	425,18	666,11	812,41	631,75
2001	497,24	646,07	435,32	686,16	832,24	650,81
2002	507,71	669,65	440,15	695,62	837,52	662,44
2003	523,40	688,75	453,34	709,12	862,12	673,87
2004	547,76	709,69	479,74	730,33	883,21	695,88
2005	563,38	718,62	496,26	745,87	890,80	712,02
2006	577,97	748,34	506,71	760,81	911,50	725,96
2007	597,90	774,79	523,67	775,11	934,59	737,96
Variation 1999-2007 (%)	27,6	25,7	27,7	18,7	16,0	19,5

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.65 A Ratio femmes/hommes de la rémunération hebdomadaire selon la taille de l'établissement et le secteur d'appartenance, 1999 et 2007



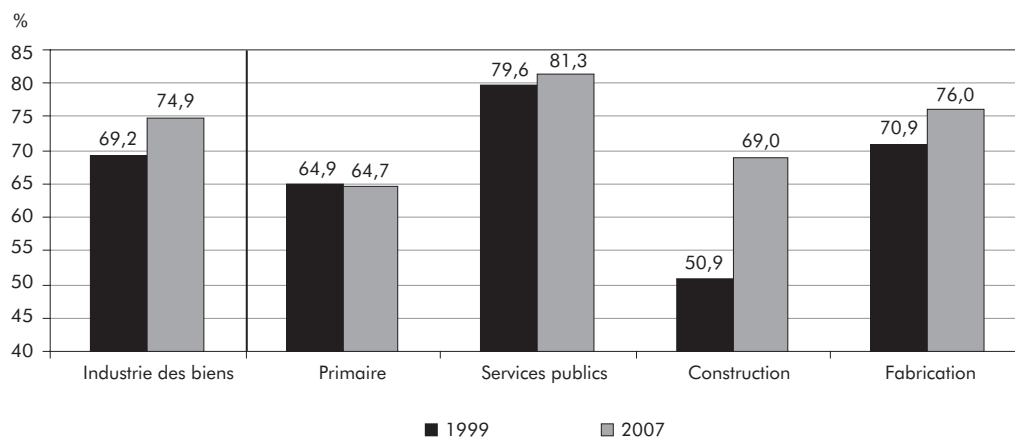
2.67 Rémunération hebdomadaire selon le sexe pour l'industrie des biens et ses secteurs d'activité, Québec, 1999-2007

	Ensemble	Industrie des biens	Primaire	Services publics	Construction	Fabrication
	\$					
Femmes						
1999	468,75	470,45	405,03	730,36	369,50	471,67
2000	482,86	486,97	401,03	776,29	446,92	485,82
2001	497,24	495,55	397,59	811,92	477,30	486,51
2002	507,71	508,38	364,56	739,24	452,97	513,40
2003	523,40	537,94	426,71	747,78	509,40	538,54
2004	547,76	573,50	427,67	877,05	542,65	569,14
2005	563,38	573,12	467,52	931,12	478,35	569,91
2006	577,97	600,41	525,05	937,33	541,88	598,04
2007	597,90	632,70	494,51	945,42	612,65	624,79
Variation 1999-2007 (%)	27,6	34,5	22,1	29,4	65,8	32,5
Hommes						
1999	653,21	679,73	623,76	917,06	726,28	665,45
2000	666,11	700,80	650,48	925,55	744,73	686,61
2001	686,16	720,97	632,26	979,66	757,13	710,19
2002	695,62	734,89	663,83	1027,30	791,38	714,11
2003	709,12	758,34	683,61	1089,76	779,83	742,54
2004	730,33	786,71	731,25	1079,95	805,26	772,60
2005	745,87	799,57	726,50	1117,75	803,84	790,34
2006	760,81	821,08	726,80	1048,25	871,30	804,93
2007	775,11	844,30	763,97	1163,13	887,36	822,49
Variation 1999-2007 (%)	18,7	24,2	22,5	26,8	22,2	23,6

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.67 A Ratio femmes/hommes de la rémunération hebdomadaire selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité, 1999 et 2007



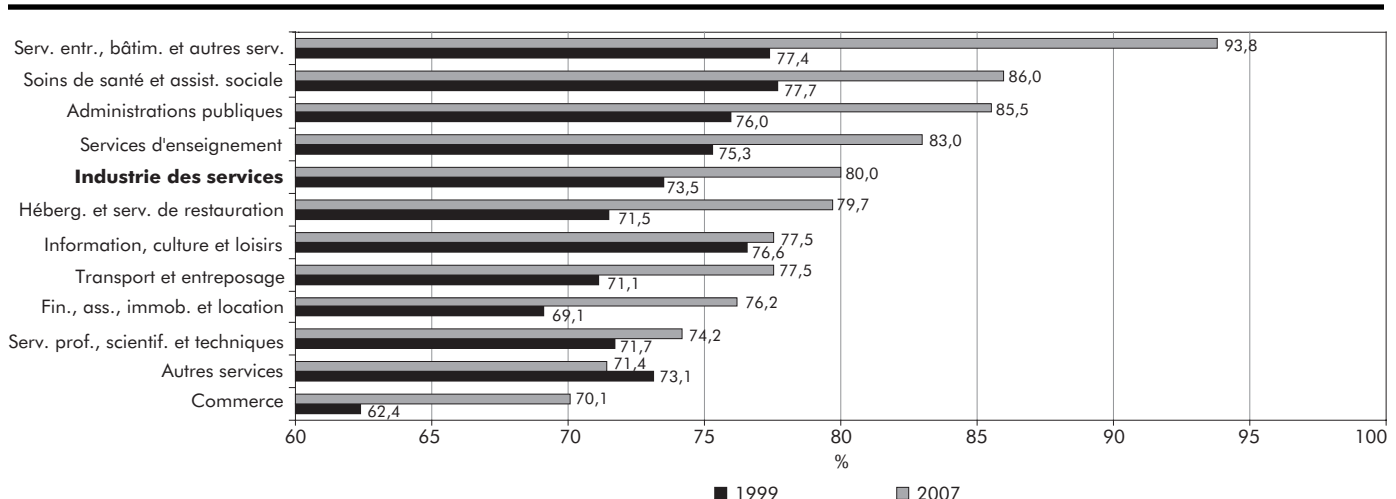
2.68 Rémunération hebdomadaire selon le sexe pour l'industrie des services et ses secteurs d'activité, Québec, 1999-2007

	Ensemble	Industrie des services	Commerce	Transport et entrepasage	Fin., ass., immob. et location	Serv. prof., scientif. et techniques	Serv. entr., bâtim. et autres serv.
\$							
Femmes							
1999	468,75	468,43	328,24	471,91	509,89	562,38	354,58
2000	482,86	482,10	345,78	512,08	540,14	591,77	379,09
2001	497,24	497,53	351,11	544,40	557,57	618,33	399,25
2002	507,71	507,60	357,44	554,19	583,12	620,14	395,44
2003	523,40	521,03	360,33	579,41	578,80	645,79	446,42
2004	547,76	543,81	369,47	576,92	635,15	667,73	469,17
2005	563,38	561,90	407,25	591,98	645,47	704,85	463,07
2006	577,97	574,61	402,65	597,96	669,39	735,56	463,97
2007	597,90	592,85	418,63	619,69	698,82	749,19	509,12
Variation 1999-2007 (%)	27,6	26,6	27,5	31,3	37,1	33,2	43,6
Hommes							
1999	653,21	637,19	526,42	663,84	738,15	784,80	458,13
2000	666,11	645,58	517,78	704,03	767,08	840,87	480,09
2001	686,16	666,01	530,88	714,49	772,40	893,99	471,24
2002	695,62	671,78	536,33	709,92	826,95	904,16	472,55
2003	709,12	680,05	542,79	739,32	833,26	937,62	497,09
2004	730,33	697,43	568,11	753,73	835,29	972,17	524,60
2005	745,87	714,06	591,74	770,53	866,31	995,73	523,09
2006	760,81	728,85	588,06	768,74	865,15	1000,74	576,20
2007	775,11	741,02	597,33	799,64	916,75	1009,63	543,00
Variation 1999-2007 (%)	18,7	16,3	13,5	20,5	24,2	28,6	18,5

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.68 A Ratio femmes/hommes de la rémunération hebdomadaire selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité, 1999 et 2007



Services d'enseignement	Soins de santé et assist. sociale	Information, culture et loisirs	Héberg. et serv. de restauration	Autres services	Administrations publiques	
\$						
						Femmes
634,97	501,78	546,00	245,75	379,06	624,63	1999
637,09	523,22	522,55	259,67	394,96	639,43	2000
651,96	532,62	544,34	271,62	393,61	671,04	2001
682,55	551,96	500,10	268,33	402,75	711,81	2002
686,31	562,79	556,86	280,06	396,08	744,47	2003
728,33	581,67	593,78	275,82	440,58	752,99	2004
712,69	604,85	598,15	298,93	453,85	765,26	2005
756,15	603,52	594,66	316,93	500,97	801,78	2006
746,78	642,29	618,64	309,47	471,89	844,15	2007
17,6	28,0	13,3	25,9	24,5	35,1	Variation 1999-2007 (%)
						Hommes
843,38	645,53	713,19	343,81	518,44	822,08	1999
824,59	639,30	701,37	315,89	568,61	852,33	2000
823,13	671,90	675,75	333,22	612,88	890,00	2001
847,31	721,63	676,74	336,14	578,76	871,59	2002
839,04	674,88	731,54	353,19	587,19	923,27	2003
856,84	707,61	718,99	373,86	596,76	919,33	2004
828,13	731,23	773,90	369,93	629,75	972,62	2005
905,51	746,35	744,34	367,50	650,10	973,63	2006
899,71	747,03	798,08	388,27	661,30	987,51	2007
6,7	15,7	11,9	12,9	27,6	20,1	Variation 1999-2007 (%)

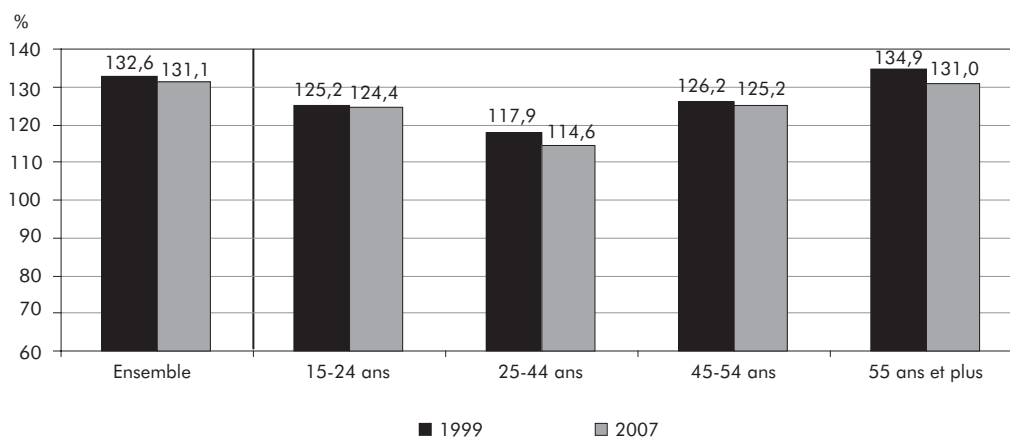
2.69 Rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance et le groupe d'âge, Québec, 1999-2007

	Public					Privé				
	Ensemble	15-24 ans	25-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus	Ensemble	15-24 ans	25-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus
	\$									
1999	697,91	341,75	680,17	785,35	769,69	526,48	272,94	576,95	622,33	570,65
2000	703,86	309,37	688,81	804,26	741,93	541,03	288,07	595,78	641,92	564,00
2001	724,69	351,00	719,64	802,13	765,40	555,31	296,20	615,40	651,68	581,42
2002	739,18	338,95	727,96	825,81	806,76	564,14	297,11	624,96	660,27	606,57
2003	758,36	369,08	760,61	836,87	798,01	575,17	297,54	640,81	678,66	599,35
2004	778,36	385,62	764,86	866,22	843,86	598,55	302,72	667,34	709,54	607,36
2005	786,78	381,92	772,59	876,60	833,43	614,54	309,43	681,08	728,20	637,16
2006	814,03	378,57	796,26	904,42	862,59	627,15	314,37	694,31	746,00	643,14
2007	837,70	390,13	822,67	943,70	851,38	639,18	313,52	717,81	753,64	649,83
Variation 1999-2007 (%)	20,0	14,2	21,0	20,2	10,6	21,4	14,9	24,4	21,1	13,9

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.69 A Ratio public/privé de la rémunération hebdomadaire selon le groupe d'âge, 1999 et 2007



2.70 Rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance et le niveau d'études, Québec, 1999-2007

	Public					Privé				
	Ensemble	Sans diplôme d'études secondaires	Diplôme d'études secondaires	Études postsecondaires	Diplôme universitaire	Ensemble	Sans diplôme d'études secondaires	Diplôme d'études secondaires	Études postsecondaires	Diplôme universitaire
	\$									
1999	697,91	502,71	591,69	623,70	856,41	526,48	431,93	495,26	521,45	748,46
2000	703,86	507,94	609,98	636,99	858,89	541,03	440,77	512,58	527,28	792,28
2001	724,69	515,54	603,87	657,60	879,13	555,31	441,54	522,34	538,68	822,95
2002	739,18	506,05	628,63	663,76	913,38	564,14	451,86	521,88	550,63	840,20
2003	758,36	510,81	630,37	678,36	933,24	575,17	459,22	529,50	562,35	848,81
2004	778,36	531,89	656,38	702,04	947,21	598,55	471,58	551,62	582,19	876,62
2005	786,78	560,73	678,10	713,17	943,69	614,54	478,29	557,26	596,65	888,63
2006	814,03	529,92	681,28	734,37	977,79	627,15	473,45	567,81	617,19	897,98
2007	837,70	562,87	702,73	755,84	996,10	639,18	482,03	569,70	625,94	922,77
Variation 1999-2007 (%)	20,0	12,0	18,8	21,2	16,3	21,4	11,6	15,0	20,0	23,3

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

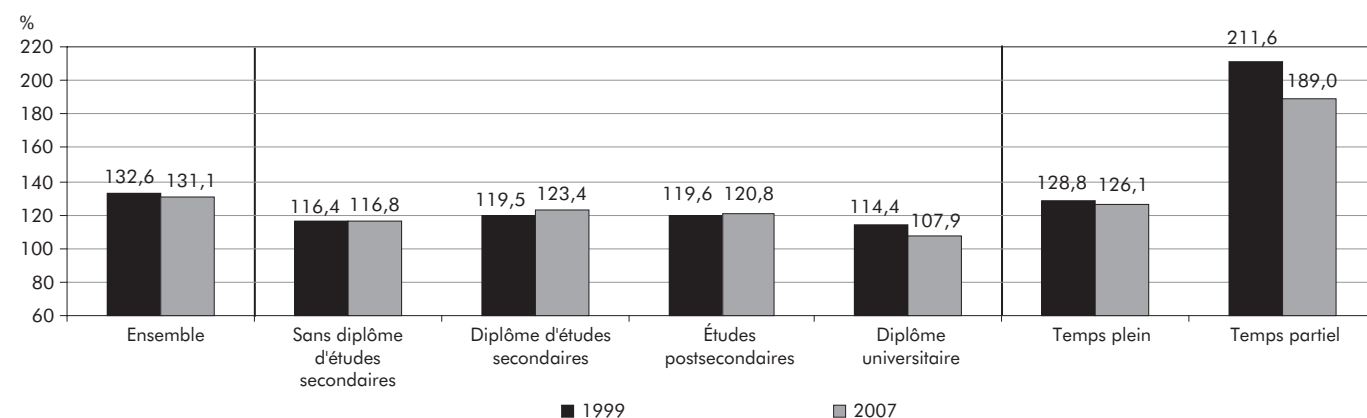
2.71 Rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance et le régime de travail, Québec, 1999-2007

	Public			Privé		
	Ensemble	Temps plein	Temps partiel	Ensemble	Temps plein	Temps partiel
	\$					
1999	697,91	766,35	378,51	526,48	595,03	178,84
2000	703,86	780,54	364,22	541,03	611,08	181,20
2001	724,69	800,81	386,54	555,31	630,06	194,64
2002	739,18	818,74	398,79	564,14	642,79	195,00
2003	758,36	832,52	428,73	575,17	659,12	203,88
2004	778,36	858,60	414,20	598,55	686,33	205,99
2005	786,78	869,04	410,12	614,54	703,88	209,86
2006	814,03	900,11	414,82	627,15	717,44	220,71
2007	837,70	927,35	415,25	639,18	735,35	219,72
Variation 1999-2007 (%)	20,0	21,0	9,7	21,4	23,6	22,9

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.70 A Ratio public/privé de la rémunération hebdomadaire selon le niveau d'études et le régime de travail, 1999 et 2007



2.72 Rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance et le statut de l'emploi, Québec, 1999-2007

	Public			Privé		
	Ensemble	Permanent	Temporaire	Ensemble	Permanent	Temporaire
	\$					
1999	697,91	742,86	483,66	526,48	551,93	345,02
2000	703,86	753,21	479,92	541,03	566,83	363,55
2001	724,69	778,82	503,19	555,31	582,40	376,27
2002	739,18	789,65	529,85	564,14	589,89	391,51
2003	758,36	811,33	534,60	575,17	599,93	393,85
2004	778,36	831,07	554,04	598,55	623,56	412,31
2005	786,78	833,43	588,31	614,54	643,29	418,14
2006	814,03	874,96	576,91	627,15	656,04	427,47
2007	837,70	895,69	608,85	639,18	664,90	452,31
Variation 1999-2007 (%)	20,0	20,6	25,9	21,4	20,5	31,1

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

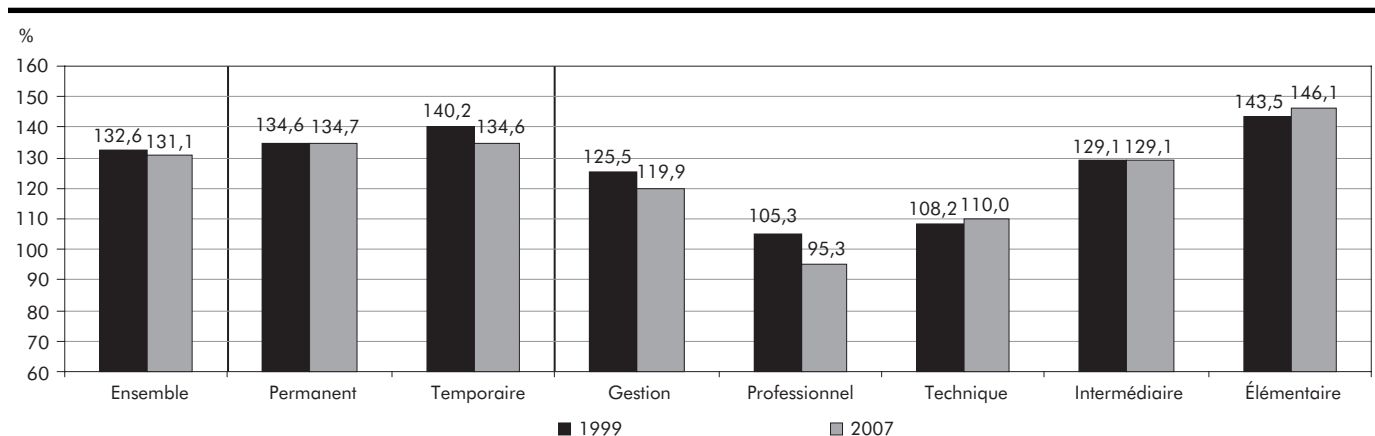
2.73 Rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance et le niveau de compétence, Québec, 1999-2007

	Public						Privé					
	Ensemble	Gestion	Profes- sionnel	Technique	Intermé- diaire	Élémen- taire	Ensemble	Gestion	Profes- sionnel	Technique	Intermé- diaire	Élémen- taire
	\$											
1999	697,91	1 072,15	815,57	627,92	562,58	478,12	526,48	854,20	774,59	580,47	435,90	333,22
2000	703,86	1 078,60	820,39	636,26	566,34	489,40	541,03	868,92	818,04	591,99	458,93	328,00
2001	724,69	1 110,23	844,97	657,34	592,66	510,69	555,31	952,74	848,41	604,76	465,79	342,66
2002	739,18	1 160,43	864,83	683,18	598,75	488,24	564,14	993,72	857,71	620,19	471,11	341,47
2003	758,36	1 261,99	881,48	688,53	594,39	528,58	575,17	1 045,50	888,64	632,63	476,39	356,66
2004	778,36	1 236,30	910,06	718,09	622,45	532,02	598,55	1 097,81	927,81	647,63	497,43	362,62
2005	786,78	1 291,07	890,71	724,65	617,40	574,29	614,54	1 104,22	953,66	656,46	504,89	377,28
2006	814,03	1 350,27	936,47	729,86	655,45	560,93	627,15	1 080,09	990,18	679,75	514,68	379,35
2007	837,70	1 354,23	959,02	764,70	673,06	550,10	639,18	1 129,10	1 005,92	695,22	521,41	376,49
Variation 1999-2007 (%)	20,0	26,3	17,6	21,8	19,6	15,1	21,4	32,2	29,9	19,8	19,6	13,0

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.72 A Ratio public/privé de la rémunération hebdomadaire selon le statut de l'emploi et le niveau de compétence, 1999 et 2007



2.74 Rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance et la tranche de durée de l'emploi, Québec, 1999-2007

	Public						Privé					
	Ensemble	Moins de 12 mois	Entre 1 et 3 ans	Entre 4 et 9 ans	Entre 10 et 19 ans	20 ans et plus	Ensemble	Moins de 12 mois	Entre 1 et 3 ans	Entre 4 et 9 ans	Entre 10 et 19 ans	20 ans et plus
	\$											
1999	697,91	466,05	573,96	697,48	752,09	822,76	526,48	389,89	471,52	556,48	648,16	749,57
2000	703,86	475,91	589,86	693,25	757,48	823,38	541,03	409,72	482,74	579,20	666,91	750,38
2001	724,69	492,53	608,22	728,37	787,62	836,22	555,31	423,32	496,08	609,95	667,12	759,30
2002	739,18	498,96	607,81	737,31	813,33	862,10	564,14	414,46	523,10	603,32	681,39	774,60
2003	758,36	503,08	658,22	756,29	823,20	880,18	575,17	422,23	512,90	631,08	687,03	809,98
2004	778,36	548,48	660,40	773,87	858,87	895,97	598,55	437,84	526,69	671,82	714,28	829,30
2005	786,78	539,37	659,16	774,20	873,58	903,79	614,54	446,11	537,82	693,88	747,08	829,15
2006	814,03	582,59	687,09	798,58	920,68	924,86	627,15	458,75	556,86	696,03	761,80	859,49
2007	837,70	586,37	693,38	838,39	939,00	968,43	639,18	469,20	581,20	708,43	778,03	858,79
Variation 1999-2007 (%)	20,0	25,8	20,8	20,2	24,9	17,7	21,4	20,3	23,3	27,3	20,0	14,6

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

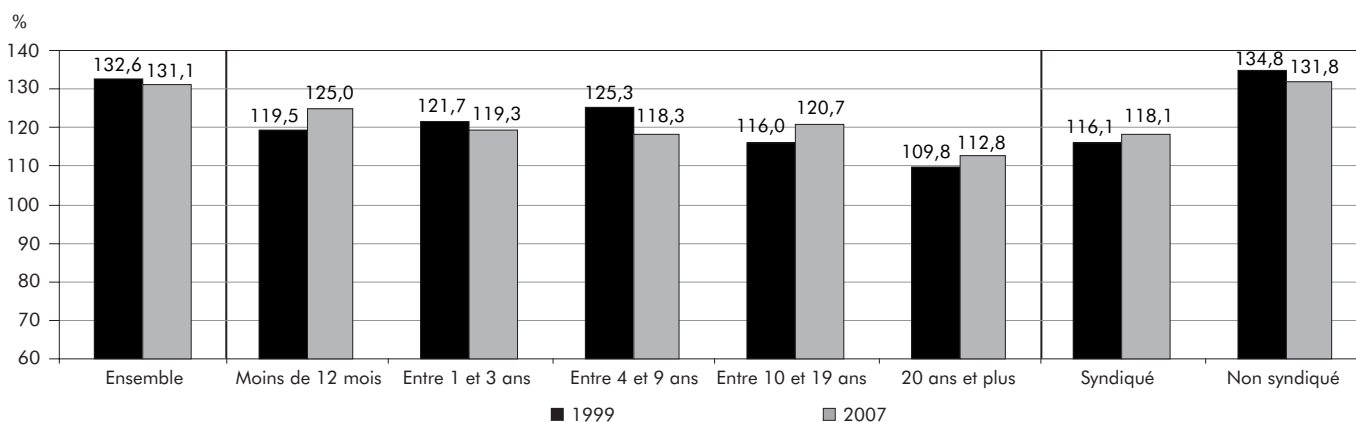
2.75 Rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance et la couverture syndicale, Québec, 1999-2007

	Public			Privé		
	Ensemble	Syndiqué	Non syndiqué	Ensemble	Syndiqué	Non syndiqué
	\$					
1999	697,91	704,80	669,49	526,48	607,28	496,50
2000	703,86	714,88	659,60	541,03	624,52	509,24
2001	724,69	734,42	682,36	555,31	628,34	527,45
2002	739,18	748,83	695,60	564,14	645,34	533,10
2003	758,36	768,23	715,10	575,17	655,84	543,30
2004	778,36	782,18	761,00	598,55	667,55	573,41
2005	786,78	793,25	759,24	614,54	684,86	588,45
2006	814,03	820,55	784,17	627,15	697,03	601,29
2007	837,70	844,65	807,04	639,18	714,94	612,14
Variation 1999-2007 (%)	20,0	19,8	20,5	21,4	17,7	23,3

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.74 A Ratio public/privé de la rémunération hebdomadaire selon la tranche de durée de l'emploi et la couverture syndicale, 1999 et 2007



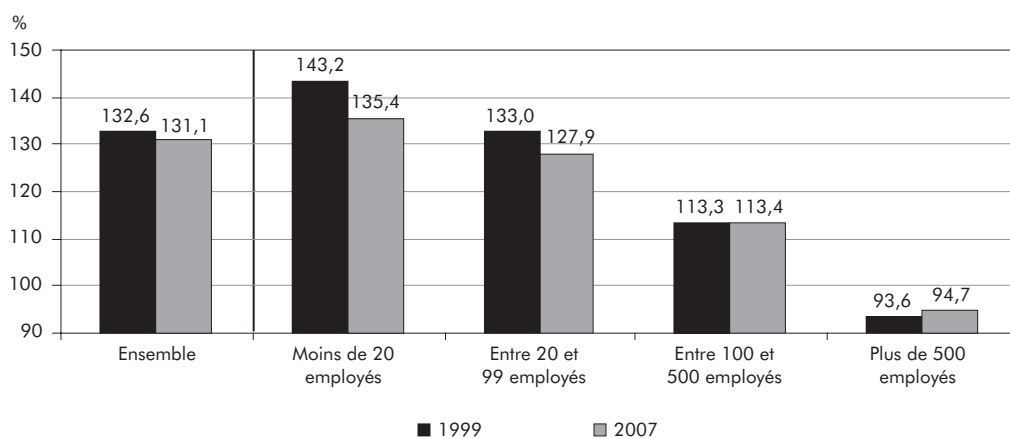
2.76 Rémunération hebdomadaire selon le secteur d'appartenance et la taille de l'établissement, Québec, 1999-2007

	Public					Privé				
	Ensemble	Moins de 20 employés	Entre 20 et 99 employés	Entre 100 et 500 employés	Plus de 500 employés	Ensemble	Moins de 20 employés	Entre 20 et 99 employés	Entre 100 et 500 employés	Plus de 500 employés
	\$									
1999	697,91	605,16	680,70	718,02	739,31	526,48	422,53	511,98	633,51	789,50
2000	703,86	609,67	695,71	728,93	735,31	541,03	438,19	527,71	651,75	772,16
2001	724,69	602,59	711,18	772,46	749,24	555,31	447,02	541,19	649,94	814,09
2002	739,18	615,71	742,65	761,84	768,61	564,14	457,09	552,42	667,58	818,77
2003	758,36	641,73	744,38	792,74	790,21	575,17	468,74	553,01	684,28	848,50
2004	778,36	666,83	765,24	804,96	819,04	598,55	479,04	576,47	719,08	912,90
2005	786,78	628,50	780,10	823,74	826,92	614,54	488,08	590,25	736,83	926,50
2006	814,03	649,80	810,29	844,10	857,77	627,15	502,27	615,40	741,96	919,16
2007	837,70	683,28	800,06	878,30	895,12	639,18	504,70	625,36	774,44	945,19
Variation 1999-2007 (%)	20,0	12,9	17,5	22,3	21,1	21,4	19,4	22,1	22,2	19,7

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.76 A Ratio public/privé de la rémunération hebdomadaire selon la taille de l'établissement, Québec, 1999 et 2007



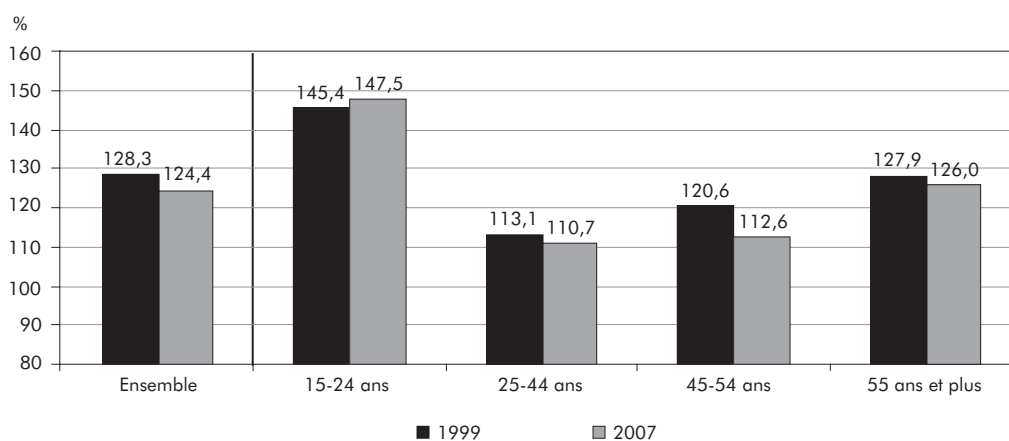
2.77 Rémunération hebdomadaire selon la couverture syndicale et le groupe d'âge, Québec, 1999-2007

	Syndiqué					Non syndiqué				
	Ensemble	15-24 ans	25-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus	Ensemble	15-24 ans	25-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus
	\$									
1999	653,72	371,75	644,90	740,91	711,27	509,56	255,59	570,14	614,56	556,29
2000	667,40	371,15	666,38	758,60	682,14	521,10	267,48	583,55	632,91	560,70
2001	679,72	379,12	686,15	752,03	723,09	539,25	278,60	608,60	649,41	562,78
2002	695,27	392,15	701,58	769,56	749,21	544,99	273,51	611,55	662,55	594,75
2003	709,43	403,13	715,86	782,54	748,79	556,34	276,54	636,03	677,24	567,39
2004	723,72	403,57	733,75	800,09	758,08	586,86	283,30	661,74	719,65	602,93
2005	738,16	421,81	746,50	814,91	770,56	601,73	284,11	673,03	739,94	637,02
2006	757,49	419,18	763,38	837,20	795,88	614,44	290,18	687,55	756,76	640,68
2007	779,42	427,19	788,56	863,94	802,39	626,58	289,65	712,41	767,48	636,66
Variation 1999-2007 (%)	19,2	14,9	22,3	16,6	12,8	23,0	13,3	25,0	24,9	14,4

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.77 A Ratio syndiqué/non syndiqué de la rémunération hebdomadaire selon le groupe d'âge, 1999 et 2007



2.78 Rémunération hebdomadaire selon la couverture syndicale et le niveau d'études, Québec, 1999-2007

	Syndiqué					Non syndiqué				
	Ensemble	Sans diplôme d'études secondaires	Diplôme d'études secondaires	Études post-secondaires	Diplôme universitaire	Ensemble	Sans diplôme d'études secondaires	Diplôme d'études secondaires	Études post-secondaires	Diplôme universitaire
	\$									
1999	653,72	554,90	594,58	631,32	822,79	509,56	376,47	460,12	486,44	778,91
2000	667,40	560,81	625,60	644,32	835,21	521,10	385,79	468,94	489,42	812,56
2001	679,72	568,31	630,87	651,17	858,76	539,25	383,97	472,66	505,73	841,12
2002	695,27	575,25	634,07	671,67	879,96	544,99	392,73	479,16	510,38	868,38
2003	709,43	586,77	638,53	684,39	907,26	556,34	390,41	484,42	521,65	872,76
2004	723,72	605,04	649,19	700,59	902,80	586,86	411,42	518,81	546,74	912,21
2005	738,16	620,75	670,23	712,49	903,44	601,73	416,47	520,11	562,24	919,60
2006	757,49	602,29	684,57	732,03	942,28	614,44	417,53	522,40	581,32	926,19
2007	779,42	637,48	691,28	752,84	957,21	626,58	415,55	528,40	590,53	953,44
Variation 1999-2007 (%)	19,2	14,9	16,3	19,2	16,3	23,0	10,4	14,8	21,4	22,4

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

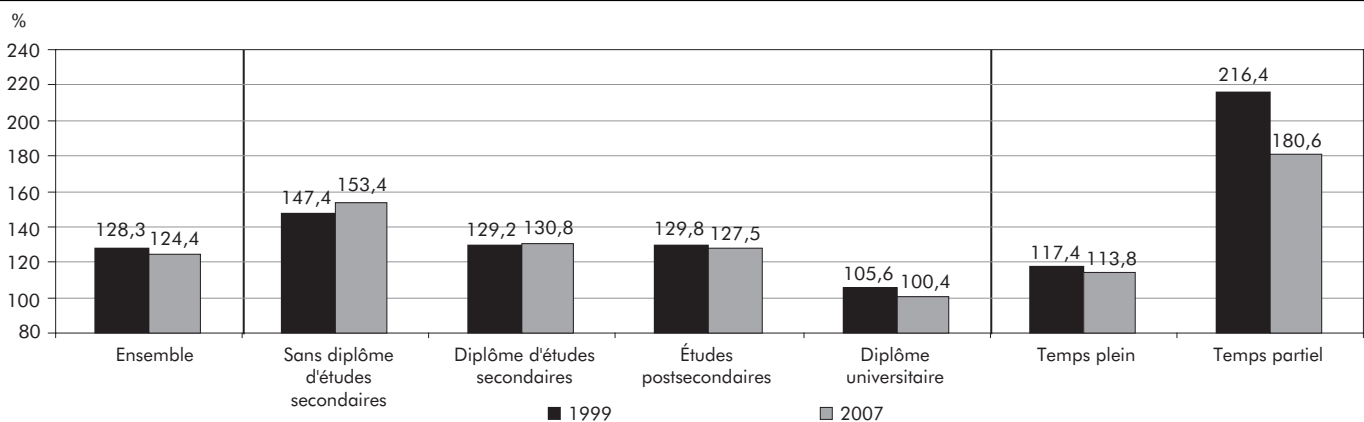
2.79 Rémunération hebdomadaire selon la couverture syndicale et le régime de travail, Québec, 1999-2007

	Syndiqué			Non syndiqué		
	Ensemble	Temps plein	Temps partiel	Ensemble	Temps plein	Temps partiel
	\$					
1999	653,72	694,94	366,85	509,56	591,85	169,50
2000	667,40	712,75	361,04	521,10	605,60	170,16
2001	679,72	728,92	367,30	539,25	628,03	186,20
2002	695,27	745,36	381,96	544,99	639,02	185,05
2003	709,43	759,87	398,85	556,34	655,76	193,97
2004	723,72	778,87	382,67	586,86	690,33	199,36
2005	738,16	791,55	391,16	601,73	709,29	202,31
2006	757,49	818,03	388,09	614,44	720,14	210,88
2007	779,42	841,32	386,65	626,58	739,58	214,07
Variation 1999-2007 (%)	19,2	21,1	5,4	23,0	25,0	26,3

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.78 A Ratio syndiqué/non syndiqué de la rémunération hebdomadaire selon le niveau d'études et le régime de travail, 1999 et 2007



2.80 Rémunération hebdomadaire selon la couverture syndicale et le statut de l'emploi, Québec, 1999-2007

	Syndiqué			Non syndiqué		
	Ensemble	Permanent	Temporaire	Ensemble	Permanent	Temporaire
	\$					
1999	653,72	671,20	517,79	509,56	542,44	320,91
2000	667,40	683,45	545,10	521,10	556,89	326,61
2001	679,72	699,63	549,17	539,25	576,17	341,37
2002	695,27	712,73	581,53	544,99	580,48	349,41
2003	709,43	725,89	597,05	556,34	591,97	344,45
2004	723,72	742,10	596,94	586,86	621,21	378,28
2005	738,16	756,53	616,51	601,73	639,41	389,77
2006	757,49	777,94	632,01	614,44	655,29	380,20
2007	779,42	799,20	653,56	626,58	662,01	415,63
Variation 1999-2007 (%)	19,2	19,1	26,2	23,0	22,0	29,5

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

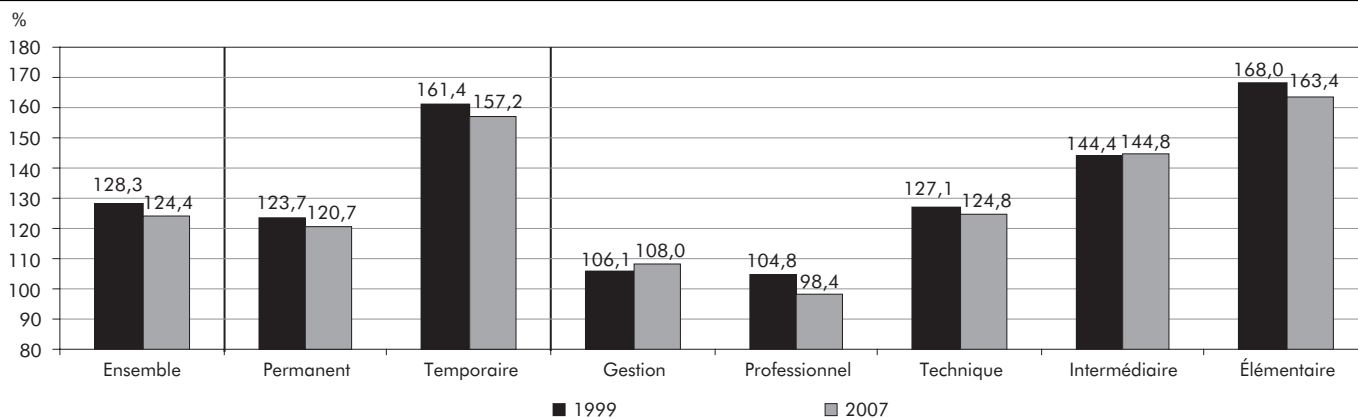
2.81 Rémunération hebdomadaire selon la couverture syndicale et le niveau de compétence, Québec, 1999-2007

	Syndiqué						Non syndiqué					
	Ensemble	Gestion	Professionnel	Technique	Intermédiaire	Élémentaire	Ensemble	Gestion	Professionnel	Technique	Intermédiaire	Élémentaire
	\$											
1999	653,72	933,51	813,96	676,79	563,25	473,19	509,56	880,16	776,36	532,51	390,07	281,68
2000	667,40	909,73	832,06	699,08	586,08	463,16	521,10	911,28	803,31	534,06	406,53	281,77
2001	679,72	1021,94	852,20	704,94	600,49	480,43	539,25	979,19	839,45	557,74	411,71	290,74
2002	695,27	1030,38	869,45	729,50	602,65	490,89	544,99	1024,85	851,92	568,64	420,86	285,24
2003	709,43	1179,66	898,80	736,98	609,54	512,85	556,34	1078,35	865,75	582,88	418,97	292,30
2004	723,72	1123,06	916,42	751,31	635,03	516,02	586,86	1125,58	919,81	605,85	440,55	306,79
2005	738,16	1159,98	910,72	756,86	649,11	527,45	601,73	1138,67	926,32	613,95	443,54	322,70
2006	757,49	1152,66	951,94	786,07	655,64	526,47	614,44	1125,42	968,70	627,70	461,50	328,70
2007	779,42	1251,75	972,30	805,93	677,02	527,07	626,58	1159,45	987,77	645,71	467,65	322,64
Variation 1999-2007 (%)	19,2	34,1	19,5	19,1	20,2	11,4	23,0	31,7	27,2	21,3	19,9	14,5

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.80 A Ratio syndiqué/non syndiqué de la rémunération hebdomadaire selon le statut de l'emploi et le niveau de compétence, 1999 et 2007



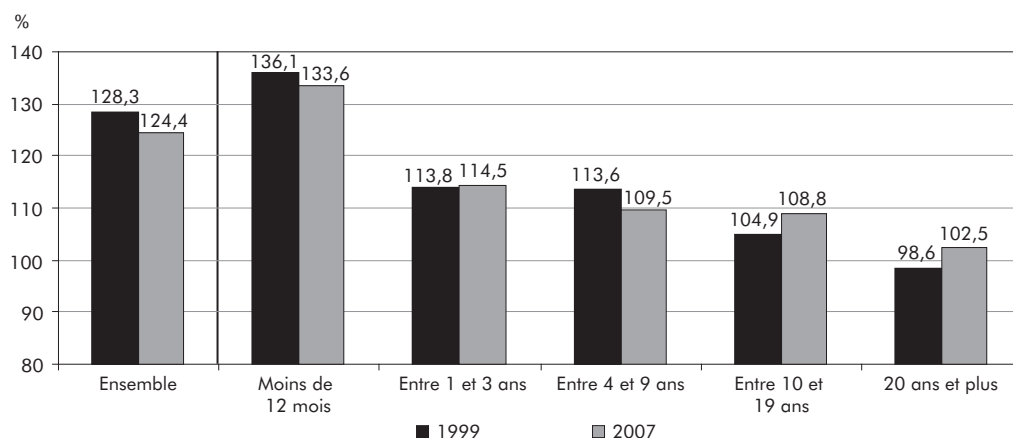
2.82 Rémunération hebdomadaire selon la couverture syndicale et la tranche de durée de l'emploi, Québec, 1999-2007

	Syndiqué						Non syndiqué					
	Ensemble	Moins de 12 mois	Entre 1 et 3 ans	Entre 4 et 9 ans	Entre 10 et 19 ans	20 ans et plus	Ensemble	Moins de 12 mois	Entre 1 et 3 ans	Entre 4 et 9 ans	Entre 10 et 19 ans	20 ans et plus
	\$											
1999	653,72	506,40	533,72	631,88	696,76	779,28	509,56	372,12	468,85	556,20	664,49	790,41
2000	667,40	517,83	556,05	652,30	722,69	776,89	521,10	391,80	475,04	573,14	665,27	801,30
2001	679,72	534,91	562,88	680,79	730,32	792,14	539,25	402,77	493,48	604,60	681,91	802,58
2002	695,27	536,77	589,28	685,22	754,98	812,84	544,99	393,23	513,61	597,39	690,26	816,94
2003	709,43	549,60	608,54	702,55	756,15	834,12	556,34	398,77	502,81	628,49	705,21	858,16
2004	723,72	548,71	621,08	731,55	778,84	846,22	586,86	423,50	517,44	669,20	745,95	878,84
2005	738,16	573,59	618,60	737,11	816,63	853,85	601,73	421,08	531,22	695,83	762,28	877,79
2006	757,49	583,87	641,30	757,89	838,21	873,02	614,44	442,95	549,61	693,81	789,50	915,10
2007	779,42	599,26	657,81	779,49	864,82	916,40	626,58	448,46	574,33	711,86	795,19	894,11
Variation 1999-2007 (%)	19,2	18,3	23,3	23,4	24,1	17,6	23,0	20,5	22,5	28,0	19,7	13,1

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.82 A Ratio syndiqué/non syndiqué de la rémunération hebdomadaire selon la tranche de durée de l'emploi, 1999 et 2007



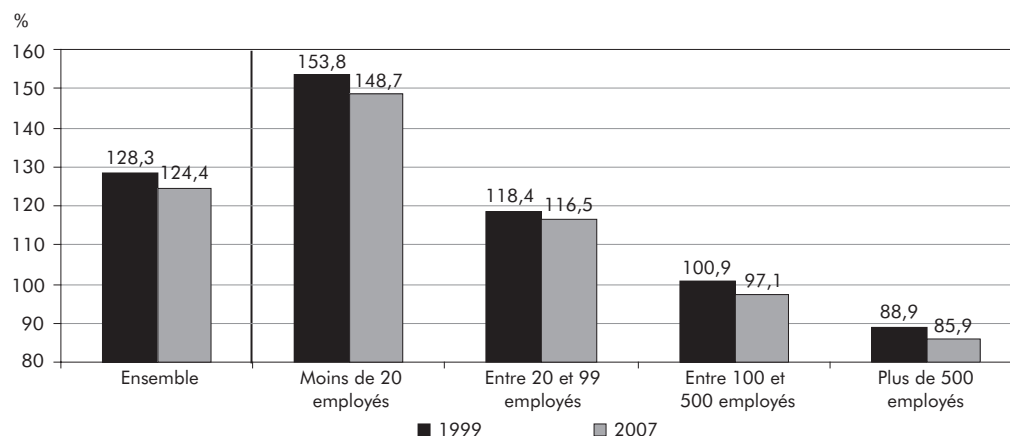
2.83 Rémunération hebdomadaire selon la couverture syndicale et la taille de l'établissement, Québec, 1999-2007

	Syndiqué					Non syndiqué				
	Ensemble	Moins de 20 employés	Entre 20 et 99 employés	Entre 100 et 500 employés	Plus de 500 employés	Ensemble	Moins de 20 employés	Entre 20 et 99 employés	Entre 100 et 500 employés	Plus de 500 employés
	\$									
1999	653,72	622,69	603,94	661,16	732,93	509,56	404,90	510,07	655,13	824,32
2000	667,40	646,77	621,46	678,40	729,87	521,10	416,63	526,68	669,16	801,31
2001	679,72	632,36	638,80	688,06	749,29	539,25	425,21	541,00	683,92	848,54
2002	695,27	643,54	655,57	703,98	766,52	544,99	436,87	555,58	682,69	854,79
2003	709,43	678,18	657,27	718,73	783,38	556,34	442,95	552,01	709,98	887,41
2004	723,72	687,06	669,61	729,88	811,28	586,86	460,65	579,47	762,81	963,59
2005	738,16	678,56	680,37	744,41	831,80	601,73	465,65	596,03	784,51	956,64
2006	757,49	683,00	716,97	766,47	842,07	614,44	478,81	612,77	782,54	968,82
2007	779,42	709,65	724,30	793,33	870,31	626,58	477,26	621,71	816,81	1013,54
Variation 1999-2007 (%)	19,2	14,0	19,9	20,0	18,7	23,0	17,9	21,9	24,7	23,0

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.83 A Ratio syndiqué/non syndiqué de la rémunération hebdomadaire selon la taille de l'établissement, 1999 et 2007

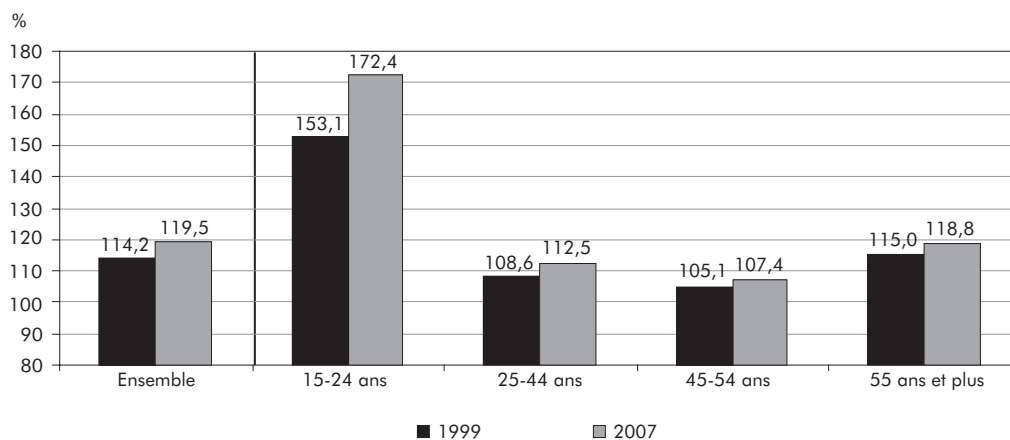


2.84 Rémunération hebdomadaire selon l'industrie et le groupe d'âge, Québec, 1999-2007

	Biens					Services				
	Ensemble	15-24 ans	25-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus	Ensemble	15-24 ans	25-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus
	\$									
1999	622,88	384,58	636,57	703,17	680,37	545,34	251,26	586,01	668,93	591,48
2000	642,47	414,18	663,17	731,24	657,66	556,42	254,72	598,15	687,25	592,46
2001	661,14	420,43	677,77	751,50	695,07	573,31	270,34	625,17	687,74	607,50
2002	676,32	439,88	695,69	748,39	727,76	580,51	264,88	629,81	705,94	634,52
2003	700,70	446,14	715,40	781,72	737,12	590,71	273,45	650,93	713,05	621,36
2004	732,31	456,01	752,40	819,50	741,33	610,50	278,74	667,93	736,76	645,81
2005	742,14	468,76	757,71	829,54	766,83	627,41	282,79	681,67	758,71	669,60
2006	763,29	480,36	778,09	847,57	786,23	642,92	288,09	697,16	779,84	679,89
2007	786,29	495,98	810,72	860,09	803,24	657,74	287,73	720,54	800,48	676,13
Variation 1999-2007 (%)	26,2	29,0	27,4	22,3	18,1	20,6	14,5	23,0	19,7	14,3

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.84 A Ratio biens/services de la rémunération hebdomadaire selon le groupe d'âge, 1999 et 2007

2.85 Rémunération hebdomadaire selon l'industrie et le niveau d'études, 1999-2007

	Biens					Services				
	Ensemble	Sans diplôme d'études secondaires	Diplôme d'études secondaires	Études post-secondaires	Diplôme universitaire	Ensemble	Sans diplôme d'études secondaires	Diplôme d'études secondaires	Études post-secondaires	Diplôme universitaire
	\$									
1999	622,88	523,92	591,44	649,77	853,95	545,34	376,30	473,97	508,99	789,16
2000	642,47	540,00	616,13	652,45	898,52	556,42	384,65	495,80	517,52	808,34
2001	661,14	543,24	618,18	681,59	961,39	573,31	387,43	500,34	527,08	831,62
2002	676,32	561,79	639,19	700,23	959,02	580,51	383,84	496,39	534,80	860,49
2003	700,70	574,24	646,30	716,94	1009,51	590,71	393,03	507,07	544,94	867,98
2004	732,31	597,86	673,55	744,22	1030,29	610,50	406,83	529,23	564,05	886,26
2005	742,14	604,24	676,99	757,58	1029,94	627,41	413,56	541,26	577,18	892,87
2006	763,29	606,95	716,30	778,39	1047,68	642,92	409,22	538,70	599,15	915,50
2007	786,29	653,19	725,74	783,34	1082,56	657,74	404,23	545,43	617,23	934,46
Variation 1999-2007 (%)	26,2	24,7	22,7	20,6	26,8	20,6	7,4	15,1	21,3	18,4

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

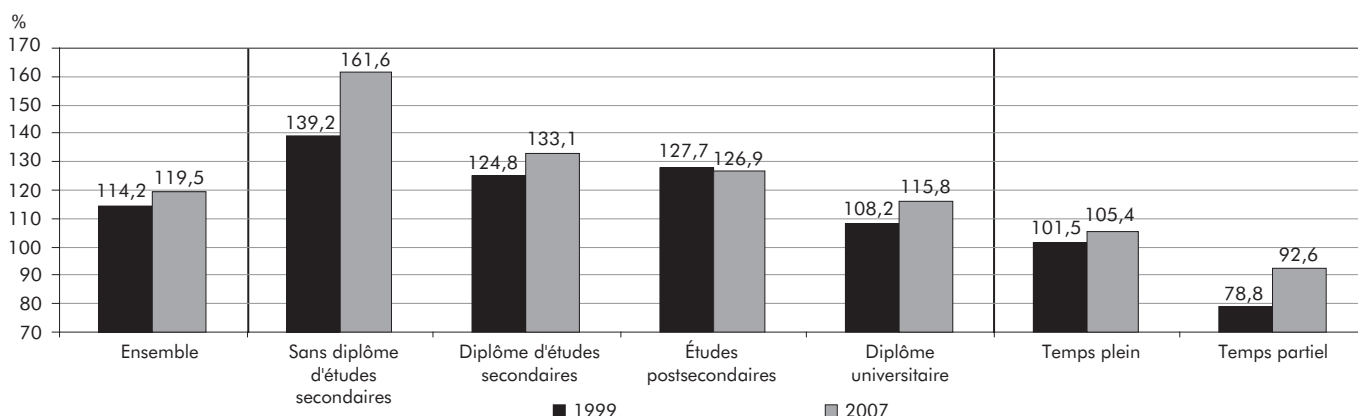
2.86 Rémunération hebdomadaire selon l'industrie et le régime de travail, Québec, 1999-2007

	Biens			Services		
	Ensemble	Temps plein	Temps partiel	Ensemble	Temps plein	Temps partiel
	\$					
1999	622,88	641,36	182,29	545,34	631,61	231,31
2000	642,47	661,29	195,28	556,42	645,62	231,13
2001	661,14	680,97	217,82	573,31	666,53	245,26
2002	676,32	695,57	211,46	580,51	679,33	248,89
2003	700,70	720,64	226,68	590,71	692,20	259,70
2004	732,31	754,59	219,00	610,50	716,00	257,40
2005	742,14	766,79	230,85	627,41	734,81	260,39
2006	763,29	788,26	244,10	642,92	750,94	267,86
2007	786,29	812,90	246,21	657,74	771,09	265,93
Variation 1999-2007 (%)	26,2	26,7	35,1	20,6	22,1	15,0

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.85 A Ratio biens/services de la rémunération hebdomadaire selon le niveau d'études et le régime de travail, 1999 et 2007



2.87 Rémunération hebdomadaire selon l'industrie et le statut de l'emploi, Québec, 1999-2007

	Biens			Services		
	Ensemble	Permanent	Temporaire	Ensemble	Permanent	Temporaire
	\$					
1999	622,88	636,89	502,39	545,34	577,86	355,69
2000	642,47	655,43	536,42	556,42	590,89	362,66
2001	661,14	673,93	555,95	573,31	609,57	384,14
2002	676,32	688,56	582,36	580,51	614,56	396,51
2003	700,70	712,94	595,52	590,71	623,52	403,19
2004	732,31	745,80	610,78	610,50	642,64	424,99
2005	742,14	759,84	600,78	627,41	661,11	442,02
2006	763,29	779,11	634,06	642,92	679,97	443,38
2007	786,29	802,85	661,77	657,74	690,21	470,07
Variation 1999-2007 (%)	26,2	26,1	31,7	20,6	19,4	32,2

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

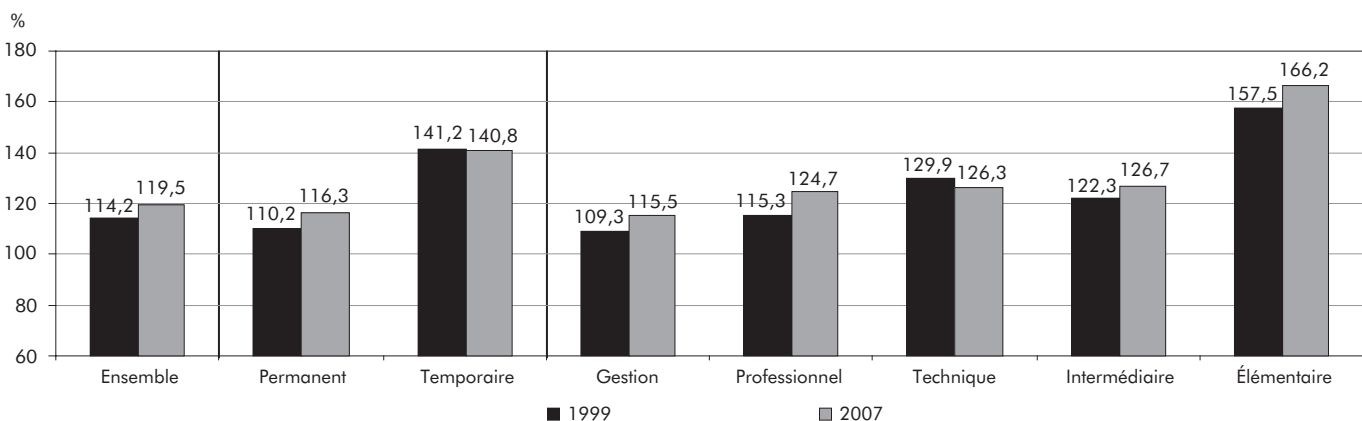
2.88 Rémunération hebdomadaire selon l'industrie et le niveau de compétence, Québec, 1999-2007

	Biens						Services					
	Ensemble	Gestion	Professionnel	Technique	Intermédiaire	Élémentaire	Ensemble	Gestion	Professionnel	Technique	Intermédiaire	Élémentaire
	\$											
1999	622,88	952,12	906,25	699,69	518,87	478,24	545,34	871,15	785,76	538,46	424,18	303,56
2000	642,47	1 025,17	898,07	710,66	541,77	484,07	556,42	884,82	809,47	550,45	443,81	308,04
2001	661,14	1 132,03	1 004,89	723,03	555,10	506,79	573,31	949,45	831,04	568,28	455,51	322,32
2002	676,32	1 127,17	1 015,81	739,48	571,23	504,21	580,51	1 000,45	845,30	581,84	456,57	318,59
2003	700,70	1 273,67	1 045,90	753,54	587,17	546,66	590,71	1 052,68	867,13	592,84	454,97	330,27
2004	732,31	1 209,45	1 111,36	785,08	609,83	560,53	610,50	1 102,61	895,27	607,19	480,72	336,00
2005	742,14	1 266,30	1 165,23	784,98	617,20	566,43	627,41	1 109,64	893,21	616,86	484,20	349,44
2006	763,29	1 247,78	1 188,88	812,49	636,20	575,40	642,92	1 096,41	938,18	635,18	501,42	353,56
2007	786,29	1 312,21	1 194,75	832,27	649,47	581,49	657,74	1 136,49	958,13	658,93	512,55	349,81
Variation 1999-2007 (%)	26,2	37,8	31,8	18,9	25,2	21,6	20,6	30,5	21,9	22,4	20,8	15,2

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.87 A Ratio biens / services de la rémunération hebdomadaire selon le statut de l'emploi et le niveau de compétence, 1999 et 2007



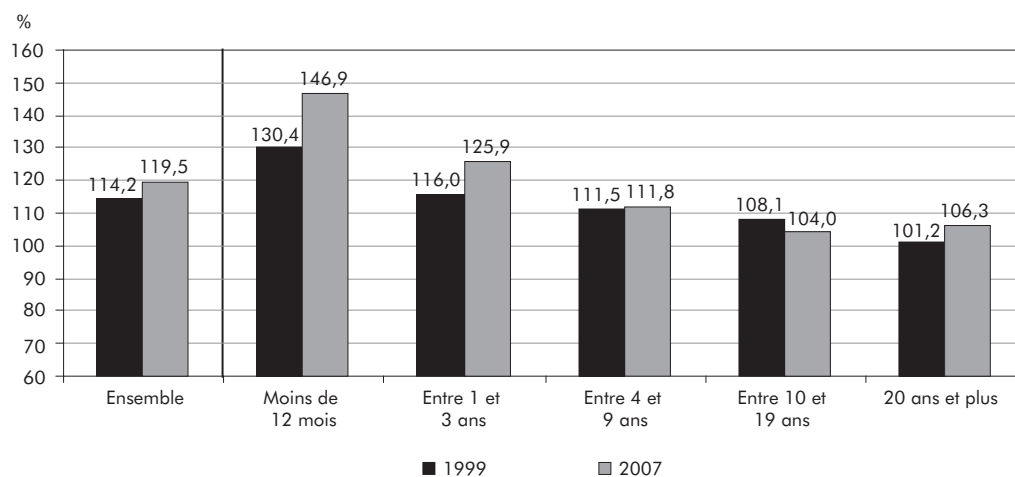
2.89 Rémunération hebdomadaire selon l'industrie et la tranche de durée de l'emploi, Québec, 1999-2007

	Biens						Services					
	Ensemble	Moins de 12 mois	Entre 1 et 3 ans	Entre 4 et 9 ans	Entre 10 et 19 ans	20 ans et plus	Ensemble	Moins de 12 mois	Entre 1 et 3 ans	Entre 4 et 9 ans	Entre 10 et 19 ans	20 ans et plus
	\$											
1999	622,88	483,06	542,72	633,58	720,14	789,39	545,34	370,47	467,80	568,48	666,14	779,74
2000	642,47	514,53	586,07	636,32	735,01	802,22	556,42	384,00	469,91	590,41	681,91	777,29
2001	661,14	541,18	582,08	678,82	746,35	819,86	573,31	397,59	492,25	616,11	694,76	785,53
2002	676,32	534,77	623,99	677,73	741,98	855,52	580,51	390,75	507,59	614,90	719,22	797,29
2003	700,70	563,84	636,01	704,17	768,84	874,15	590,71	393,00	505,53	640,45	719,62	827,83
2004	732,31	591,04	664,74	755,66	789,87	888,91	610,50	410,53	517,37	671,27	753,26	844,00
2005	742,14	582,70	658,51	773,50	834,83	894,91	627,41	418,29	529,62	690,36	773,62	848,95
2006	763,29	600,86	692,85	778,17	854,30	937,09	642,92	440,72	543,91	702,16	801,49	869,03
2007	786,29	651,48	717,22	803,27	854,29	950,80	657,74	443,53	569,61	718,78	821,73	894,86
Variation 1999-2007 (%)	26,2	34,9	32,2	26,8	18,6	20,4	20,6	19,7	21,8	26,4	23,4	14,8

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.89 A Ratio biens/services de la rémunération hebdomadaire selon la tranche de durée de l'emploi, 1999 et 2007

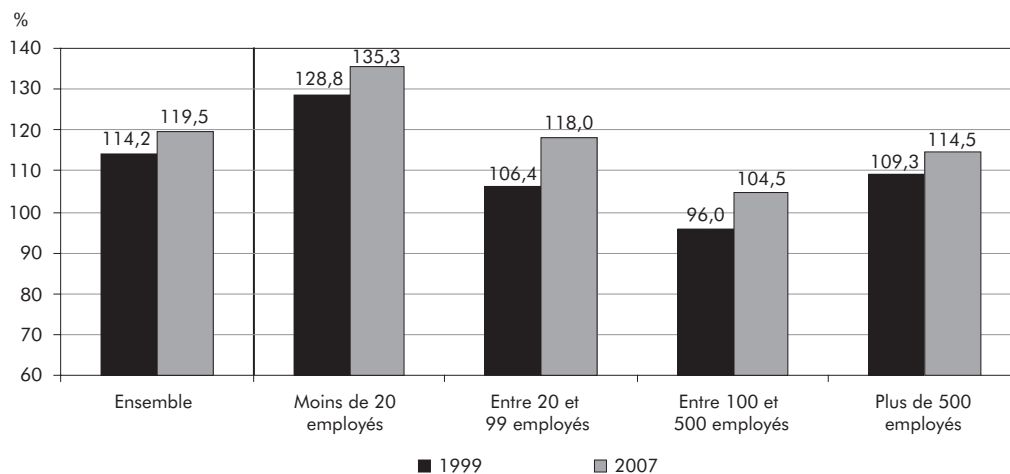


2.90 Rémunération hebdomadaire selon l'industrie et la taille de l'établissement, Québec, 1999-2007

	Biens					Services				
	Ensemble	Moins de 20 employés	Entre 20 et 99 employés	Entre 100 et 500 employés	Plus de 500 employés	Ensemble	Moins de 20 employés	Entre 20 et 99 employés	Entre 100 et 500 employés	Plus de 500 employés
	\$									
1999	622,88	538,96	572,59	642,35	812,11	545,34	418,48	537,95	669,17	742,76
2000	642,47	545,20	593,74	684,44	797,06	556,42	435,70	554,03	668,36	734,24
2001	661,14	568,89	609,27	678,73	867,49	573,31	439,72	568,16	690,59	748,94
2002	676,32	579,61	633,90	706,40	862,40	580,51	447,00	581,51	687,70	766,73
2003	700,70	605,85	649,78	731,92	883,40	590,71	456,96	576,30	705,60	792,27
2004	732,31	610,11	672,84	773,56	954,74	610,50	474,85	596,29	727,99	829,74
2005	742,14	602,42	700,34	787,53	963,68	627,41	478,87	604,77	748,86	843,62
2006	763,29	635,39	727,79	806,33	962,03	642,92	489,78	628,95	758,57	862,17
2007	786,29	662,55	747,70	829,51	1 018,90	657,74	489,85	633,87	793,70	890,00
Variation 1999-2007 (%)	26,2	22,9	30,6	29,1	25,5	20,6	17,1	17,8	18,6	19,8

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.90 A Ratio biens/services de la rémunération hebdomadaire selon la taille de l'établissement, 1999 et 2007

2.3 Rémunération annuelle⁵ (tableaux 2.91 et 2.92)

Le premier tableau porte sur l'ensemble des personnes ayant gagné un revenu d'emploi durant l'année et le deuxième concerne les travailleurs ayant travaillé à temps plein⁶ toute l'année. La période étudiée dans cette section va de 1999 à 2006.

En 2006, pour l'ensemble des travailleurs, le revenu d'emploi annuel augmente de 200 \$ (+ 0,6 %) et s'établit à 32 000 \$. Le contraire était observé en 2005 alors que la rémunération annuelle diminuait de 300 \$ (- 0,9 %). La hausse de la rémunération annuelle en 2006 s'observe uniquement chez les femmes (+ 4,0 %), tandis que les hommes (- 1,3 %) subissent une baisse. Encore une fois, en 2005, l'inverse était noté alors que les femmes connaissaient un recul contre une hausse chez les hommes.

Sur la période, la rémunération annuelle de l'ensemble des travailleurs ayant un revenu augmente de 1 300 \$ ou de 4,2 %. Tant les femmes que les hommes enregistrent une hausse de leur rémunération annuelle. Toutefois, l'augmentation est nettement plus importante chez les femmes (+ 7,8 %, + 1 900 \$) que chez les hommes (+ 3,1 %, + 1 100 \$). Annuellement, le taux de croissance de la rémunération annuelle des femmes est plus volatile, celui-ci oscillant entre - 2,7 % et 4,0 %, alors que chez les hommes, la fourchette va de - 1,3 % à 2,2 %. En 2006, l'écart entre la rémunération annuelle des hommes et celle des femmes est de 10 700 \$. Il s'agit du plus faible niveau enregistré sur la période 1999-2006 tandis que la différence notée en 2005 était la plus élevée (12 200 \$).

La rémunération annuelle des personnes ayant travaillé à temps plein toute l'année augmente aussi en 2006 (+ 1,1 %) et atteint 45 000 \$. Comme pour l'ensemble des travailleurs, cette hausse est uniquement attribuable aux femmes, qui enregistrent une progression de 6,1 % (+ 2 200 \$)

par rapport à un recul de 2,0 % (- 1 000 \$) chez les hommes. Entre 1999 et 2006, la rémunération annuelle des travailleurs à temps plein (+ 7,4 %, + 3 100 \$) croît nettement plus que celle de l'ensemble des travailleurs. Encore une fois, le taux de croissance des femmes (+ 10,0 %) est plus élevé que celui des hommes (+ 6,4 %). Par contre, en dollars, les hausses sont presque équivalentes (+ 3 500 \$ chez les femmes et + 3 000 \$ chez les hommes). Comme pour l'ensemble des travailleurs, les taux de croissance annuels fluctuent davantage chez les femmes (de - 5,0 % à + 8,0 %) que chez les hommes (de - 2,7 % à + 2,6 %). De plus, en 2006, l'écart entre la rémunération annuelle des hommes et celle des femmes est plus important chez les travailleurs à temps plein que dans l'ensemble, soit de 11 200 \$, le troisième plus bas niveau de la période étudiée. Il s'agit d'une importante baisse par rapport à 2005 alors que la différence était de 14 400 \$ (le plus haut niveau de la période).

5. Les données utilisées dans cette section proviennent de l'*Enquête sur la dynamique du travail et du revenu* (EDTR) de Statistique Canada.

6. Un travailleur est considéré à temps plein toute l'année s'il occupe un (ou plus) emploi durant les 52 semaines de l'année (excluant les diverses absences du travail) et s'il a déclaré avoir travaillé au moins 130 heures par mois, ce qui équivaut en moyenne à 30 heures par semaine.

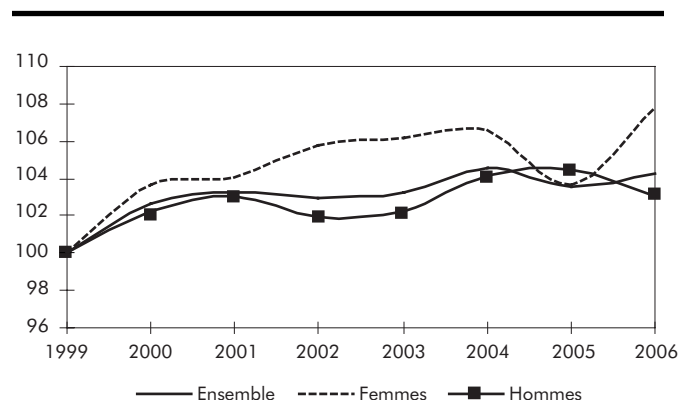
2.91 Revenu d'emploi annuel selon le sexe, en dollars constants de 2006, ensemble des personnes ayant un revenu, Québec, 1999-2006

	Ensemble			Femmes			Hommes			Écart
	Niveau	Variation		Niveau	Variation		Niveau	Variation		Hommes-Femmes
		\$	\$		%	\$		\$	%	
1999	30 700	600	2,0	24 400	700	3,0	35 900	500	1,4	11 500
2000	31 500	800	2,6	25 300	900	3,7	36 700	800	2,2	11 400
2001	31 700	200	0,6	25 400	100	0,4	37 000	300	0,8	11 600
2002	31 600	-100	-0,3	25 800	400	1,6	36 600	-400	-1,1	10 800
2003	31 700	100	0,3	25 900	100	0,4	36 700	100	0,3	10 800
2004	32 100	400	1,3	26 000	100	0,4	37 400	700	1,9	11 400
2005	31 800	-300	-0,9	25 300	-700	-2,7	37 500	100	0,3	12 200
2006	32 000	200	0,6	26 300	1 000	4,0	37 000	-500	-1,3	10 700
Variation 1999-2006		1 300	4,2		1 900	7,8		1 100	3,1	

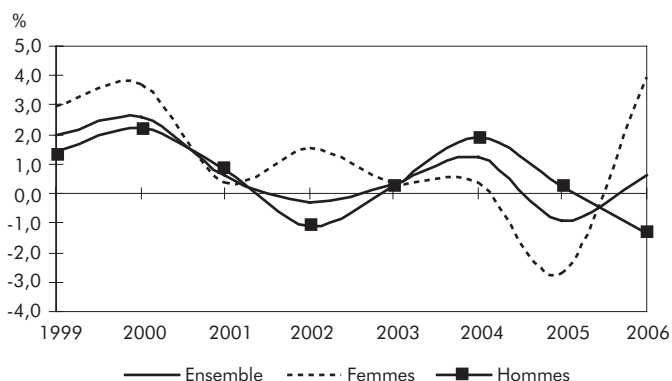
Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

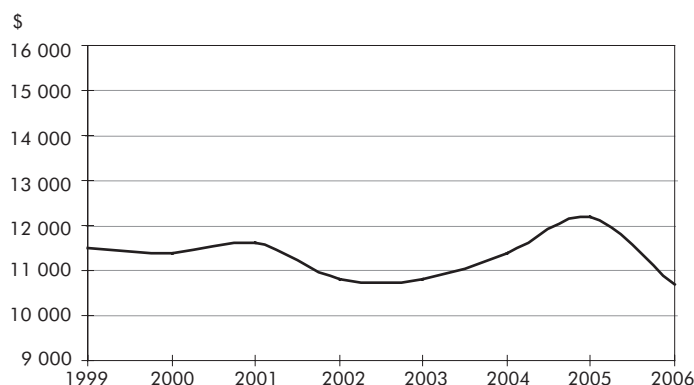
2.91 A Indice du revenu d'emploi annuel selon le sexe, en dollars constants de 2006, ensemble des personnes ayant un revenu



2.91 B Croissance annuelle du revenu d'emploi annuel selon le sexe, en dollars constants de 2006, ensemble des personnes ayant un revenu



2.91 C Écart du revenu d'emploi annuel entre les hommes et les femmes, en dollars constants de 2006, ensemble des personnes ayant un revenu



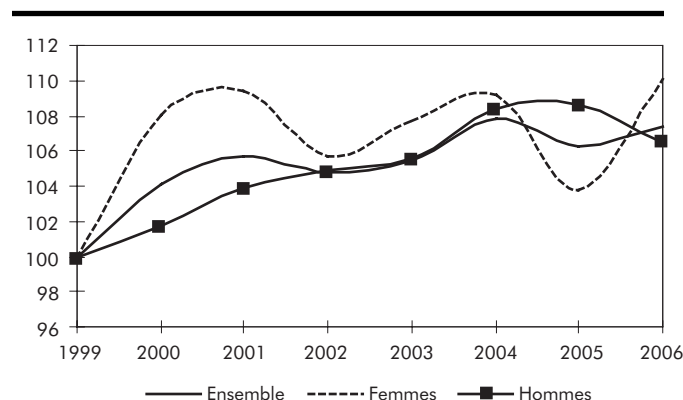
2.92 Revenu d'emploi annuel, en dollars constants de 2006, travailleurs à temps plein toute l'année, Québec, 1999-2006

	Ensemble			Femmes			Hommes			Écart
	Niveau	Variation		Niveau	Variation		Niveau	Variation		Hommes-Femmes
		\$	\$		%	\$		\$	%	
1999	41 900	-700	-1,6	34 900	100	0,3	46 600	-1 300	-2,7	11 700
2000	43 600	1 700	4,1	37 700	2 800	8,0	47 400	800	1,7	9 700
2001	44 300	700	1,6	38 200	500	1,3	48 400	1 000	2,1	10 200
2002	43 900	-400	-0,9	36 900	-1 300	-3,4	48 900	500	1,0	12 000
2003	44 200	300	0,7	37 600	700	1,9	49 200	300	0,6	11 600
2004	45 200	1 000	2,3	38 100	500	1,3	50 500	1 300	2,6	12 400
2005	44 500	-700	-1,5	36 200	-1 900	-5,0	50 600	100	0,2	14 400
2006	45 000	500	1,1	38 400	2 200	6,1	49 600	-1 000	-2,0	11 200
Variation 1999-2006		3 100	7,4		3 500	10,0		3 000	6,4	

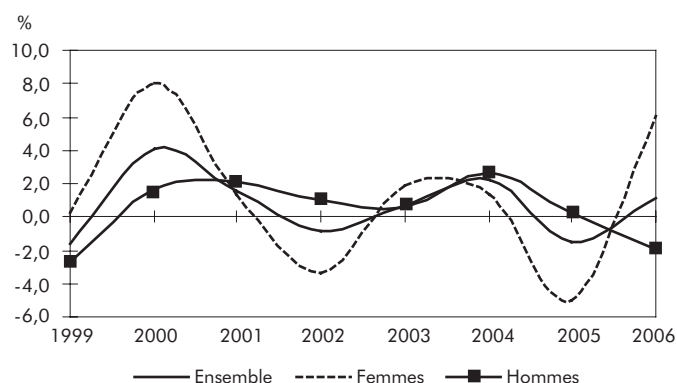
Source : Statistique Canada, Enquête sur la dynamique du travail et du revenu.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

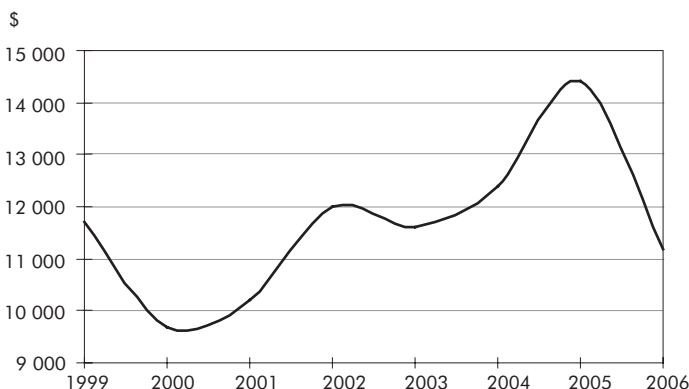
2.92 A Indice du revenu d'emploi annuel selon le sexe, en dollars constants de 2006, travailleurs à temps plein toute l'année



2.92 B Croissance annuelle du revenu d'emploi annuel selon le sexe, en dollars constants de 2006, travailleurs à temps plein toute l'année



2.92 C Écart du revenu d'emploi annuel entre les hommes et les femmes, en dollars constants de 2006, travailleurs à temps plein toute l'année



2.4 Rémunération au taux du salaire minimum⁷

Taux horaire du salaire minimum et rémunération hebdomadaire au salaire minimum (tableau 2.93)

Le taux horaire annuel pondéré du salaire minimum⁸ est de 7,92 \$ en 2007, soit une hausse de 0,22 \$ ou de 2,9 % par rapport à 2006. Cette augmentation est nettement plus forte que celle des autres années de la période étudiée, à l'exception de 2003 (+ 3,4 %). La croissance de la rémunération hebdomadaire⁹ est plus faible en 2007 (+ 1,2 %); celle-ci se fixe à 190,28 \$. Il s'agit d'un taux de croissance bien en dessous de celui noté en 2006 alors que la rémunération hebdomadaire au salaire minimum bondissait de 5,5 %. La hausse notée en 2007 est l'une des plus faibles enregistrées annuellement entre 1999 et 2007. Cette dernière année, la croissance plus faible de la rémunération hebdomadaire au salaire minimum que celle du taux du salaire minimum laisse croire à une baisse du nombre d'heures travaillées de façon hebdomadaire.

Sur l'ensemble de la période, le taux du salaire minimum croît de 14,8 % (+ 1,02 \$). La hausse est légèrement plus faible pour la rémunération hebdomadaire au salaire minimum (+ 11,2 %, + 19,23 \$). Cette situation pourrait avoir été occasionnée par la baisse du nombre d'heures de travail hebdomadaires (voir le tableau 2.94). Cependant, la croissance nominale de la rémunération au salaire minimum n'est pas suffisante pour maintenir le pouvoir d'achat de ces travailleurs, et ce, tant sur une base horaire qu'hebdomadaire. Plus précisément, le pouvoir d'achat recule de 5,5 % sur une base horaire et de 5,8 % sur une base hebdomadaire.

Rémunération hebdomadaire et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon diverses caractéristiques (tableaux 2.94 à 2.103)

De 1999 à 2007, la rémunération hebdomadaire au salaire minimum augmente plus chez les hommes (+ 14,1 %) que chez les femmes (+ 9,3 %). La rémunération hebdomadaire au salaire minimum est d'ailleurs plus importante chez ces derniers en 2007 (200,63 \$ contre 183,36 \$ pour les femmes). Bien que l'écart entre la rémunération des hommes et celle des femmes s'atténue de 2006 (18,54 \$) à 2007 (17,27 \$), il est, de manière générale, croissant sur la période. Cette différence entre les sexes serait attribuable au nombre d'heures hebdomadaires habituelles de travail qui est plus élevé chez les hommes (27,4 heures comparativement à 24,5 pour les femmes en 2007). L'écart noté au chapitre des heures de travail est le deuxième plus grand sur la période, juste derrière celui de 2006 (3,3 heures).

Au cours de la période, ce sont les 55 ans et plus qui affichent la plus forte hausse de la rémunération hebdomadaire au salaire minimum (+ 27,3 %), suivis des 25-44 ans (+ 17,5 %). Ces groupes montrent aussi la rémunération hebdomadaire la plus élevée (respectivement 223,86 \$ et 241,98 \$ en 2007). Les 45-54 ans travaillant au salaire minimum viennent au troisième rang, alors que leur rémunération hebdomadaire est similaire à celle des 55 ans et plus, soit de 222,17 \$. Chez les plus jeunes, la rémunération hebdomadaire au salaire minimum est de 163,39 \$.

Le nombre d'heures hebdomadaires de travail le plus grand s'observe chez les 25-44 ans

7. Certains salariés ne sont pas assujettis à la *Loi sur les normes du travail* : l'étudiant employé dans un organisme à but non lucratif et à vocation sociale ou communautaire, tels un organisme de loisirs ou une colonie de vacances; le stagiaire dans le cadre d'une formation professionnelle reconnue par une loi; le salarié entièrement rémunéré à la commission qui travaille dans une activité commerciale en dehors de l'établissement et dont les heures de travail sont incontrôlables; le salarié affecté principalement à des opérations non mécanisées reliées à la cueillette de légumes de transformation.

8. Le taux horaire du salaire minimum est le résultat de la moyenne pondérée du taux de salaire minimum « général » des douze mois de l'année. Ce calcul ne prend pas en considération le taux relatif aux salariés rémunérés au pourboire qui est inférieur au taux horaire minimum général. Le taux relatif aux travailleurs domestiques résidant chez l'employeur est aussi exclu pour l'année 2003 et pour les années qui la précèdent; ces travailleurs sont couverts par le taux général depuis le 1^{er} mai 2003.

9. La rémunération hebdomadaire tient compte des salariés rémunérés au pourboire et des travailleurs domestiques.

(34,0 heures), ce qui explique la rémunération hebdomadaire plus élevée dans ce groupe. Les 45-54 ans (32,5 heures) et les 55 ans et plus (31,5 heures) occupent respectivement les deuxième et troisième rangs au chapitre des heures hebdomadaires de travail. Ce sont les 15-24 ans qui travaillent le moins au cours d'une semaine, leur nombre d'heures hebdomadaires de travail étant de 21,0 en 2007.

En 2007, seuls les employés n'ayant pas complété leurs études secondaires n'enregistrent pas de croissance de leur rémunération hebdomadaire au salaire minimum. De plus, ce groupe est le seul chez qui la rémunération hebdomadaire (173,03 \$) est inférieure à celle de l'ensemble des employés. À l'opposé, ce sont les diplômés universitaires qui présentent la plus forte rémunération hebdomadaire au salaire minimum (245,89 \$). Ceux-ci connaissent même la croissance la plus importante entre 1999 et 2007, soit de 26,6 %. Les personnes titulaires d'un diplôme d'études secondaires (209,16 \$) affichent aussi une rémunération au salaire minimum élevée, mais bénéficient d'une croissance plus faible sur la période (+ 17,7 %). Chez les personnes ayant fait des études postsecondaires, la rémunération hebdomadaire au salaire minimum se situe à un niveau intermédiaire (185,51 \$) alors qu'elle enregistre une hausse de 11,6 % entre 1999 et 2007. La plus forte rémunération des diplômés universitaires est attribuable au fait que ces derniers travaillent un plus grand nombre d'heures par semaine (36,5 heures); viennent ensuite les personnes détenant un diplôme d'études secondaires (27,9 heures), mais avec un nombre nettement plus bas. Les personnes ayant fait des études postsecondaires et celles sans diplôme d'études secondaires, quant à elles, travaillent respectivement 24,9 heures et 22,9 heures par semaine.

De 1999 à 2007, la croissance de la rémunération hebdomadaire au salaire minimum est plus importante chez les employés à temps partiel (+ 17,5 %) que chez ceux à temps plein (+ 12,8 %). Plus précisément, les employés à temps partiel payés au salaire minimum ont une rémunération

hebdomadaire de 122,32 \$ pour une semaine de travail totalisant 15,7 heures. Chez les employés à temps plein, la rémunération hebdomadaire au salaire minimum est de 277,65 \$ alors que ces derniers travaillent 38,4 heures par semaine.

Ce sont les employés temporaires qui bénéficient de la plus forte croissance de la rémunération hebdomadaire au salaire minimum sur la période, soit de 17,0 %. Les employés permanents connaissent une hausse près de deux fois inférieure (+ 9,0 %). En 2007, le nombre d'heures de travail hebdomadaires est plus grand chez les employés permanents (27,0 heures) que chez les employés temporaires (22,4 heures). Ces différences font que la rémunération hebdomadaire au salaire minimum est plus élevée chez les employés permanents (199,23 \$) que chez les employés temporaires (169,09 \$). En comparaison de 2006, l'écart entre la rémunération hebdomadaire au salaire minimum des employés permanents et celle des employés temporaires s'accroît de 8,58 \$ et s'établit à 30,14 \$. La différence dans le nombre d'heures de travail augmente aussi pour atteindre 4,6 heures.

En 2007, parmi les employés au salaire minimum, ce sont les gestionnaires qui ont la rémunération hebdomadaire la plus élevée (283,50 \$), de même que la semaine de travail la plus longue (41,8 heures). Ce groupe bénéficie d'ailleurs d'une hausse de 29,9 % de sa rémunération hebdomadaire sur la période, la plus forte parmi les niveaux de compétence. Les employés de niveau technique (224,05 \$, 31,2 heures) et les professionnels (211,21 \$, 34,1 heures) ont aussi une rémunération hebdomadaire au salaire minimum plus élevée que celle de l'ensemble. Quant aux employés occupant des postes de niveau intermédiaire (186,96 \$, 25,3 heures) ou élémentaire (178,33 \$, 23,2 heures), ils affichent une rémunération hebdomadaire au salaire minimum inférieure à celle de la moyenne d'ensemble. Le nombre d'heures de travail hebdomadaire de ces deux groupes est aussi moins grand que celui de l'ensemble des employés.

Plus la durée de l'emploi est longue, plus la rémunération hebdomadaire au salaire minimum est importante en 2007. Ainsi, ce sont les employés dont la durée d'emploi est de « 20 ans et plus » qui enregistrent la rémunération la plus élevée (251,54 \$), tandis que les employés ayant une durée d'emploi inférieure à 12 mois montrent la plus faible (177,66 \$). Il est possible d'en arriver au même constat pour le nombre d'heures de travail hebdomadaires. En effet, en 2007, ce sont les employés avec une durée d'emploi de « 20 ans et plus » qui travaillent le plus (37,5 heures), tandis que les employés dont la durée d'emploi est de « moins de 12 mois » travaillent le moins (23,2 heures). Pour les autres tranches de durée d'emploi, tant la rémunération hebdomadaire au salaire minimum que le nombre d'heures de travail hebdomadaire augmentent avec la durée de l'emploi.

En 2007, ce sont les employés syndiqués qui présentent la rémunération hebdomadaire au salaire minimum la plus élevée (202,37 \$). Celle-ci atteint 188,89 \$ chez les employés non syndiqués cette même année. Néanmoins, au cours de la période, la rémunération hebdomadaire au salaire minimum augmente de manière importante chez les employés non syndiqués (+ 12,0 %). Au chapitre des heures de travail hebdomadaire, les employés syndiqués (27,1 heures) travaillent légèrement plus que les employés non syndiqués (25,5 heures).

Les plus petits établissements (moins de 20 employés) regroupent les employés au salaire minimum ayant la rémunération hebdomadaire la plus faible (186,74 \$). Cependant, ces établissements connaissent la hausse la plus forte sur la période, soit de 15,0 %. La rémunération hebdomadaire au salaire minimum est similaire dans les établissements comptant entre 20 et 99 employés (188,49 \$). La croissance notée au cours de la période (+ 8,2 %) dans cette taille d'établissement est près de deux fois inférieure à celle enregistrée dans les établissements de moins de 20 employés. À l'inverse, c'est dans les établissements de 100 à 500 employés (213,10 \$) et dans ceux de plus de 500 employés (210,94 \$) que la rémunération hebdomadaire au salaire minimum est la plus élevée. Ces tailles d'établissements sont également celles où le nombre

d'heures de travail hebdomadaire est le plus grand (respectivement 29,4 et 30,5 heures). Dans les plus petits établissements, le nombre d'heures de travail hebdomadaires est inférieur à celui de l'ensemble des employés.

En 2007, c'est dans l'industrie des biens que la rémunération hebdomadaire au salaire minimum est la plus importante (242,28 \$). C'est aussi dans cette industrie que le nombre d'heures hebdomadaires habituelles de travail est le plus grand (34,1 heures). Dans l'industrie des services (184,54 \$), la rémunération hebdomadaire au salaire minimum est plus faible que celle de l'ensemble des employés, tout comme le nombre d'heures hebdomadaires habituelles de travail (24,7 heures). Bien qu'il y ait un écart important entre les deux industries sur le plan de la rémunération (57,74 \$) en 2007, on observait une différence deux fois supérieure en 2006 (114,00 \$). Une situation similaire est notée en ce qui concerne le nombre d'heures de travail hebdomadaires : en 2006, 16,3 heures séparaient les deux industries contre 9,4 heures en 2007.

Effectif des travailleurs rémunérés au salaire minimum (tableau 2.104)

On observe une hausse importante (+ 41 000, + 30,0 %) du nombre de travailleurs rémunérés au taux du salaire minimum en 2007 qui porte ce nombre à 177 800. Cette progression concerne davantage les femmes (+ 23 500) que les hommes (+ 17 600). Toutefois, en termes relatifs, l'augmentation enregistrée chez les hommes (+ 32,8 %) est plus forte que celle notée chez les femmes (+ 28,3 %). Par ailleurs, les femmes représentent une part plus importante des travailleurs rémunérés au salaire minimum, soit 60,0 %. Une légère croissance dans le temps est observée car en 1999 la proportion s'établissait à 59,2 %.

Les 15-24 ans comptent pour 61,4 % des employés travaillant au salaire minimum, en hausse de 1,9 point de pourcentage. On assiste donc à une importante surreprésentation des jeunes alors que ces derniers représentent 16,5 % de l'ensemble des employés. Le groupe des 25-44 ans est le deuxième en importance en ce qui concerne les employés rémunérés au salaire minimum (20,3 %).

Néanmoins, la proportion pour ce groupe recule sur la période; elle était de 25,5 % en 1999. Les 45-54 ans et les 55 ans et plus comptent respectivement pour 9,6 % et 8,7 %. Dans le cas des 45-54 ans, la proportion est restée relativement stable dans le temps (– 0,1 point), tandis que celle des 55 ans et plus progresse de 3,4 points.

La répartition des employés rémunérés au salaire minimum révèle que ce sont les travailleurs ayant fait des études postsecondaires qui sont les plus nombreux dans cette situation (39,5 %), suivis de ceux sans diplôme d'études secondaires (33,6 %). Les variations observées pour ces deux groupes sur la période sont respectivement de – 2,3 et de + 1,6 points de pourcentage. Les personnes ayant complété leurs études secondaires représentent 19,9 % des travailleurs au salaire minimum, tandis que les titulaires d'un diplôme universitaire ne comptent que pour 7,1 %. Par contre, entre 1999 et 2007, la proportion de diplômés universitaires rémunérés au salaire minimum augmente de 2,0 points. À l'inverse, la part des travailleurs détenant un diplôme d'études secondaires dans l'ensemble des employés au salaire minimum diminue de 1,1 point au cours de la même période.

2.93 Taux du salaire minimum et rémunération hebdomadaire au salaire minimum, Québec, 1999-2007

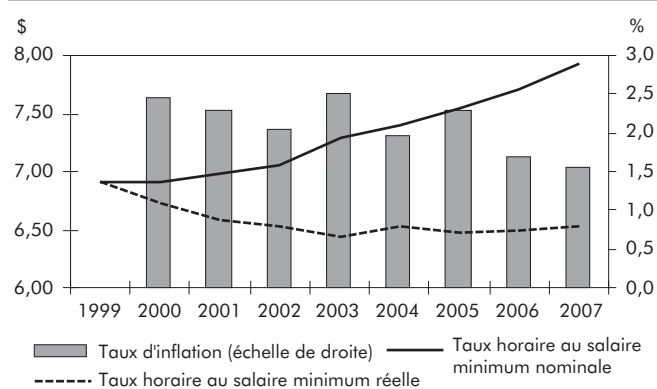
	Taux horaire au salaire minimum ¹			Rémunération hebdomadaire ²		
	Niveau	Variation		Niveau	Variation	
	\$	\$	%	\$	\$	%
1999	6,90	0,07	1,0	171,05	3,08	1,8
2000	6,90	0,00	0,0	172,30	1,25	0,7
2001	6,99	0,09	1,3	171,49	-0,81	-0,5
2002	7,05	0,06	0,9	167,34	-4,15	-2,4
2003	7,29	0,24	3,4	169,57	2,23	1,3
2004	7,40	0,11	1,5	171,67	2,10	1,2
2005	7,55	0,15	2,0	178,23	6,56	3,8
2006	7,70	0,15	2,0	187,96	9,73	5,5
2007	7,92	0,22	2,9	190,28	2,33	1,2
Variation 1999-2007		1,02	14,8		19,23	11,2

1. Le taux du salaire minimum est le résultat de la moyenne pondérée des taux du salaire minimum « général » des douze mois de l'année. Ce calcul ne prend pas en considération les taux relatifs aux salariés à pourboire qui sont généralement inférieurs au taux horaire minimum. Sont aussi exclus les travailleurs domestiques résidant chez l'employeur pour l'année 2003 et celles qui la précèdent : ces travailleurs sont couverts par le taux général depuis le 1^{er} mai 2003.

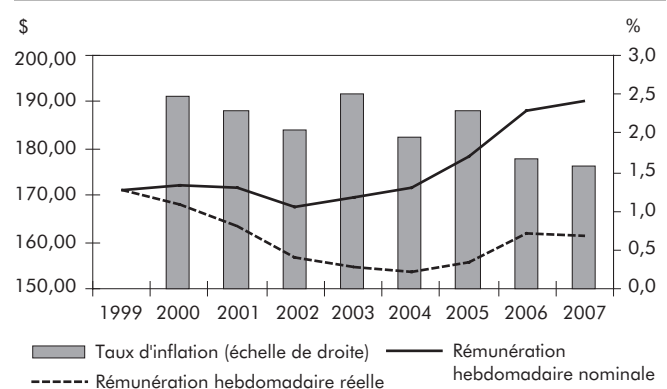
2. La rémunération hebdomadaire tient compte des salariés à pourboire et de la rémunération des travailleurs domestiques.

Source : Commission des normes du travail du Québec et Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

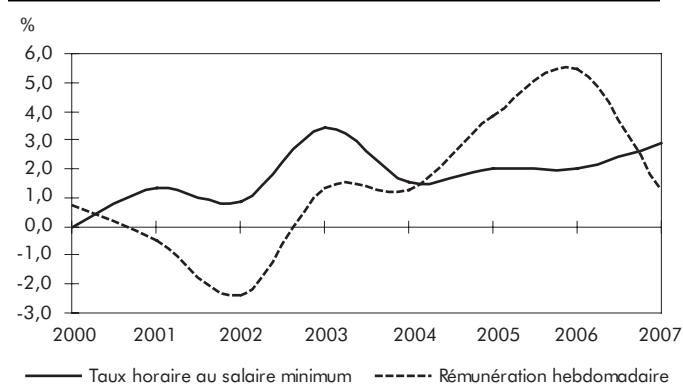
2.93 A Taux horaire du salaire minimum en dollars courants et constants (de 1999) et taux d'inflation



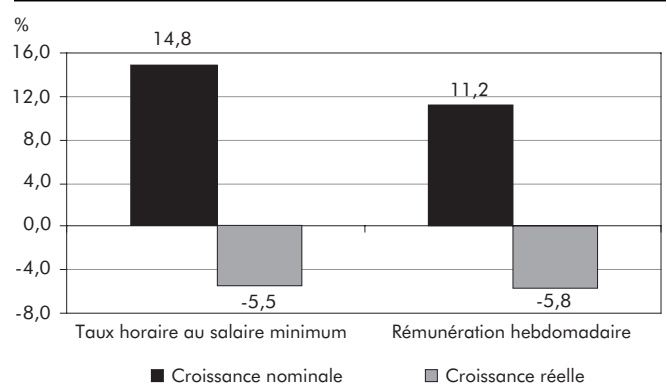
2.93 B Rémunération hebdomadaire au salaire minimum en dollars courants et constants (de 1999) et taux d'inflation



2.93 C Croissance annuelle du taux horaire du salaire minimum et de la rémunération hebdomadaire au salaire minimum



2.93 D Croissance nominale et réelle de la rémunération au salaire minimum de 1999 à 2007



2.94 Rémunération hebdomadaire¹ et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon le sexe, Québec, 1999-2007

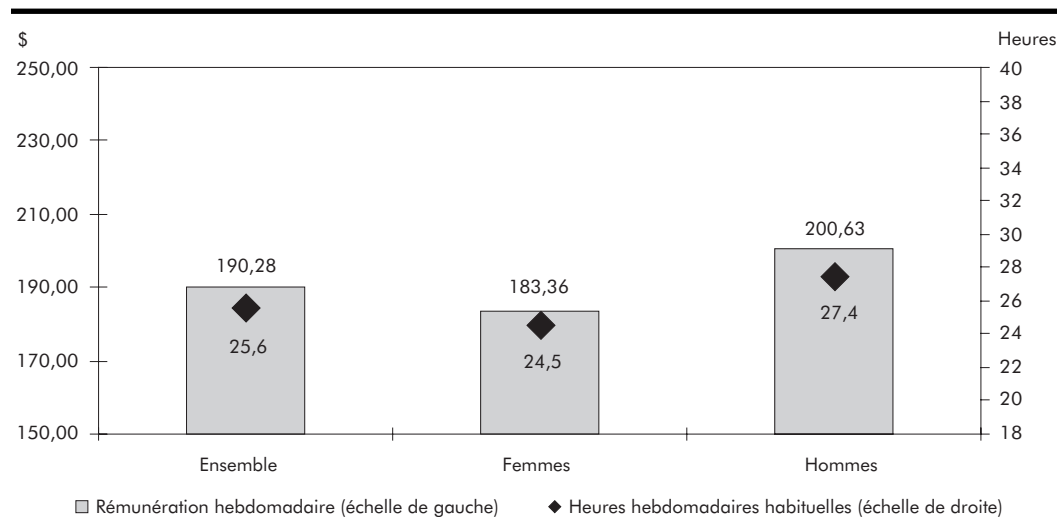
	Rémunération hebdomadaire			Heures hebdomadaires habituelles			Écart Hommes-Femmes	
	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Rémunération	Heures
	\$			heures			\$	
1999	171,05	167,76	175,81	26,2	25,8	26,9	8,05 ¹	1,1 ¹
2000	172,30	168,99	177,77	27,0	26,4	27,9	8,78 ¹	1,5 ¹
2001	171,49	170,37	174,15	25,9	25,6	26,6	3,78 ¹	1,0 ¹
2002	167,34	162,94	176,11	25,4	24,5	27,3	13,17	2,8
2003	169,57	169,13	170,28	25,3	25,0	25,8	1,15 ¹	0,8 ¹
2004	171,67	167,49	178,23	25,0	24,2	26,3	10,74 ¹	2,1
2005	178,23	173,64	184,63	25,4	24,3	26,9	10,99 ¹	2,6
2006	187,96	180,68	199,22	26,4	25,1	28,4	18,54	3,3
2007	190,28	183,36	200,63	25,6	24,5	27,4	17,27	2,9
Variation 1999-2007	11,2	9,3	14,1	-2,3 ¹	-5,0	1,9 ¹		

1. La rémunération hebdomadaire tient compte des salariés à pourboire et de la rémunération des travailleurs domestiques.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.94 A Rémunération hebdomadaire et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon le sexe, 2007



2.95 Rémunération hebdomadaire¹ et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon le groupe d'âge, Québec, 1999-2007

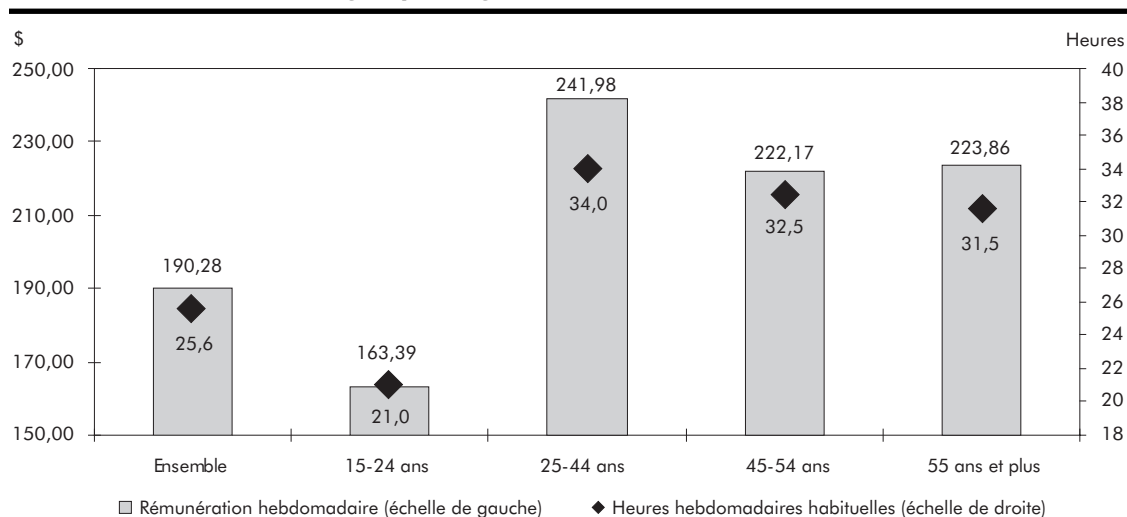
	Rémunération hebdomadaire					Heures hebdomadaires habituelles				
	Ensemble	15-24 ans	25-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus	Ensemble	15-24 ans	25-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus
	\$					heures				
1999	171,05	150,93	205,94	199,98	175,85	26,2	22,3	32,5	32,1	29,8
2000	172,30	152,32	197,70	213,92	202,68	27,0	22,7	32,4	34,9	34,4
2001	171,49	151,82	213,46	202,39	191,92	25,9	22,1	33,1	32,8	30,9
2002	167,34	146,47	212,22	203,90	185,22	25,4	21,4	33,2	31,8	32,8
2003	169,57	147,58	208,70	209,96	177,13	25,3	21,2	31,6	33,3	29,5
2004	171,67	154,51	200,77	198,48	196,82	25,0	21,6	30,0	31,7	30,3
2005	178,23	154,61	223,62	212,27	178,70	25,4	21,2	32,5	32,1	27,3
2006	187,96	158,40	239,17	243,31	209,79	26,4	21,3	34,8	36,6	30,9
2007	190,28	163,39	241,98	222,17	223,86	25,6	21,0	34,0	32,5	31,5
Variation 1999-2007 (%)	11,2	8,3	17,5	11,1	27,3	-2,3 ¹	-5,8	4,6 ¹	1,2 ¹	5,7 ¹

1. La rémunération hebdomadaire tient compte des salariés à pourboire et de la rémunération des travailleurs domestiques.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.95 A Rémunération hebdomadaire et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon le groupe d'âge, 2007



2.96 Rémunération hebdomadaire¹ et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon le niveau d'études, Québec, 1999-2007

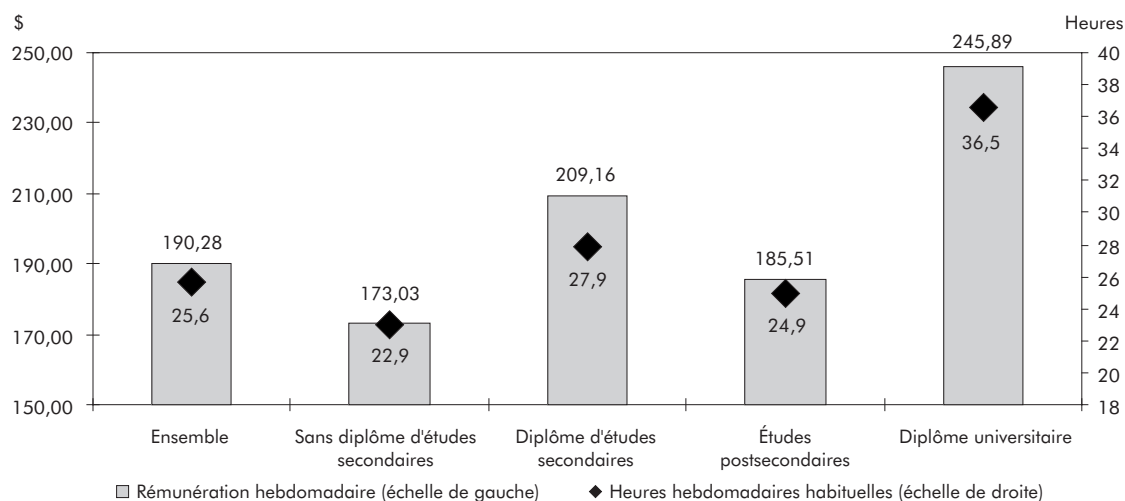
	Rémunération hebdomadaire					Heures hebdomadaires habituelles				
	Ensemble	Sans diplôme d'études secondaires	Diplôme d'études secondaires	Études postsecondaires	Diplôme universitaire	Ensemble	Sans diplôme d'études secondaires	Diplôme d'études secondaires	Études postsecondaires	Diplôme universitaire
	\$					heures				
1999	171,05	169,20	177,74	166,25	194,22	26,2	26,0	26,6	25,4	32,4
2000	172,30	169,16	180,82	166,35	214,21	27,0	26,5	27,9	25,7	37,5
2001	171,49	166,96	184,15	166,29	202,09	25,9	24,9	27,5	25,0	34,1
2002	167,34	169,54	181,82	159,06	175,01	25,4	25,8	27,2	24,2	28,9
2003	169,57	161,91	179,50	167,28	200,58	25,3	23,9	26,2	24,9	33,9
2004	171,67	164,23	182,89	171,08	188,51	25,0	24,3	25,8	24,7	30,3
2005	178,23	171,98	184,90	175,69	208,66	25,4	24,2	26,0	25,2	31,1
2006	187,96	192,79	190,65	176,59	227,06	26,4	26,5	26,3	25,1	34,7
2007	190,28	173,03	209,16	185,51	245,89	25,6	22,9	27,9	24,9	36,5
Variation 1999-2007 (%)	11,2	2,3 ¹	17,7	11,6	26,6	-2,3 ¹	-11,9	4,9 ¹	-2,0 ¹	12,7 ¹

1. La rémunération hebdomadaire tient compte des salariés à pourboire et de la rémunération des travailleurs domestiques.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.96 A Rémunération hebdomadaire et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon le niveau d'études, 2007



2.97 Rémunération hebdomadaire¹ et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon le régime de travail, Québec, 1999-2007

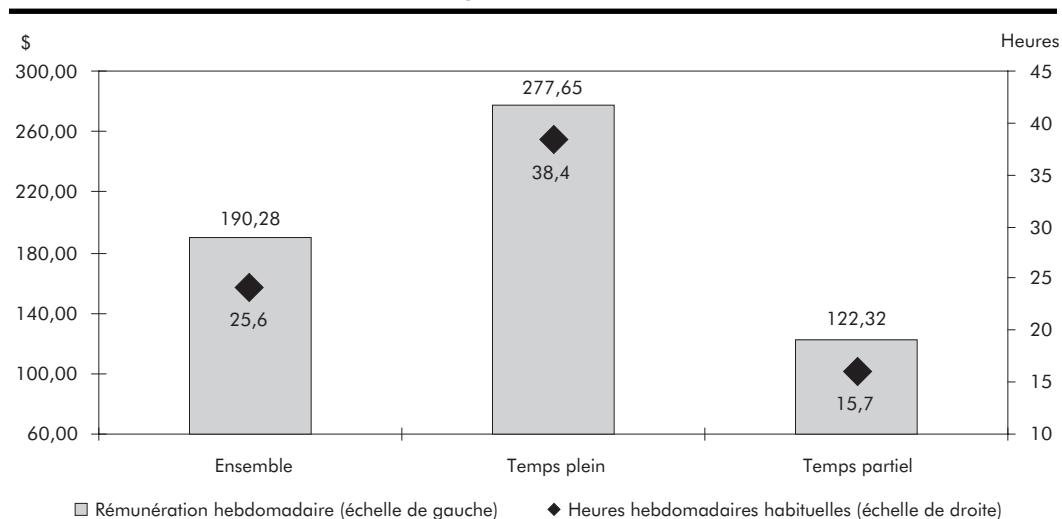
	Rémunération hebdomadaire			Heures hebdomadaires habituelles		
	Ensemble	Temps plein	Temps partiel	Ensemble	Temps plein	Temps partiel
	\$			heures		
1999	171,05	246,12	104,07	26,2	38,3	15,5
2000	172,30	247,38	103,28	27,0	39,4	15,5
2001	171,49	250,07	108,73	25,9	38,5	15,8
2002	167,34	249,89	105,34	25,4	38,9	15,4
2003	169,57	253,61	108,26	25,3	39,0	15,3
2004	171,67	256,24	113,20	25,0	38,3	15,8
2005	178,23	264,57	112,86	25,4	38,4	15,5
2006	187,96	277,80	117,87	26,4	40,0	15,9
2007	190,28	277,65	122,32	25,6	38,4	15,7
Variation 1999-2007 (%)	11,2	12,8	17,5	-2,3 ¹	0,3 ¹	1,3 ¹

1. La rémunération hebdomadaire tient compte des salariés à pourboire et de la rémunération des travailleurs domestiques.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.97 A Rémunération hebdomadaire et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon le régime de travail, 2007



2.98 Rémunération hebdomadaire¹ et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon le statut de l'emploi, Québec, 1999-2007

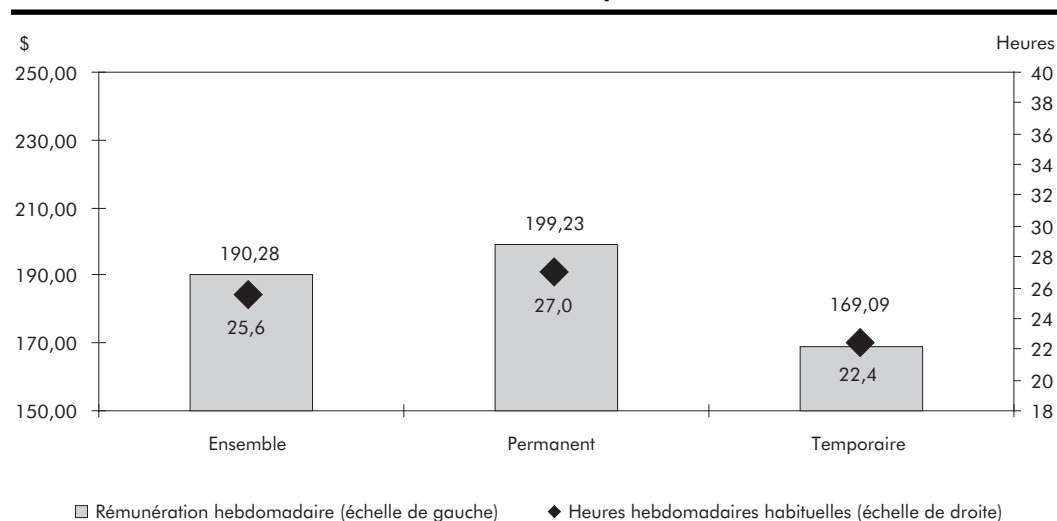
	Rémunération hebdomadaire			Heures hebdomadaires habituelles			Écart Permanent-Temporaire	
	Ensemble	Permanent	Temporaire	Ensemble	Permanent	Temporaire	Rémunération	Heures
	\$			heures			\$	
1999	171,05	182,80	144,50	26,2	28,2	21,9	38,30	6,3
2000	172,30	180,16	156,62	27,0	28,4	24,1	23,54	4,3
2001	171,49	183,71	148,21	25,9	28,0	21,9	35,50	6,1
2002	167,34	177,85	145,69	25,4	27,2	21,8	32,16	5,4
2003	169,57	179,39	148,30	25,3	26,9	21,8	31,09	5,1
2004	171,67	179,94	152,24	25,0	26,3	22,0	27,70	4,3
2005	178,23	190,57	150,47	25,4	27,3	21,2	40,10	6,1
2006	187,96	195,53	173,97	26,4	27,8	23,9	21,56	3,9
2007	190,28	199,23	169,09	25,6	27,0	22,4	30,14	4,6
Variation 1999-2007	11,2	9,0	17,0	-2,3 ¹	-4,3 ¹	2,3 ¹		

1. La rémunération hebdomadaire tient compte des salariés à pourboire et de la rémunération des travailleurs domestiques.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.98 A Rémunération hebdomadaire et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon le statut de l'emploi, 2007



2.99 Rémunération hebdomadaire¹ et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon le niveau de compétence, Québec, 1999-2007

	Rémunération hebdomadaire					
	Ensemble	Gestion	Professionnel	Technique	Intermédiaire	Élémentaire
	\$					
1999	171,05	218,18	199,87	185,80	174,32	160,43
2000	172,30	244,83	220,67	184,84	177,63	159,18
2001	171,49	251,58	185,92	193,08	176,02	157,25
2002	167,34	220,16	158,56	172,75	175,76	157,31
2003	169,57	266,53	212,93	173,04	179,36	156,30
2004	171,67	213,16	176,80	196,64	182,38	155,38
2005	178,23	213,86	172,01	205,71	185,38	162,73
2006	187,96	258,98	206,42	201,74	184,73	183,31
2007	190,28	283,50	211,21	224,05	186,96	178,33
Variation 1999-2007 (%)	11,2	29,9	5,7 ¹	20,6	7,3	11,2

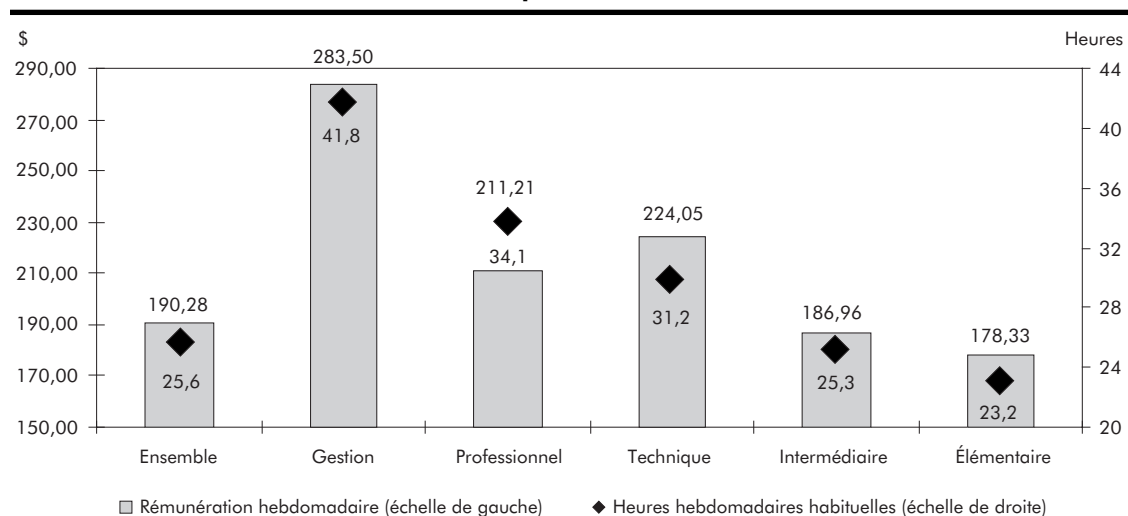
	Heures hebdomadaires habituelles					
	Ensemble	Gestion	Professionnel	Technique	Intermédiaire	Élémentaire
	heures					
1999	26,2	37,0	34,1	29,0	27,1	23,9
2000	27,0	42,0	39,0	29,4	28,6	23,7
2001	25,9	49,0	33,2	29,7	26,7	22,9
2002	25,4	39,9	27,9	27,4	27,1	22,9
2003	25,3	44,6	39,1	26,5	27,0	22,4
2004	25,0	39,9	30,6	29,5	26,8	21,8
2005	25,4	38,2	29,2	29,7	26,6	22,3
2006	26,4	43,1	33,8	29,9	26,3	24,6
2007	25,6	41,8	34,1	31,2	25,3	23,2
Variation 1999-2007 (%)	-2,3	13,0	0,0 ¹	7,6 ¹	-6,6 ¹	-2,9 ¹

1. La rémunération hebdomadaire tient compte des salariés à pourboire et de la rémunération des travailleurs domestiques.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.99 A Rémunération hebdomadaire et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon le niveau de compétence, 2007



2.100 Rémunération hebdomadaire¹ et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon la tranche de durée de l'emploi, Québec, 1999-2007

	Rémunération hebdomadaire					
	Ensemble	Moins de 12 mois	Entre 1 et 3 ans	Entre 4 et 9 ans	Entre 10 et 19 ans	20 ans et plus
	\$					
1999	171,05	160,07	170,71	203,05	211,96	211,31
2000	172,30	164,56	163,69	206,46	213,14	214,90
2001	171,49	160,98	171,54	211,49	209,42	210,95
2002	167,34	160,14	161,18	205,31	198,16	226,41
2003	169,57	158,48	167,95	204,20	204,22	199,23
2004	171,67	161,60	170,68	201,44	200,27	233,81
2005	178,23	168,40	177,88	197,07	220,96	225,12
2006	187,96	181,15	182,12	209,94	236,84	233,57
2007	190,28	177,66	190,61	218,45	234,24	251,54
Variation 1999-2007 (%)	11,2	11,0	11,7	7,6 ¹	10,5 ¹	19,0 ¹

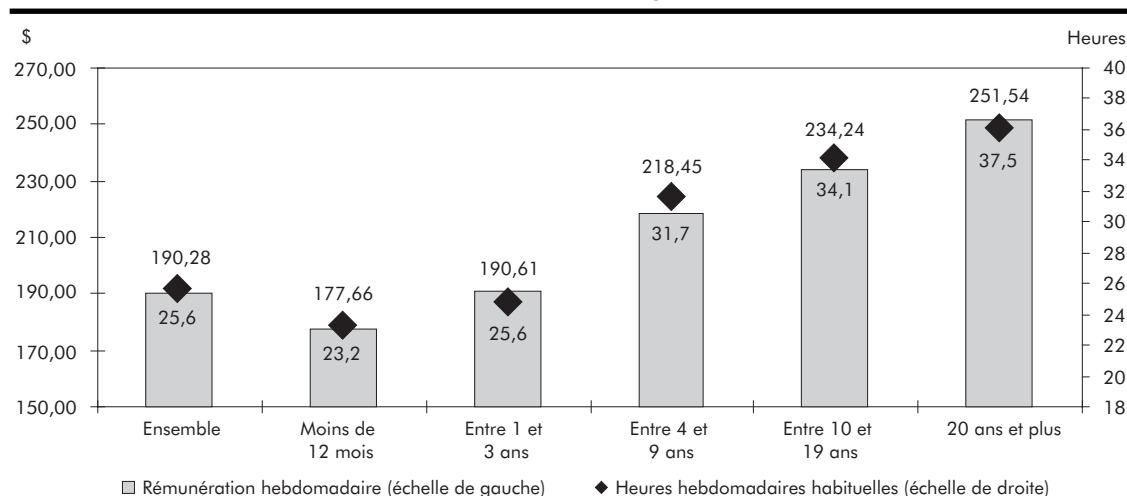
	Heures hebdomadaires habituelles					
	Ensemble	Moins de 12 mois	Entre 1 et 3 ans	Entre 4 et 9 ans	Entre 10 et 19 ans	20 ans et plus
	heures					
1999	26,2	24,0	26,2	32,0	36,0	35,5
2000	27,0	24,9	25,6	33,9	35,8	39,1
2001	25,9	23,7	25,7	34,0	35,1	34,7
2002	25,4	23,5	24,4	32,4	35,4	40,3
2003	25,3	22,7	25,0	32,8	33,1	35,5
2004	25,0	22,6	25,4	31,4	31,6	35,8
2005	25,4	23,1	25,2	31,0	33,5	37,5
2006	26,4	24,7	24,9	33,4	36,2	36,1
2007	25,6	23,2	25,6	31,7	34,1	37,5
Variation 1999-2007 (%)	-2,3 ¹	-3,3 ¹	-2,3 ¹	-0,9 ¹	-5,3 ¹	5,6 ¹

1. La rémunération hebdomadaire tient compte des salariés à pourboire et de la rémunération des travailleurs domestiques.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.100 A Rémunération hebdomadaire et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon la tranche de durée de l'emploi, 2007



2.101 Rémunération hebdomadaire¹ et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon la couverture syndicale, Québec, 1999-2007

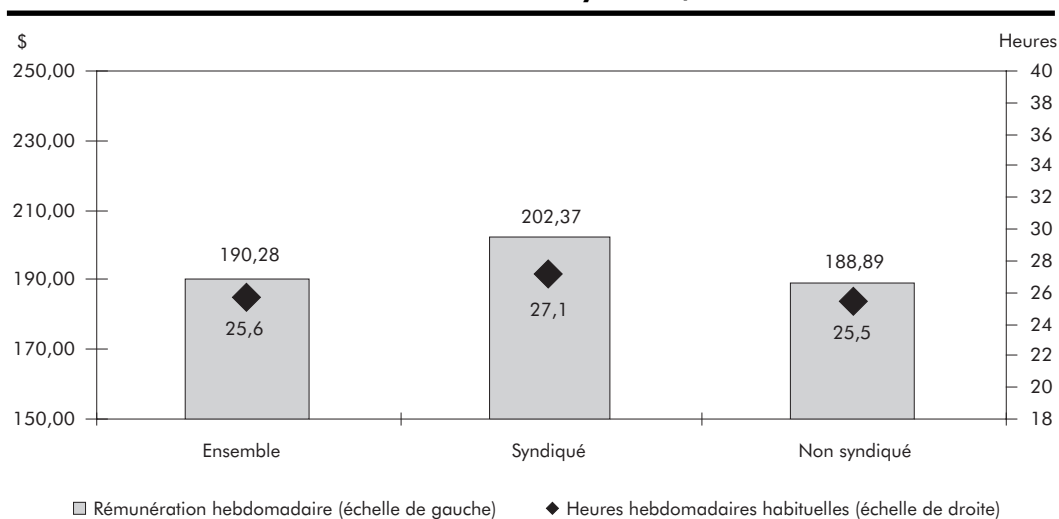
	Rémunération hebdomadaire			Heures hebdomadaires habituelles			Écart Syndiqué-Non syndiqué	
	Ensemble	Syndiqué	Non syndiqué	Ensemble	Syndiqué	Non syndiqué	Rémunération	Heures
	\$			heures			\$	
1999	171,05	192,14	168,62	26,2	29,9	25,8	23,52	4,1
2000	172,30	178,01	171,62	27,0	28,9	26,7	6,39 ¹	2,2 ¹
2001	171,49	179,92	170,37	25,9	27,3	25,7	9,55 ¹	1,6 ¹
2002	167,34	180,04	165,98	25,4	26,9	25,3	14,06 ¹	1,6 ¹
2003	169,57	186,45	167,62	25,3	28,3	25,0	18,83	3,3
2004	171,67	174,47	171,36	25,0	24,8	25,0	3,11 ¹	-0,2 ¹
2005	178,23	206,21	175,07	25,4	29,9	24,9	31,14	5,0
2006	187,96	205,25	185,37	26,4	28,5	26,1	19,88	2,4 ¹
2007	190,28	202,37	188,89	25,6	27,1	25,5	13,48 ¹	1,6 ¹
Variation 1999-2007 (%)	11,2	5,3 ¹	12,0	-2,3 ¹	-9,4 ¹	-1,2 ¹		

1. La rémunération hebdomadaire tient compte des salariés à pourboire et de la rémunération des travailleurs domestiques.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.101 A Rémunération hebdomadaire et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon la couverture syndicale, 2007



2.102 Rémunération hebdomadaire¹ et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon la taille de l'établissement, Québec, 1999-2007

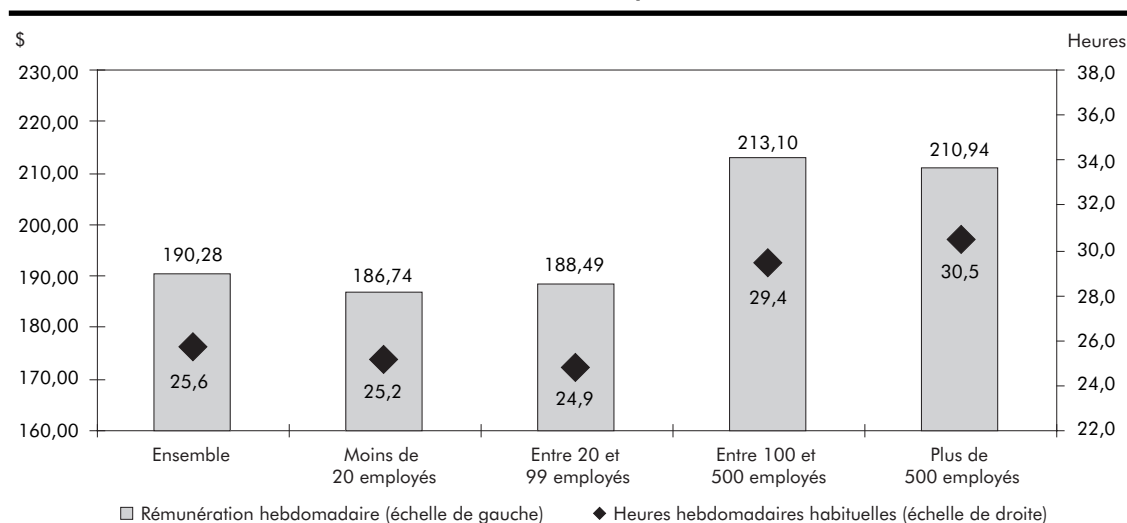
	Rémunération hebdomadaire					Heures hebdomadaires habituelles				
	Ensemble	Moins de 20 employés	Entre 20 et 99 employés	Entre 100 et 500 employés	Plus de 500 employés	Ensemble	Moins de 20 employés	Entre 20 et 99 employés	Entre 100 et 500 employés	Plus de 500 employés
	\$					heures				
1999	171,05	162,41	174,27	209,32	204,58	26,2	25,1	26,4	31,5	32,1
2000	172,30	171,46	161,61	214,61	189,67	27,0	27,0	24,8	33,2	32,1
2001	171,49	168,96	168,26	191,30	206,74	25,9	25,6	25,1	28,7	31,7
2002	167,34	164,70	166,68	184,56	192,51	25,4	25,3	24,8	28,1	30,2
2003	169,57	168,43	165,64	182,80	202,74	25,3	25,0	24,4	27,7	34,9
2004	171,67	168,30	171,60	187,75	219,57	25,0	24,6	24,8	27,1	34,3
2005	178,23	171,25	182,71	208,50	224,14	25,4	24,3	26,1	30,1	33,1
2006	187,96	176,35	181,46	299,00	164,71	26,4	24,9	25,4	40,6	25,8
2007	190,28	186,74	188,49	213,10	210,94	25,6	25,2	24,9	29,4	30,5
Variation 1999-2007 (%)	11,2	15,0	8,2	1,8 ¹	3,1 ¹	-2,3 ¹	0,4 ¹	-5,7 ¹	-6,7 ¹	-5,0 ¹

1. La rémunération hebdomadaire tient compte des salariés à pourboire et de la rémunération des travailleurs domestiques.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.102 A Rémunération hebdomadaire et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon la taille de l'établissement, 2007



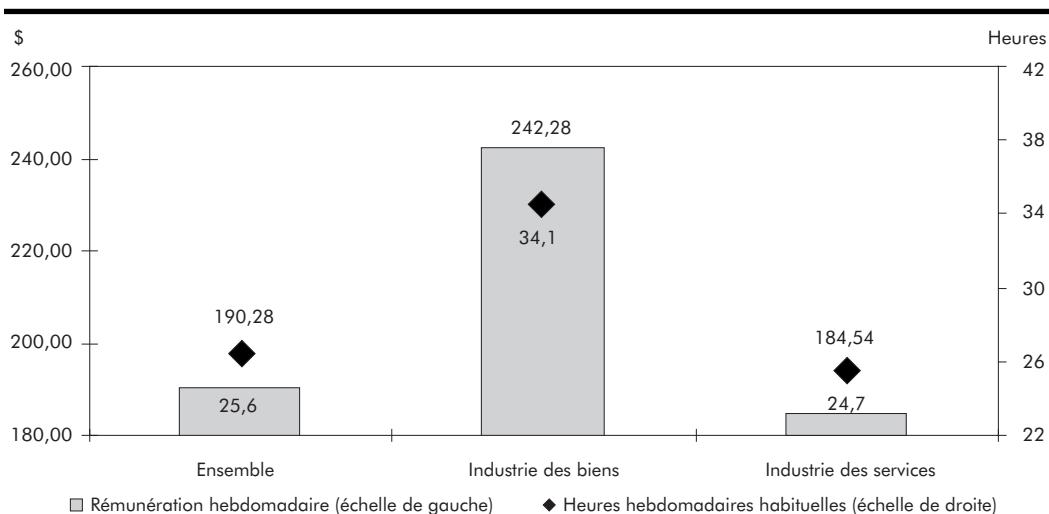
2.103 Rémunération hebdomadaire¹ et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon la couverture syndicale, Québec, 1999-2007

	Rémunération hebdomadaire			Heures hebdomadaires habituelles			Écart Biens-Services	
	Ensemble	Industrie des biens	Industrie des services	Ensemble	Industrie des biens	Industrie des services	Rémunération	Heures
	\$			heures			\$	
1999	171,05	225,15	162,45	26,2	34,2	25,0	62,70	9,2
2000	172,30	215,16	165,79	27,0	35,2	25,7	49,37	9,5
2001	171,49	224,67	164,99	25,9	35,0	24,8	59,68	10,2
2002	167,34	223,42	159,91	25,4	35,7	24,1	63,51	11,6
2003	169,57	225,91	164,10	25,3	36,1	24,3	61,81	11,8
2004	171,67	222,97	165,78	25,0	33,3	24,1	57,19	9,2
2005	178,23	239,38	169,44	25,4	35,1	24,0	69,94	11,1
2006	187,96	291,33	177,33	26,4	41,2	24,9	114,00	16,3
2007	190,28	242,28	184,54	25,6	34,1	24,7	57,74	9,4
Variation 1999-2007 (%)	11,2	7,6 ¹	13,6	-2,3 ¹	-0,3 ¹	-1,2 ¹		

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2.103 A Rémunération hebdomadaire et heures hebdomadaires habituelles au salaire minimum selon l'industrie, 2007



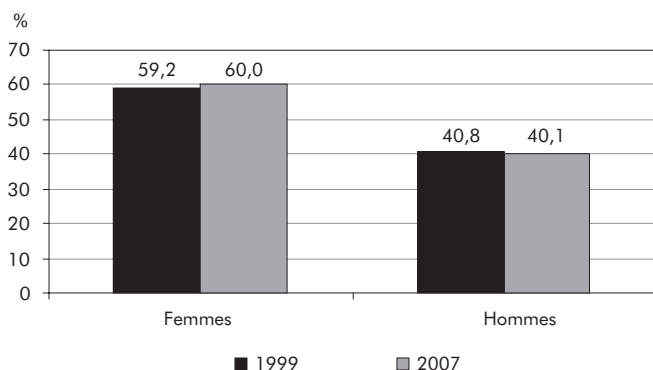
2.104 Effectif des travailleurs rémunérés au salaire minimum selon le sexe, le groupe d'âge et le niveau d'études, Québec, 1999-2007

	Ensemble	Hommes	Femmes	15-24 ans	25-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus	Sans diplôme d'études secondaires	Diplôme d'études secondaires	Études postsecondaires	Diplôme universitaire
	k										
1999	178,5	72,9	105,6	106,2	45,6	17,3	9,5	57,1	37,5	74,7	9,2
2000	157,9	59,6	98,3	94,5	41,0	14,6	8,0	52,0	28,6	69,4	7,9
2001	209,3	62,1	147,2	135,6	44,6	19,1	10,1	68,8	36,2	93,2	11,1
2002	189,8	63,5	126,4	123,0	41,1	14,0	11,8	61,4	36,5	85,8	6,2
2003	161,7	61,8	99,9	97,7	34,1	17,8	12,1	50,4	27,1	74,9	9,3
2004	140,1	54,5	85,6	86,6	30,4	11,6	11,6	43,3	23,3	67,6	6,0
2005	148,0	61,8	86,2	86,6	31,8	17,6	12,0	47,0	26,0	65,5	9,4
2006	136,8	53,7	83,1	83,4	27,9	14,3	11,2	45,5	27,5	55,2	8,5
2007	177,8	71,3	106,6	109,1	36,1	17,1	15,5	59,8	35,3	70,2	12,6
Variation 1999-2007 (%)	-0,4 ¹	-2,2 ¹	0,9 ¹	2,7 ¹	-20,8	-1,2 ¹	63,2	4,7 ¹	-5,9 ¹	-6,0 ¹	37,0 ¹

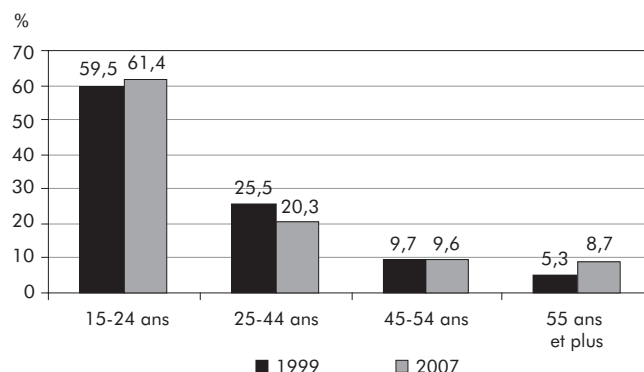
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

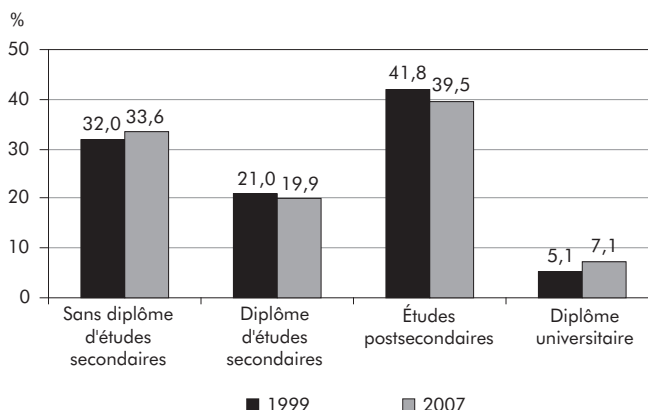
2.104 A Répartition du nombre de travailleurs rémunérés au salaire minimum selon le sexe, 1999 et 2007



2.104 B Répartition du nombre de travailleurs rémunérés au salaire minimum selon le groupe d'âge, 1999 et 2007



2.104 C Répartition du nombre de travailleurs rémunérés au salaire minimum selon le niveau d'études, 1999 et 2007



3.1 Heures hebdomadaires habituelles¹

Heures hebdomadaires habituelles selon le sexe (tableau 3.1)

En 2007, les employés travaillent en moyenne 34,5 heures par semaine selon leur horaire habituel. Leur semaine de travail était plus longue au début de la période analysée (35,2 heures en 1999). On assiste également à une hausse de la proportion d'employés qui ont un horaire court (de une à 34 heures²) (+ 2,5 points de pourcentage) ou l'horaire normal (de 35 à 40 heures³) (+ 1,8 point) sur la période, au détriment de ceux qui ont un horaire long (41 heures et plus⁴) (- 4,5 points). Ainsi, l'horaire long ne concerne plus que 5,4 % des employés, tandis que plus des deux tiers ont un horaire normal et plus du quart, un horaire court. Ces constats vont dans le même sens que la forte hausse de l'emploi à temps partiel (+ 28,3 %) enregistrée sur la même période (voir numéro 1 de ce même volume). Il convient de rappeler que des changements ont été apportés à la *Loi sur les normes du travail* (LNT) pendant ce temps : la durée de la semaine normale de travail (Chapitre n-1.1, article 52) a été réduite progressivement pour s'établir à 40 heures le 1^{er} octobre 2000. Au-delà de cette durée, les heures effectuées sont considérées comme supplémentaires et cela entraîne une majoration minimale de 50 % du salaire horaire habituel (Chapitre n-1.1, article 55). Cette modification à la loi n'est sûrement pas étrangère à la baisse de la présence de l'horaire long. Un autre élément explicatif serait l'effet combiné des pertes d'emplois enregistrées sur la période dans le secteur de la fabrication et de la forte progression de l'emploi dans le secteur du commerce (voir numéro 1 de ce même volume, p. 69-70). La proportion d'employés qui ont un horaire long est plus importante dans le secteur de la fabrication que pour la moyenne de l'ensemble des

employés, bien que la présence de ce type d'horaire ait fortement diminué sur la période (la proportion passe de 15,2 % en 1999 à 6,3 % en 2007 dans la fabrication). Par ailleurs, l'emploi à temps partiel est très peu présent dans le secteur de la fabrication alors que plus du quart des emplois sont à temps partiel dans le secteur du commerce (voir numéro 1 de ce même volume). Les changements notés au chapitre du poids des secteurs dans l'économie ne peuvent donc pas avoir été sans répercussion sur les heures habituelles de travail.

Les femmes travaillent habituellement 32,2 heures par semaine en 2007, soit un nombre pratiquement inchangé comparativement à 1999. Le changement s'observe donc chez les hommes; en 2007, ces derniers travaillent en effet une heure de moins par semaine par comparaison avec 1999, leur semaine de travail habituelle passant de 37,8 à 36,8 heures. Néanmoins, les hommes affichent toujours une semaine habituelle de travail plus longue que celle des femmes mais l'écart, qui était de 5,5 heures en 1999, s'est rétréci sur la période pour se fixer à 4,6 heures en 2007. Dans l'ensemble, la majorité des employés travaillent selon un horaire normal en 2007, soit 67,6 %. Ce type d'horaire est plus fréquent chez les hommes, où il concerne les trois quarts des travailleurs, tandis qu'il l'est moins chez les femmes, 6 sur 10 ayant déclaré travailler entre 35 et 40 heures par semaine. Les femmes travaillent plus souvent selon un horaire court que les hommes, dans une proportion de 37,1 % contre 16,9 %. Quant à l'horaire long, il est surtout présent chez les hommes et touche 8,6 % d'entre eux. Le principal changement sur la période en ce qui a trait aux types d'horaire s'observe chez les hommes; ils sont proportionnellement moins nombreux à avoir un horaire long (- 6,8 points

1. Les données utilisées dans cette section concernent seulement les employés et exclut donc les travailleurs autonomes, et ce, tant pour ce qui est des heures hebdomadaires habituelles que de l'horaire de travail habituel.

2. La tranche de une à 34 heures couvre tous les employés travaillant moins de 35 heures.

3. La tranche de 35 à 40 heures comprend l'ensemble des employés ayant déclaré 35 heures et plus de travail, mais moins de 41 heures.

4. La Commission des normes du travail du Québec considère que l'horaire normal de travail est de 40 heures par semaine; les heures dépassant cette limite sont considérées, sauf exception, comme supplémentaires. Si, conformément à cette norme, l'horaire long est de 40 heures et plus, les résultats présentés n'en sont pas affectés en ce qui concerne la répartition de l'horaire de travail habituel selon les trois types d'horaire, étant donné le très faible nombre d'employés ayant déclaré travailler plus de 40 heures mais moins de 41 heures. Les catégories utilisées dans cet annuaire ont été choisies par souci de comparabilité avec les études actuelles sur le sujet.

de pourcentage), principalement à l'avantage de l'horaire normal (+ 4,1 points). Cette observation va de pair avec les changements notés sur le plan des heures hebdomadaires habituelles. De plus, les hommes sont très présents dans le secteur la fabrication, ce qui explique une plus forte présence de l'horaire long mais aussi un recul plus important de la présence de ce type d'horaire chez ceux-ci.

Heures hebdomadaires habituelles selon le groupe d'âge (tableau 3.2)

Les travailleurs âgés de 25 à 44 ans et de 45 à 54 ans, c'est-à-dire les groupes d'âge les plus actifs sur le marché du travail, affichent la plus longue semaine de travail en 2007 et celle-ci, qui n'a pratiquement pas varié au cours de la période, se maintient toujours légèrement au-dessus des 36 heures par semaine. Dans les deux cas, environ les trois quarts des employés ont un horaire normal en 2007, autour d'un sur cinq travaillent selon un horaire court et la différence, soit environ 6 %, ont un horaire long. Dans ces groupes d'âge, la proportion d'employés avec un horaire long diminue sur la période, essentiellement à l'avantage de l'horaire normal. Les employés de 55 ans et plus travaillent un peu moins d'heures chaque semaine que les employés âgés de 25 à 44 ans ou de 45 à 54 ans, soit 33,9 heures en 2007. L'écart avec les groupes d'âge les plus actifs était moindre en 1999, mais une réduction de la semaine habituelle de travail chez les 55 ans et plus (- 1,3 heure) a accru la différence. D'ailleurs, chez les 55 ans et plus, on assiste à une baisse de la proportion d'employés travaillant selon un horaire long (- 5,4 points de pourcentage) et à une hausse de ceux qui ont l'horaire court (+ 5,1 points). Ces variations s'expliquent, du moins partiellement, par la hausse importante de l'emploi à temps partiel dans ce groupe d'âge, qui augmente de 123,4 % entre 1999 et 2007 (voir numéro 1 de ce même volume). Les plus jeunes sont ceux qui travaillent le moins d'heures chaque semaine. En 2007, leur semaine habituelle de travail s'établit à 27,0 heures, soit 1,9 heure de moins qu'en 1999. Cette baisse se reflète dans la répartition des employés de ce groupe d'âge selon le type d'horaire de travail. Par rapport à 1999, une plus faible proportion d'entre

eux a un horaire long et un horaire normal en 2007 tandis que la proportion ayant un horaire court augmente. Encore une fois, une forte hausse de l'emploi à temps partiel (+ 30,0 %) sur la période explique la situation.

Heures hebdomadaires habituelles selon le niveau d'études (tableau 3.3)

De 1999 à 2007, les travailleurs de tous les niveaux d'études connaissent un raccourcissement de leur semaine habituelle de travail, à l'exception des diplômés universitaires où l'on note une relative stabilité sur la période. Les diplômés universitaires deviennent ainsi ceux qui travaillent le plus d'heures par semaine en 2007 (35,4 heures), ce qui n'était pas le cas au début de la période analysée. Environ les trois-quarts des employés titulaires d'un diplôme universitaire ont un horaire normal en 2007, une proportion en hausse de 3,9 points de pourcentage par rapport à 1999 (70,7 %). Les employés ayant fait des études postsecondaires et ceux titulaires d'un diplôme d'études secondaires affichent le même nombre d'heures hebdomadaires habituelles de travail en 2007, soit 34,4 heures. En 1999, la semaine habituelle de travail des diplômés du secondaire était légèrement plus longue que celle des travailleurs ayant fait des études postsecondaires, mais une diminution trois fois plus importante des heures au cours de la période chez les premiers (- 1,2 heure) ramènent ces deux groupes au même niveau en 2007. Pour ces deux niveaux d'études, bien que la proportion soit légèrement plus forte dans le cas des études postsecondaires, environ les deux tiers des employés travaillent selon un horaire normal en 2007. La plus courte semaine habituelle de travail s'observe donc chez les travailleurs sans diplôme d'études secondaires (33,3 heures), en baisse de 2,2 heures sur la période. On y retrouve d'ailleurs la plus forte proportion d'employés travaillant selon un horaire court (33,9 %) en 2007, mais aussi la plus grande part travaillant selon un horaire long (7,7 %). Pour tous les niveaux d'études, on assiste à un affaiblissement de la présence de l'horaire long sur la période. Le changement est particulièrement prononcé dans le cas des travailleurs sans diplôme d'études secondaires, où

la part de l'horaire long diminue de 6,8 points de pourcentage et celle de l'horaire court s'accroît de 8,6 points; ces travailleurs sont particulièrement touchés par les changements observés au cours de la période au chapitre du poids des secteurs de la fabrication et du commerce. En effet, ces deux secteurs emploient bon nombre des travailleurs sans diplôme d'études secondaires (autour de 20 % pour chaque secteur en 2007, données non présentées). Par ailleurs, l'emploi à temps partiel est très peu présent dans le secteur de la fabrication, alors que plus du quart des emplois sont à temps partiel dans le secteur du commerce (voir numéro 1 de ce même volume). Il n'est donc pas surprenant de constater une baisse des heures hebdomadaires habituelles de travail chez les travailleurs sans diplôme d'études secondaires, vu les pertes d'emplois qu'accuse le secteur de la fabrication et les gains enregistrés dans celui du commerce. On assiste sensiblement au même phénomène du côté des diplômés du secondaire, bien que les changements soient de moindre ampleur.

Heures hebdomadaires habituelles selon le régime de travail (tableau 3.4)

Au cours de la période analysée, les heures hebdomadaires habituelles de travail des employés à temps plein diminuent progressivement pour s'établir à 38,2 heures en 2007, soit une demi-heure de moins qu'en 1999. Le nombre d'heures habituellement travaillées chez les employés à temps partiel est évidemment plus faible et s'établit à 18,0 heures par semaine en 2007; aucun changement significatif n'est noté sur la période. Parmi les employés à temps plein, plus de 8 sur 10 ont un horaire normal en 2007, un sur 10 a un horaire court alors qu'une faible part (6,7 %) travaille selon un horaire long. Ce dernier type d'horaire est d'ailleurs moins présent en 2007 qu'au début de la période, la proportion d'employés qui l'ont diminuant de 5,1 points de pourcentage sur la période, principalement au profit de l'horaire normal (+ 3,9 points).

Heures hebdomadaires habituelles selon le statut de l'emploi (tableau 3.5)

En 2007, comme tout le long de la période analysée, les employés permanents affichent une plus longue semaine habituelle de travail que les employés temporaires, soit 35,3 et 29,4 heures respectivement en 2007, pour un écart de 5,9 heures. Un recul significatif des heures de travail sur la période chez les employés permanents (– 0,8 heure) combiné à une relative stabilité des heures de travail chez les employés temporaires ont permis de réduire cet écart; celui-ci était de 6,8 heures en 1999. La majorité des employés permanents (71,1 %) ont un horaire normal en 2007 tandis que chez les employés temporaires, l'horaire court est plus fréquent. En effet, 47,9 % des employés temporaires ont un horaire court et 46,5 %, un horaire normal. Chez les employés permanents, l'horaire court concerne moins du quart des travailleurs. Peu importe le statut de l'emploi, la proportion d'employés qui travaillent selon un horaire long est en baisse par rapport à 1999, mais le changement est plus marqué chez les employés permanents (– 4,8 points de pourcentage) que chez les temporaires (– 1,7 point). Chez les premiers, on assiste à une hausse des proportions de travailleurs qui ont un horaire court et normal tandis que chez les seconds, c'est uniquement la fréquence de l'horaire normal qui augmente.

Heures hebdomadaires habituelles selon le niveau de compétence (tableau 3.6)

En 2007, comme tout le long de la période analysée, ce sont les gestionnaires qui affichent la plus longue semaine habituelle de travail (38,7 heures en 2007). À l'opposé, les employés occupant un poste de niveau élémentaire – c'est-à-dire pour lequel le niveau de formation généralement requis est une formation en cours d'emploi – sont ceux qui présentent le plus faible nombre d'heures hebdomadaires habituelles, soit 30,6 heures. C'est dans ces deux niveaux de compétence qu'on observe la plus forte diminution des heures habituelles de travail entre 1999 et 2007, d'une heure chez les premiers et de 1,3 heure chez les seconds. Les niveaux de compétence intermédiaire (qui requiert généralement une formation de niveau

secondaire) et technique (qui requiert généralement une formation de niveau collégiale, incluant les diplômes d'études professionnels) connaissent également une baisse significative de leurs heures hebdomadaires de travail sur la même période (– 0,9 et – 0,4 heure respectivement), alors que les heures demeurent relativement stables chez les professionnels (poste requérant généralement une formation de niveau universitaire). Pour ces trois niveaux, la semaine habituelle de travail s'établit respectivement à 34,1, à 35,9 et à 34,5 heures en 2007. Cette même année, entre ceux qui ont la plus longue semaine de travail et ceux qui ont la plus courte, un écart de 8,1 heures est noté. En ce qui a trait aux types d'horaire, en 2007, les plus fortes proportions d'employés ayant un horaire normal et long sont enregistrées chez les gestionnaires (respectivement 84,9 % et 9,9 %). Quant à l'horaire court, il est surtout fréquent dans le niveau de compétence élémentaire (45,6 %), seulement un peu plus de la moitié des employés ayant un horaire normal dans ce groupe. Les secteurs du commerce et de l'hébergement et des services de restauration, où l'emploi à temps partiel est très présent (voir numéro 1 de ce même volume), regroupent une bonne part des emplois de niveau élémentaire, d'où une forte présence de l'horaire court dans ce niveau de compétence. L'horaire long est de moins en moins présent dans tous les niveaux de compétence; la proportion d'employés qui travaillent selon un tel horaire diminue de 2,0 points de pourcentage (professionnel) à 7,5 points (gestion) selon les niveaux de compétence.

Heures hebdomadaires habituelles selon la tranche de durée de l'emploi (tableau 3.7)

La semaine habituelle de travail s'allonge à mesure que s'accroît la durée de l'emploi. C'est donc chez les employés qui travaillent pour le même employeur depuis 20 ans et plus qu'on retrouve la plus longue semaine de travail en 2007, soit de 36,6 heures. Ceux dont la durée de l'emploi est inférieure à 12 mois affichent quant à eux la plus courte semaine de travail (31,3 heures). Par ailleurs, plus la durée de l'emploi est longue, plus la présence de l'horaire normal est importante, au

détriment de l'horaire court. En 2007, 54,2 % des employés dans la tranche « moins de 12 mois » ont un horaire normal alors que cette part grimpe à 78,0 % pour la tranche « 20 ans et plus ». On assiste à une diminution significative des heures hebdomadaires habituelles de travail dans toutes les tranches de durée de l'emploi sur la période (entre – 0,4 et – 1,1 heure). Cette diminution des heures s'explique notamment par la baisse de la fréquence de l'horaire long observée dans chacune des tranches de durée de l'emploi. En 2007, peu importe la tranche de durée de l'emploi, un peu plus de 5 % des travailleurs sont concernés par ce type d'horaire.

Heures hebdomadaires habituelles selon la couverture syndicale (tableau 3.8)

Tout le long de la période analysée, les employés syndiqués travaillent hebdomadairement plus d'heures que leurs homologues non syndiqués selon leur horaire habituel. Plus précisément, en 2007, la semaine habituelle de travail des syndiqués (35,3 heures) est plus longue de 1,3 heure comparativement à celle des non-syndiqués (34,0 heures). L'écart s'est agrandi par rapport à 1999, alors que la différence était d'une heure, en raison d'une diminution des heures de travail plus importante chez les non-syndiqués (– 0,8 heure) que chez les syndiqués (– 0,5 heure). Cette baisse des heures se traduit, chez les syndiqués, par un recul de la proportion d'employés qui ont un horaire long (– 2,3 points de pourcentage) au profit de l'horaire court (+ 3,2 points). Chez les non-syndiqués, on observe également une baisse de la proportion d'employés ayant un horaire long (– 5,9 points), mais cette fois-ci, tant l'horaire court (+2,2 points) que l'horaire normal (+ 3,7 points) accroît sa présence. Les employés syndiqués demeurent tout de même proportionnellement plus nombreux à avoir l'horaire normal que les non-syndiqués, soit 72,5 % contre 64,5 %. L'horaire court est plus fréquent chez les non-syndiqués (29,4 %) que chez les syndiqués (23,2 %) : les milieux de travail où l'on note de faibles taux de couverture syndicale – comme le secteur du commerce, celui de l'hébergement et des services de restauration ou encore les petits

établissements, pour ne nommer que ceux-ci – sont caractérisés par de forts taux de temps partiel dans l'emploi (voir numéro 1 de ce même volume).

Heures hebdomadaires habituelles selon le secteur d'appartenance (tableau 3.9)

En 2007, les employés du secteur privé travaillent 0,8 heure de moins qu'en 1999 alors qu'une relative stabilité est notée du côté du secteur public. Bien que l'écart se soit réduit entre les deux groupes sur la période, en 2007, les employés du secteur privé affichent toujours une semaine habituelle de travail plus longue que ceux du secteur public, soit 34,8 heures contre 33,5 heures. En 2007, le secteur public présente une proportion d'employés ayant un horaire court ou normal légèrement plus forte que le secteur privé. Quant à l'horaire long, il est davantage présent chez les employés du secteur privé (6,3 %), et ce, malgré un recul de 5,5 points de pourcentage de cette proportion sur la période.

Heures hebdomadaires habituelles selon la taille de l'établissement (tableau 3.10)

La durée de la semaine habituelle de travail diminue dans toutes les tailles d'établissements entre 1999 et 2007. La baisse est cependant plus prononcée dans les établissements de 500 employés et plus, avec une heure de moins chaque semaine, et dans ceux comptant entre 20 et 99 employés (– 0,9 heure). La semaine habituelle de travail des employés d'établissements comptant entre 100 et 500 employés se voit réduite de 0,4 heure entre 1999 et 2007, soit la plus faible baisse parmi les strates de taille de l'établissement (– 0,7 heure dans les établissements de moins de 20 employés). En 1999, ces employés travaillaient sensiblement le même nombre d'heures hebdomadaires habituelles que ceux des établissements de 500 employés et plus, mais le recul plus important des heures de travail chez ces derniers fait en sorte qu'en 2007, les employés d'établissements comptant entre 100 et 500 employés (36,4 heures) travaillent 0,7 heure de plus chaque semaine que ceux des établissements de 500 employés et plus (35,7 heures). La plus courte semaine habituelle de travail est, quant à elle, observée dans les établissements de moins

de 20 employés (32,6 heures). C'est d'ailleurs dans ces établissements que l'on retrouve la plus forte proportion d'employés ayant un horaire court (37,0 %) et la plus faible ayant un horaire normal (57,4 %). L'horaire normal est le lot des deux tiers des employés des établissements comptant entre 20 et 99 employés et de plus des trois quarts des employés des établissements de 100 employés et plus (les deux plus grandes strates). La fréquence de l'horaire long diminue dans toutes les tailles d'établissements et se situe autour de 5 % en 2007 dans chaque strate. Dans tous les cas, cela se fait à l'avantage de l'horaire court qui accroît sa présence, mais dans les établissements de moins de 100 employés – soit les deux strates inférieures – cela se fait également au profit de l'horaire normal.

Heures hebdomadaires habituelles selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité (tableau 3.11)

Entre 1999 et 2007, les employés œuvrant dans l'industrie des biens voient leur semaine habituelle de travail passer de 39,1 à 38,7 heures. En 2007, ces employés travaillent 4,2 heures de plus par semaine que la moyenne de l'ensemble des employés. Parmi les secteurs d'activité économique composant cette industrie, sur la période, seul le secteur de la fabrication présente un recul significatif des heures hebdomadaires habituelles (– 0,5 heure). La semaine habituelle de travail est plus courte dans le secteur des services publics (36,7 heures en 2007) que dans les trois autres secteurs de l'industrie des biens (entre 38,5 et 38,8 heures).

En 2007, dans l'industrie des biens, plus de 8 employés sur 10 (82,7 %) ont un horaire normal alors que l'horaire court et l'horaire long regroupent chacun 8,6 % des employés. La fréquence de l'horaire long diminue sur la période (– 7,2 points de pourcentage) au profit de l'horaire normal (+ 5,7 points) et, dans une moindre mesure, de l'horaire court (+ 1,4 point). C'est dans le secteur de la fabrication qu'on observe la plus forte présence de l'horaire normal en 2007 (88,0 %), alors qu'environ les trois quarts des employés ont ce type d'horaire dans les secteurs de la construction et des services publics. Ces deux derniers secteurs

affichent toutefois des différences en matière de type d'horaire, l'horaire long étant nettement plus présent dans le premier (10,3 %), alors qu'une bonne part des employés du second secteur ont un horaire court (21,0 %). Quant aux employés du secteur primaire, seulement un peu plus de la moitié (55,7 %) travaille selon un horaire normal tandis que 26,9 % ont un horaire long et 17,4 %, un horaire court. La proportion d'employés ayant un horaire long diminue significativement entre 1999 et 2007 dans les secteurs de la fabrication (– 8,9 points) et de la construction (– 4,3 points), alors que l'horaire normal accroît sa présence dans ces deux secteurs.

Heures hebdomadaires habituelles selon l'industrie des services et ses secteurs d'activité
(tableau 3.12)

La semaine habituelle de travail des employés de l'industrie de services diminue de 0,4 heure sur la période; elle passe de 33,7 heures en 1999 à 33,3 heures en 2007. Sur une base hebdomadaire, ces employés travaillent 1,2 heure de moins que la moyenne de l'ensemble des employés. Aucun secteur d'activité économique de cette industrie ne présente une augmentation significative des heures habituelles hebdomadaires sur la période alors que trois affichent une baisse : le secteur de l'information, de la culture et des loisirs (– 1,4 heure), celui des services d'enseignement (– 1,0 heure) et celui du commerce (– 0,8 heure). La semaine habituelle de travail varie grandement d'un secteur à l'autre, celle-ci se situant dans une fourchette allant de 28,2 heures (hébergement et services de restauration) à 39,3 heures (transport et entreposage). Outre ce dernier secteur, trois autres présentent une semaine de travail habituelle de plus de 35 heures, soit ceux des services professionnels, scientifiques et techniques (36,3 heures), des administrations publiques (35,6 heures) et de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location (35,1 heure).

Dans l'industrie des services, en 2007, l'horaire normal concerne 63,2 % des employés, tandis que 32,3 % d'entre eux travaillent selon un horaire court et 4,5 % selon un horaire long. La présence

des différents types d'horaire varie toutefois selon le secteur d'activité. L'horaire normal est particulièrement présent dans les secteurs des administrations publiques (82,8 %), des services professionnels, scientifiques et techniques (82,1 %) et de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location (77,5 %). À l'opposé, il est peu fréquent dans le secteur de l'hébergement et des services de restauration (36,9 %) et dans celui des services d'enseignement (55,0 %). On observe, dans ces deux secteurs, les plus fortes proportions d'employés ayant un horaire court, soit respectivement 59,9 % et 42,2 %. La proportion d'employés ayant un horaire long est importante dans le secteur du transport et de l'entreposage (21,3 %) alors qu'elle se maintient sous les 5 % dans les autres secteurs de l'industrie des services. Il s'agit d'un changement important par rapport à 1999 dans le cas du secteur des services aux entreprise, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien et de celui des autres services puisque cette proportion y était supérieure à 11 % en 1999. Un autre changement notable sur la période au plan des types d'horaire est la hausse de la fréquence de l'horaire court dans le secteur de l'information, de la culture et des loisirs (+ 6,7 points de pourcentage); celle-ci a fortement été stimulée par l'augmentation de l'emploi étudiant – souvent à temps partiel – dans ce secteur.

3.1 Heures hebdomadaires habituelles et horaire de travail habituel selon le sexe, Québec, 1999-2007

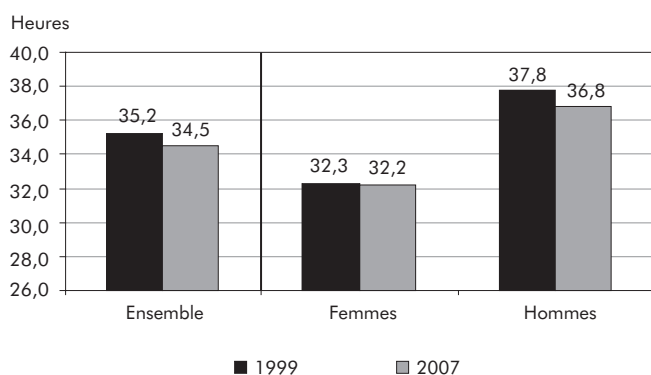
	Heures hebdomadaires habituelles			Horaire de travail habituel ¹ (répartition)								
	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble			Femmes			Hommes		
				Court	Normal	Long	Court	Normal	Long	Court	Normal	Long
	heures			%								
1999	35,2	32,3	37,8	24,4	65,8	9,9	35,8	60,6	3,6	14,2	70,4	15,4
2000	35,2	32,4	37,6	24,6	66,2	9,2	36,0	60,4	3,6	14,4	71,4	14,2
2001	35,0	32,4	37,4	25,3	66,8	7,9	36,6	60,4	3,0	15,0	72,7	12,3
2002	34,8	32,1	37,3	25,7	67,3	7,1	37,5	59,9	2,6	14,9	74,0	11,1
2003	34,6	32,1	37,0	26,5	67,1	6,4	37,9	59,7	2,4	15,8	74,0	10,2
2004	34,6	32,1	37,1	26,7	66,7	6,5	38,1	59,7	2,3	16,0	73,5	10,6
2005	34,7	32,2	37,0	26,2	67,6	6,2	36,8	61,1	2,1	16,1	73,8	10,1
2006	34,7	32,2	37,0	26,9	67,1	6,0	38,0	59,8	2,2	16,3	74,1	9,6
2007	34,5	32,2	36,8	26,9	67,6	5,4	37,1	60,7	2,2	16,9	74,5	8,6
	heures			points de %								
Variation												
1999-2007	-0,7	-0,1 [†]	-1,0	2,5	1,8	-4,5	1,3 [†]	0,1 [†]	-1,4	2,7	4,1	-6,8

1. Le type d'horaire est défini comme suit: court (1 à 34 heures), normal (35 à 40 heures) et long (41 heures et plus).

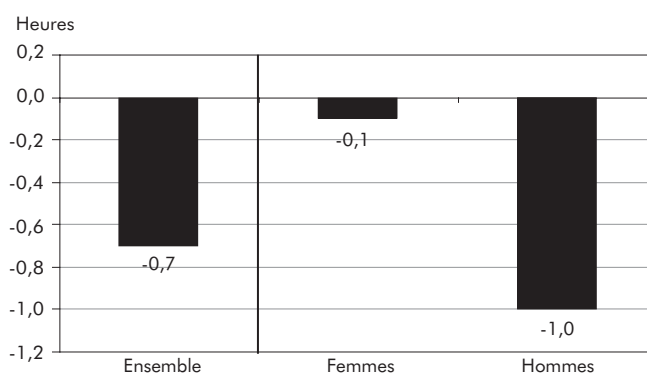
Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

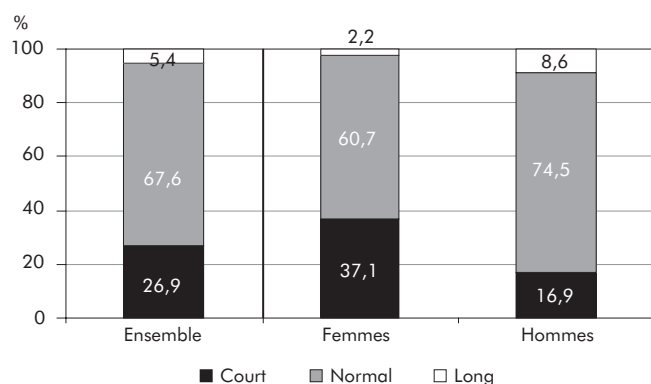
3.1 A Heures hebdomadaires habituelles selon le sexe, 1999 et 2007



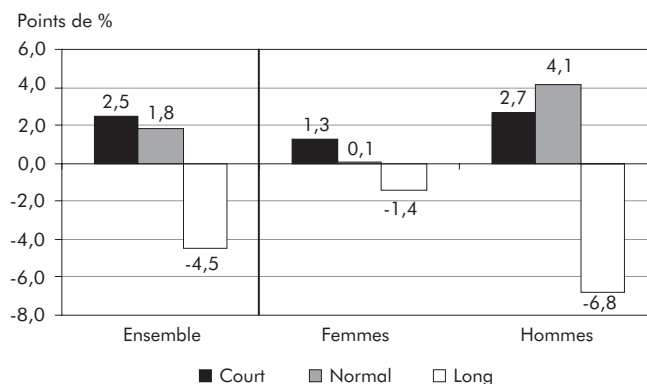
3.1 B Variation des heures hebdomadaires habituelles de 1999 à 2007 selon le sexe



3.1 C Répartition de l'horaire de travail habituel selon le sexe, 2007



3.1 D Variation de 1999 à 2007 de la proportion du type d'horaire de travail habituel selon le sexe



3.2 Heures hebdomadaires habituelles et horaire de travail habituel selon le groupe d'âge, Québec, 1999-2007

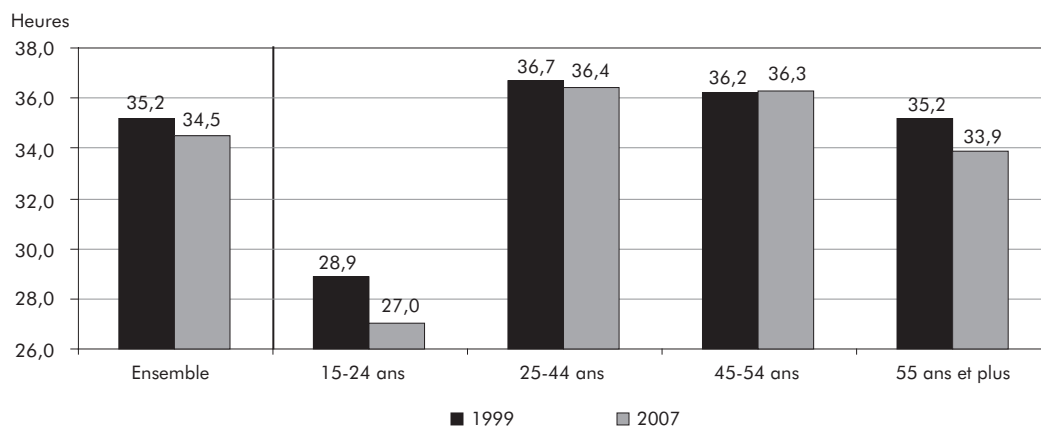
	Heures hebdomadaires habituelles					Horaire de travail habituel ¹		
	Ensemble	15-24 ans	25-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus	15-24 ans		
						Court	Normal	Long
heures					%			
1999	35,2	28,9	36,7	36,2	35,2	50,3	43,1	6,6
2000	35,2	29,1	36,6	36,5	34,9	49,8	44,0	6,2
2001	35,0	28,9	36,6	36,2	34,6	50,1	45,2	4,7
2002	34,8	28,4	36,3	36,3	35,0	51,7	44,6	3,7
2003	34,6	28,0	36,3	36,1	34,2	53,8	42,9	3,3
2004	34,6	28,0	36,2	36,3	34,1	54,3	42,6	3,2
2005	34,7	27,7	36,3	36,3	34,3	54,8	41,9	3,3
2006	34,7	27,6	36,4	36,3	34,0	56,4	40,6	3,0
2007	34,5	27,0	36,4	36,3	33,9	56,9	40,7	2,5
	heures					points de %		
Variation 1999-2007	-0,7	-1,9	-0,3	0,1 [†]	-1,3	6,6	-2,4 [†]	-4,1

1. Le type d'horaire est défini comme suit : court (1 à 34 heures), normal (35 à 40 heures) et long (41 heures et plus).

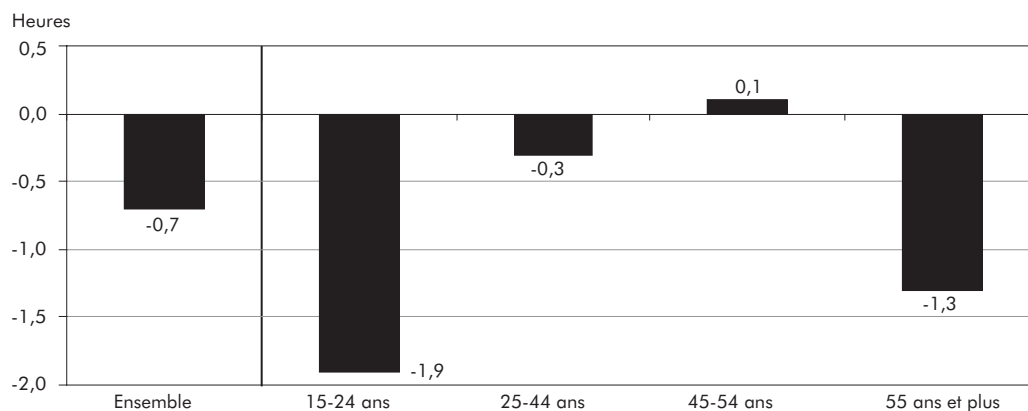
Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

3.2 A Heures hebdomadaires habituelles selon le groupe d'âge, 1999 et 2007

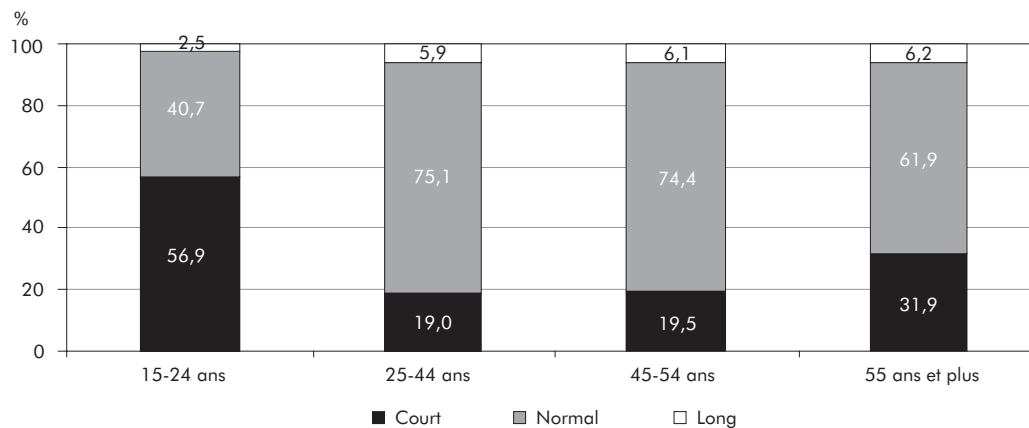


3.2 B Variation des heures hebdomadaires habituelles de 1999 à 2007 selon le groupe d'âge

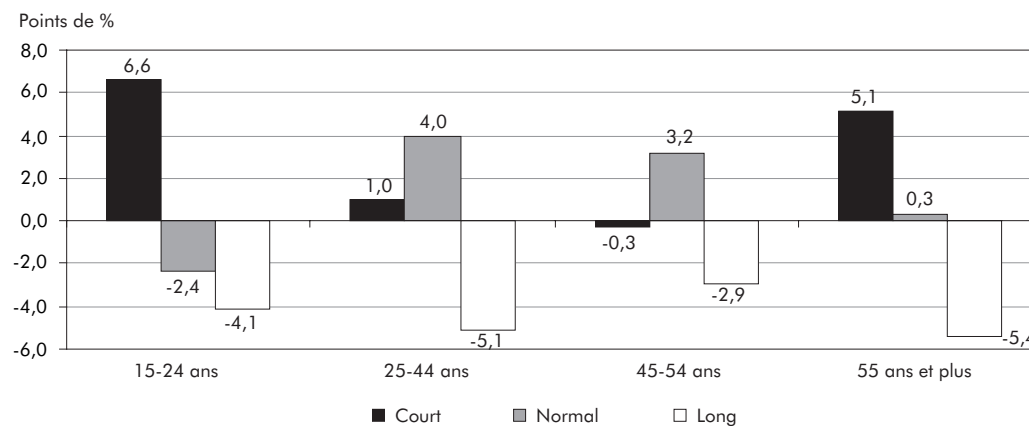


Horaire de travail habituel ¹ (répartition)									
25-44 ans			45-54 ans			55 ans et plus			
Court	Normal	Long	Court	Normal	Long	Court	Normal	Long	
%									
18,0	71,1	11,0	19,8	71,2	9,0	26,8	61,6	11,6	1999
18,5	71,3	10,2	18,8	72,4	8,9	27,9	62,5	9,6	2000
18,9	72,4	8,7	19,9	72,1	8,0	28,6	62,0	9,4	2001
19,4	73,1	7,5	19,2	73,4	7,5	27,8	62,4	9,9	2002
19,1	74,0	6,8	19,8	73,2	6,9	31,1	60,6	8,3	2003
19,5	73,6	6,9	19,8	72,7	7,5	31,8	60,2	8,0	2004
19,0	74,4	6,6	19,5	73,5	7,0	29,6	63,4	7,0	2005
19,4	74,0	6,6	19,6	73,9	6,5	31,4	62,0	6,6	2006
19,0	75,1	5,9	19,5	74,4	6,1	31,9	61,9	6,2	2007
points de %									
1,0 [†]	4,0	-5,1	-0,3 [†]	3,2	-2,9	5,1	0,3 [†]	-5,4	Variation 1999-2007

3.2 C Répartition de l'horaire de travail habituel selon le groupe d'âge, 2007



3.2 D Variation de 1999 à 2007 de la proportion du type d'horaire de travail habituel selon le groupe d'âge



3.3 Heures hebdomadaires habituelles et horaire de travail habituel selon le niveau d'études, Québec, 1999-2007

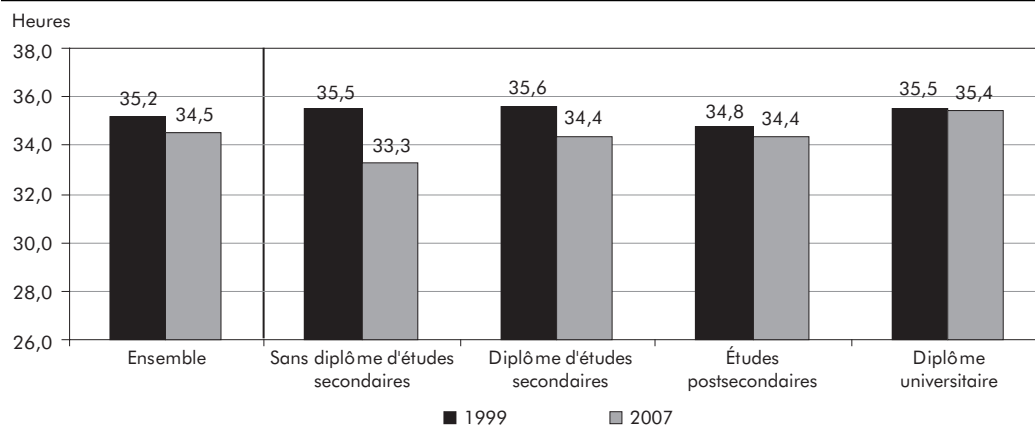
	Heures hebdomadaires habituelles					Horaire de travail habituel ¹		
	Ensemble	Sans diplôme d'études secondaires	Diplôme d'études secondaires	Études postsecondaires	Diplôme universitaire	Sans diplôme d'études secondaires		
	heures					Court	Normal	Long
							%	
1999	35,2	35,5	35,6	34,8	35,5	25,3	60,1	14,5
2000	35,2	35,3	35,7	34,7	35,8	26,7	60,5	12,8
2001	35,0	34,9	35,6	34,5	35,8	27,4	62,2	10,4
2002	34,8	34,9	35,3	34,3	35,5	27,5	62,9	9,5
2003	34,6	34,6	35,0	34,3	35,2	29,5	61,7	8,8
2004	34,6	34,5	35,1	34,3	35,2	30,2	60,3	9,5
2005	34,7	34,1	34,9	34,4	35,4	30,6	60,1	9,3
2006	34,7	34,0	34,8	34,6	35,3	32,5	59,3	8,2
2007	34,5	33,3	34,4	34,4	35,4	33,9	58,4	7,7
	heures						points de %	
Variation 1999-2007	-0,7	-2,2	-1,2	-0,4	-0,1 [†]	8,6	-1,7 [†]	-6,8

1. Le type d'horaire est défini comme suit : court (1 à 34 heures), normal (35 à 40 heures) et long (41 heures et plus).

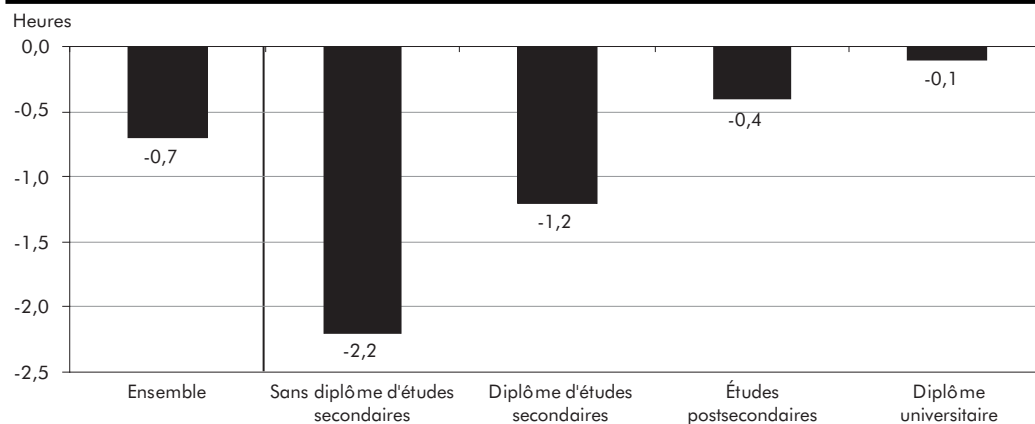
Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

3.3 A Heures hebdomadaires habituelles selon le niveau d'études, 1999 et 2007

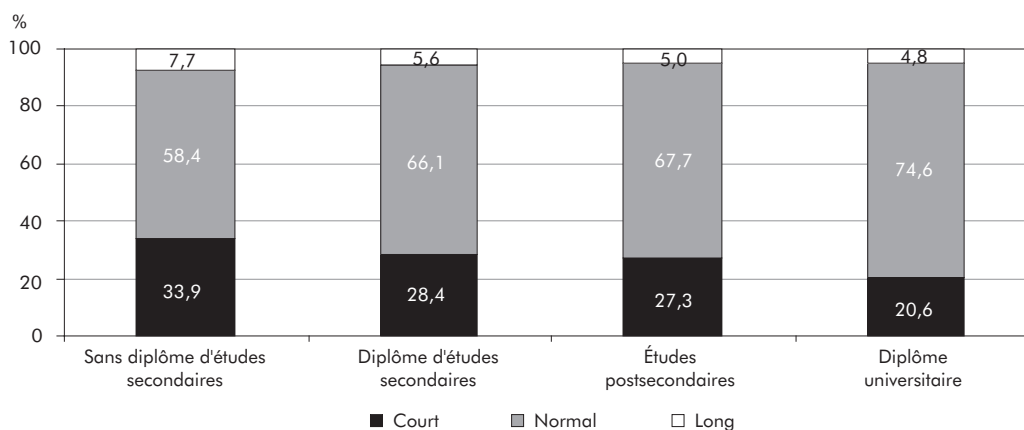


3.3 B Variation des heures hebdomadaires habituelles de 1999 à 2007 selon le niveau d'études

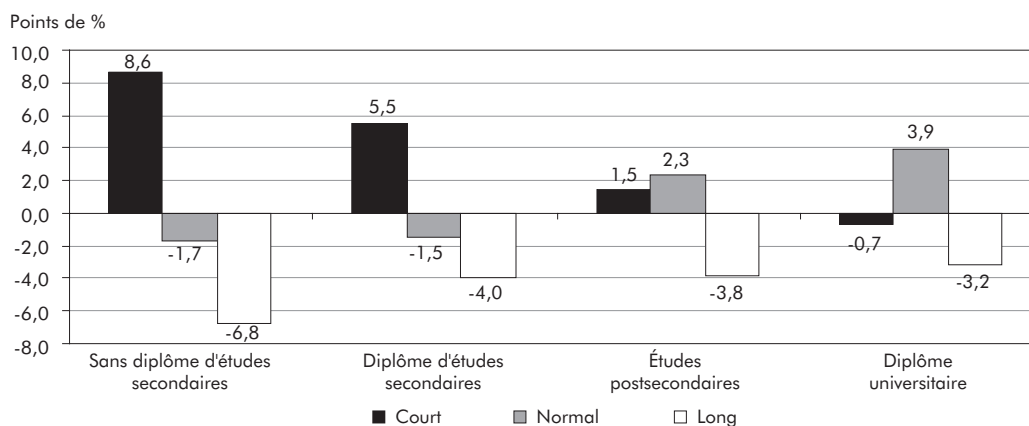


Horaire de travail habituel ¹ (répartition)								
Diplôme d'études secondaires			Études postsecondaires			Diplôme universitaire		
Court	Normal	Long	Court	Normal	Long	Court	Normal	Long
%								
22,9	67,6	9,6	25,8	65,4	8,8	21,3	70,7	8,0
22,7	68,2	9,1	26,2	65,9	8,0	20,5	70,8	8,8
23,3	69,2	7,6	27,0	66,2	6,8	21,3	70,2	8,4
25,2	67,1	7,7	27,3	66,6	6,1	20,4	73,0	6,6
25,6	67,5	6,9	27,7	66,8	5,5	21,8	72,1	6,2
26,3	66,4	7,3	27,7	66,6	5,7	21,9	72,4	5,7
26,9	66,7	6,4	27,1	67,5	5,4	20,6	73,7	5,6
27,0	66,9	6,1	27,3	67,1	5,6	21,9	72,8	5,3
28,4	66,1	5,6	27,3	67,7	5,0	20,6	74,6	4,8
points de %								
5,5	-1,5 [†]	-4,0	1,5	2,3	-3,8	-0,7 [†]	3,9	-3,2
								Variation 1999-2007

3.3 C Répartition de l'horaire de travail habituel selon le niveau d'études, 2007



3.3 D Variation de 1999 à 2007 de la proportion du type d'horaire de travail habituel selon le niveau d'études



3.4 Heures hebdomadaires habituelles et horaire de travail habituel selon le régime de travail, Québec, 1999-2007

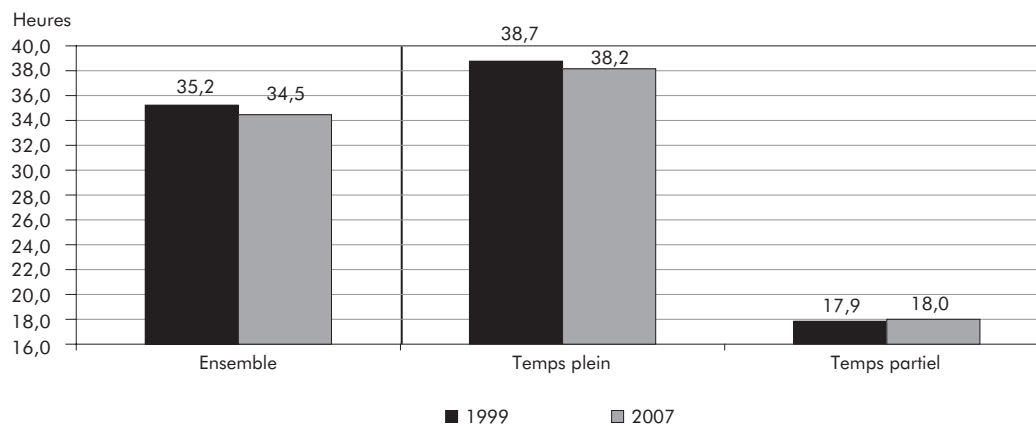
	Heures hebdomadaires habituelles			Horaire de travail habituel ¹ (répartition)					
	Ensemble	Temps plein	Temps partiel	Temps plein			Temps partiel		
				Court	Normal	Long	Court	Normal	Long
	heures			%					
1999	35,2	38,7	17,9	9,1	79,0	11,8	100,0	...	...
2000	35,2	38,7	17,8	9,4	79,6	11,0	100,0	...	...
2001	35,0	38,6	18,0	9,5	80,9	9,6	100,0	...	...
2002	34,8	38,5	18,1	9,5	81,9	8,6	100,0	...	...
2003	34,6	38,3	18,1	9,9	82,2	7,8	100,0	...	...
2004	34,6	38,3	18,2	10,4	81,6	8,0	100,0	...	...
2005	34,7	38,3	18,1	10,0	82,5	7,6	100,0	...	...
2006	34,7	38,3	18,3	10,7	82,0	7,3	100,0	...	...
2007	34,5	38,2	18,0	10,5	82,9	6,7	100,0	...	...
	heures			points de %					
Variation 1999-2007	-0,7	-0,5	0,1 †	1,4	3,9	-5,1	0,0	...	...

1. Le type d'horaire est défini comme suit : court (1 à 34 heures), normal (35 à 40 heures) et long (41 heures et plus).

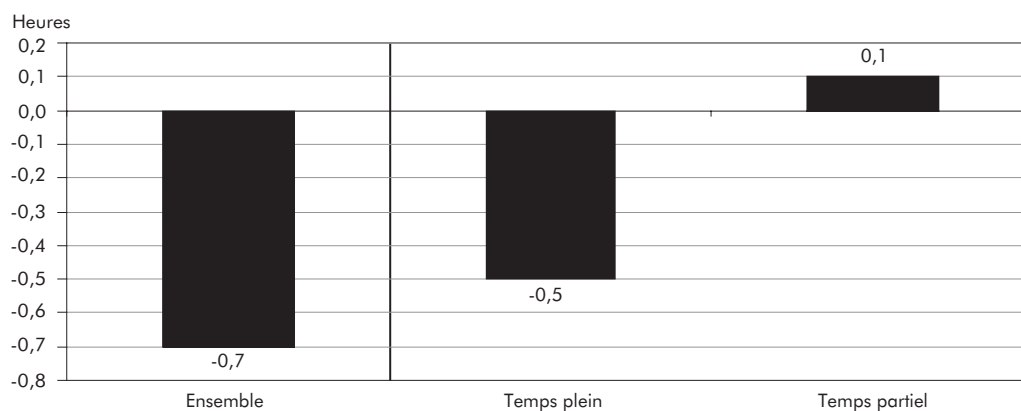
Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

3.4 A Heures hebdomadaires habituelles selon le régime de travail, 1999 et 2007



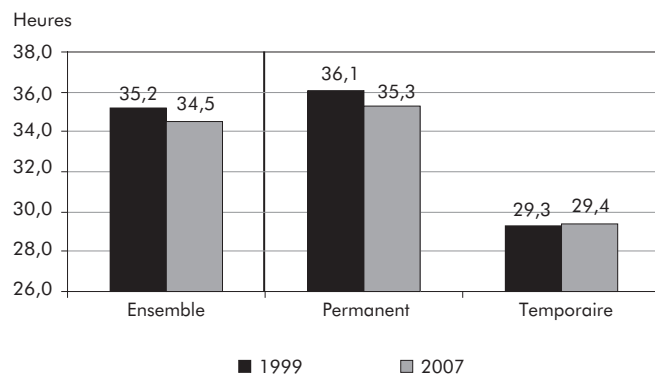
3.4 B Variation des heures hebdomadaires habituelles de 1999 à 2007 selon le régime de travail



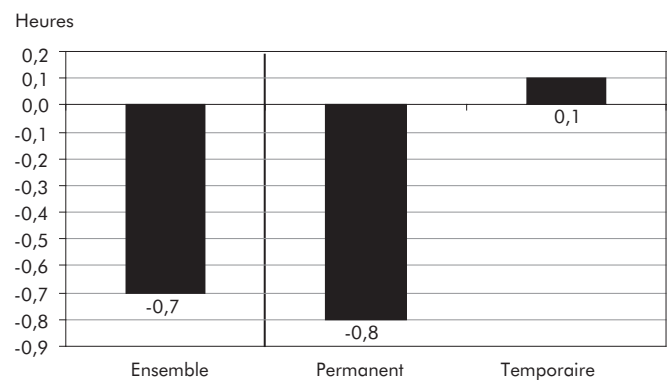
3.5 Heures hebdomadaires habituelles et horaire de travail habituel selon le statut de l'emploi, Québec, 1999-2007

	Heures hebdomadaires habituelles			Horaire de travail habituel ¹ (répartition)					
	Ensemble	Permanent	Temporaire	Permanent			Temporaire		
				Court	Normal	Long	Court	Normal	Long
	heures			%					
1999	35,2	36,1	29,3	20,5	69,2	10,2	49,0	43,6	7,4
2000	35,2	36,1	29,6	20,9	69,6	9,5	47,7	45,2	7,1
2001	35,0	36,0	29,3	21,4	70,5	8,2	48,1	45,7	6,2
2002	34,8	35,7	29,5	22,1	70,7	7,2	46,8	47,1	6,1
2003	34,6	35,5	29,0	22,8	70,7	6,5	50,0	44,4	5,6
2004	34,6	35,5	29,4	23,3	70,0	6,7	48,2	46,1	5,7
2005	34,7	35,6	29,2	22,5	71,3	6,2	48,5	45,6	5,9
2006	34,7	35,5	29,5	23,3	70,7	6,0	47,8	46,3	6,0
2007	34,5	35,3	29,4	23,5	71,1	5,4	47,9	46,5	5,7
	heures			points de %					
Variation 1999-2007	-0,7	-0,8	0,1 [†]	3,0	1,9	-4,8	-1,1 [†]	2,9	-1,7

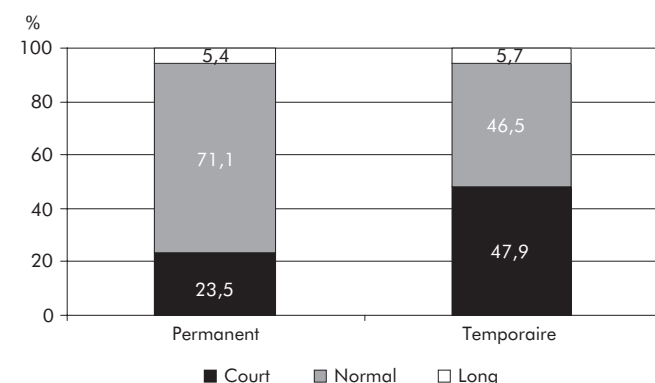
3.5 A Heures hebdomadaires habituelles selon le statut de l'emploi, 1999 et 2007



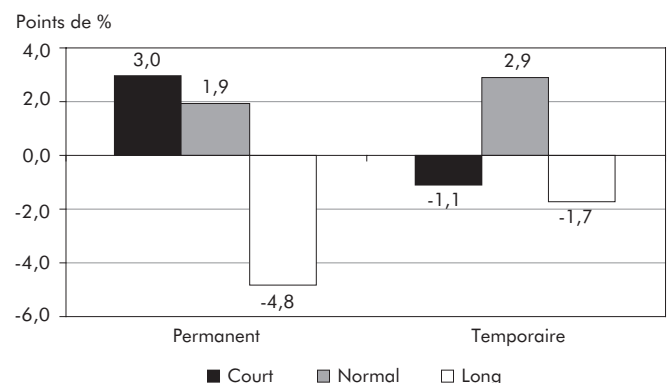
3.5 B Variation des heures hebdomadaires habituelles de 1999 à 2007 selon le statut de l'emploi



3.5 C Répartition de l'horaire de travail habituel selon le statut de l'emploi, 2007



3.5 D Variation de 1999 à 2007 de la proportion du type d'horaire de travail habituel selon le statut de l'emploi



3.6 Heures hebdomadaires habituelles et horaire de travail habituel selon le niveau de compétence, Québec, 1999-2007

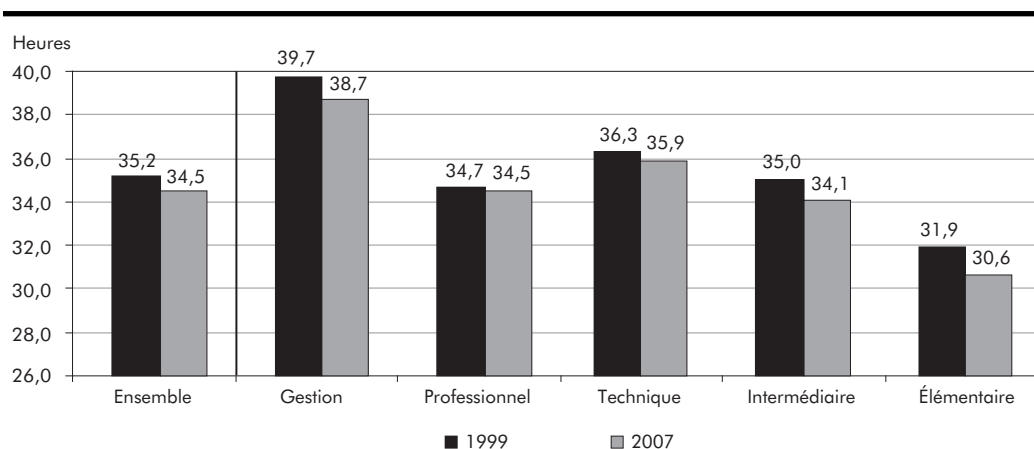
	Heures hebdomadaires habituelles					
	Ensemble	Gestion	Professionnel	Technique	Intermédiaire	Élémentaire
	heures					
1999	35,2	39,7	34,7	36,3	35,0	31,9
2000	35,2	39,3	34,8	36,2	35,1	31,5
2001	35,0	39,9	34,6	36,2	34,8	31,4
2002	34,8	39,2	34,3	36,1	34,7	31,2
2003	34,6	39,0	34,2	36,1	34,3	31,1
2004	34,6	38,8	34,3	36,1	34,4	30,9
2005	34,7	38,9	34,2	36,0	34,3	31,3
2006	34,7	38,8	34,3	36,0	34,4	31,2
2007	34,5	38,7	34,5	35,9	34,1	30,6
	heures					
Variation 1999-2007	-0,7	-1,0	-0,2 [†]	-0,4	-0,9	-1,3

1. Le type d'horaire est défini comme suit : court (1 à 34 heures), normal (35 à 40 heures) et long (41 heures et plus).

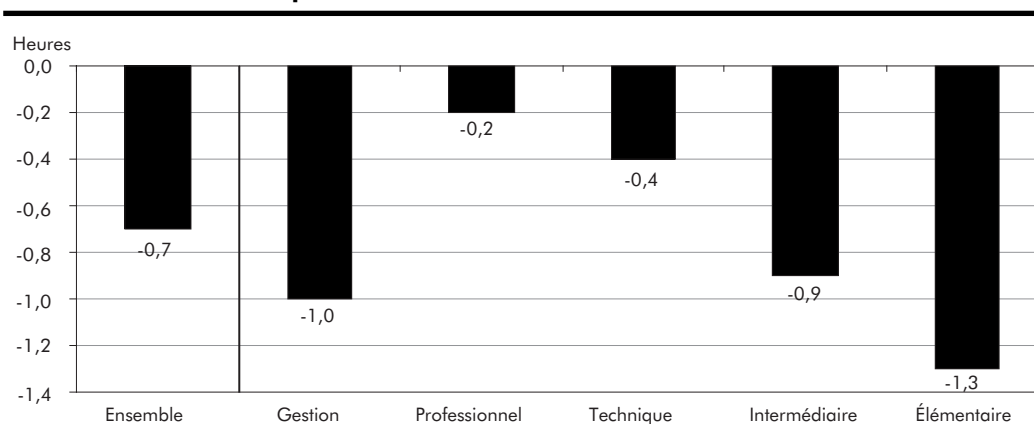
Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

3.6 A Heures hebdomadaires habituelles selon le niveau de compétence, 1999 et 2007

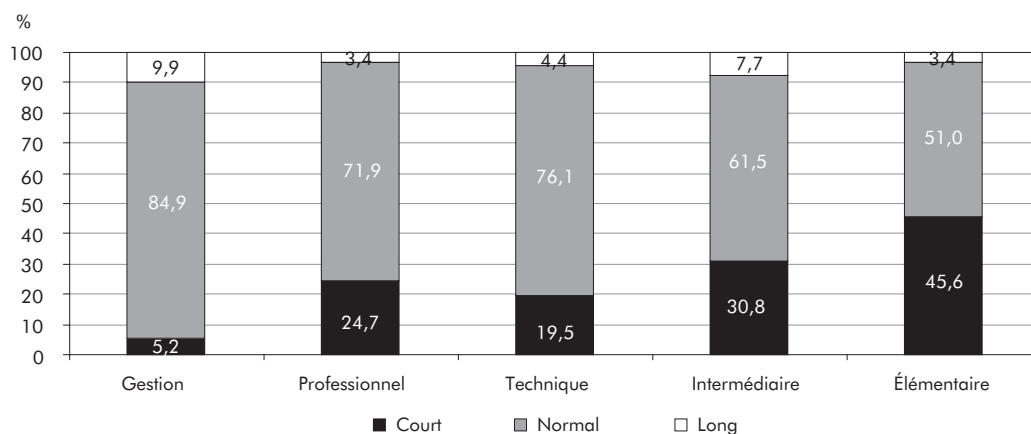


3.6 B Variation des heures hebdomadaires habituelles de 1999 à 2007 selon le niveau de compétence

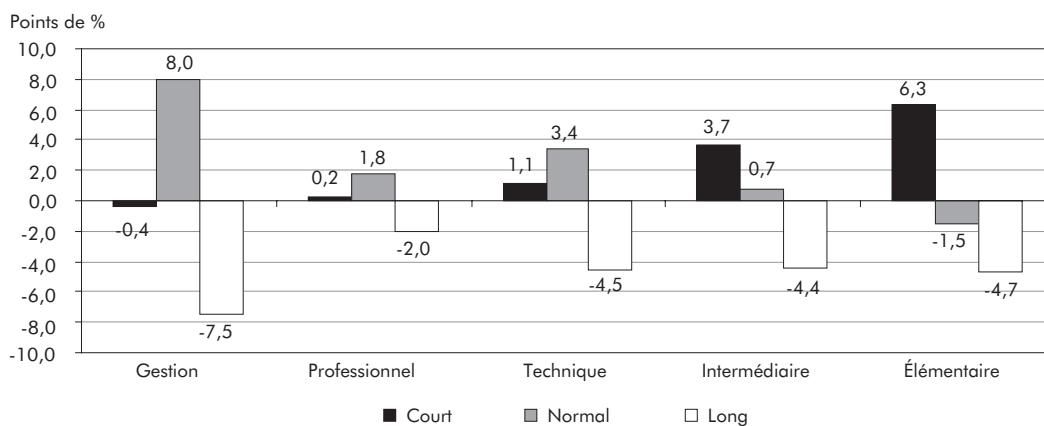


Horaire de travail habituel ¹ (répartition)															
Gestion			Professionnel			Technique			Intermédiaire			Élémentaire			
Court	Normal	Long	Court	Normal	Long	Court	Normal	Long	Court	Normal	Long	Court	Normal	Long	
%															
5,6	76,9	17,4	24,5	70,1	5,4	18,4	72,7	8,9	27,1	60,8	12,1	39,3	52,5	8,1	1999
6,2	78,1	15,8	24,8	69,0	6,1	18,3	73,8	7,9	26,5	61,9	11,5	41,9	51,5	6,6	2000
5,5	76,8	17,7	25,4	68,7	5,9	18,6	74,6	6,7	28,1	62,3	9,6	41,3	54,0	4,7	2001
6,3	78,1	15,6	25,3	70,3	4,3	18,3	75,9	5,8	28,5	62,6	9,0	43,3	51,6	5,1	2002
5,0	81,3	13,8	26,5	69,5	3,9	18,3	76,2	5,5	30,0	62,1	7,9	44,2	50,9	4,8	2003
5,4	83,1	11,6	25,7	70,5	3,9	19,4	74,7	5,9	29,6	61,8	8,6	44,6	51,1	4,2	2004
5,6	83,1	11,3	25,1	71,0	3,9	18,9	76,0	5,1	30,3	61,4	8,3	42,8	52,5	4,7	2005
6,4	82,1	11,5	26,1	70,1	3,8	19,5	75,7	4,8	30,4	61,6	8,0	43,8	51,6	4,7	2006
5,2	84,9	9,9	24,7	71,9	3,4	19,5	76,1	4,4	30,8	61,5	7,7	45,6	51,0	3,4	2007
points de %															
-0,4 [†]	8,0	-7,5	0,2 [†]	1,8 [†]	-2,0	1,1 [†]	3,4	-4,5	3,7	0,7 [†]	-4,4	6,3	-1,5 [†]	-4,7	Variation 1999-2007

3.6 C Répartition de l'horaire de travail habituel selon le niveau de compétence, 2007



3.6 D Variation de 1999 à 2007 de la proportion du type d'horaire de travail habituel selon le niveau de compétence



3.7 Heures hebdomadaires habituelles et horaire de travail habituel selon la tranche de durée de l'emploi, Québec, 1999-2007

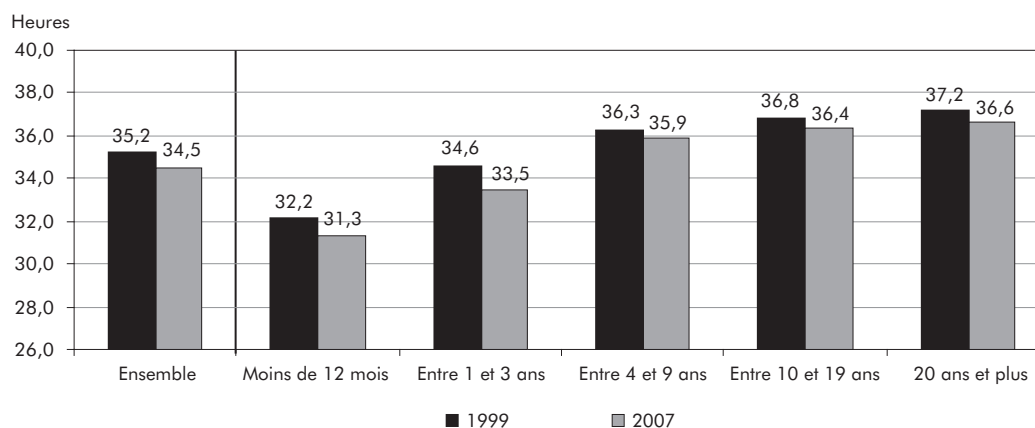
	Heures hebdomadaires habituelles					
	Ensemble	Moins de 12 mois	Entre 1 et 3 ans	Entre 4 et 9 ans	Entre 10 et 19 ans	20 ans et plus
	heures					
1999	35,2	32,2	34,6	36,3	36,8	37,2
2000	35,2	32,3	34,4	36,6	36,6	37,1
2001	35,0	32,2	34,3	36,3	36,4	37,0
2002	34,8	31,8	34,0	35,9	36,6	37,0
2003	34,6	31,5	33,7	36,0	36,2	36,9
2004	34,6	31,5	33,5	36,0	36,5	36,9
2005	34,7	31,6	33,5	36,2	36,4	36,6
2006	34,7	31,8	33,7	35,9	36,4	36,6
2007	34,5	31,3	33,5	35,9	36,4	36,6
	heures					
Variation 1999-2007	-0,7	-0,9	-1,1	-0,4	-0,4	-0,6

1. Le type d'horaire est défini comme suit : court (1 à 34 heures), normal (35 à 40 heures) et long (41 heures et plus).

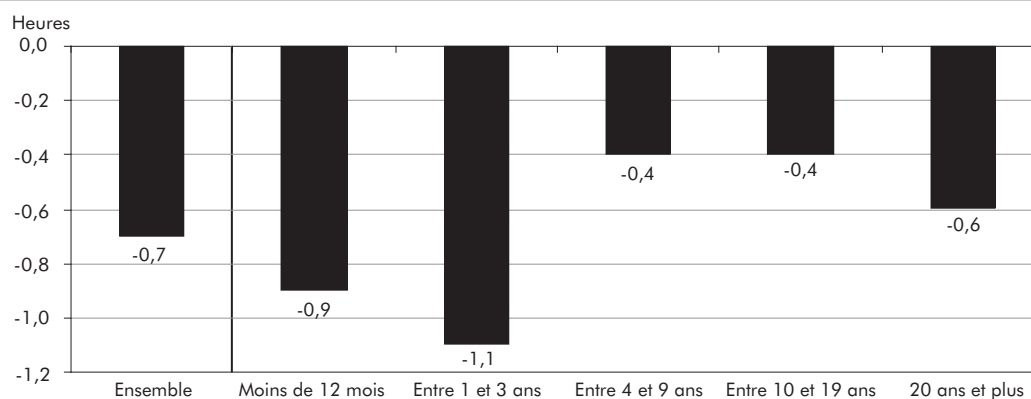
Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

3.7 A Heures hebdomadaires habituelles selon la tranche de durée d'emploi, 1999 et 2007

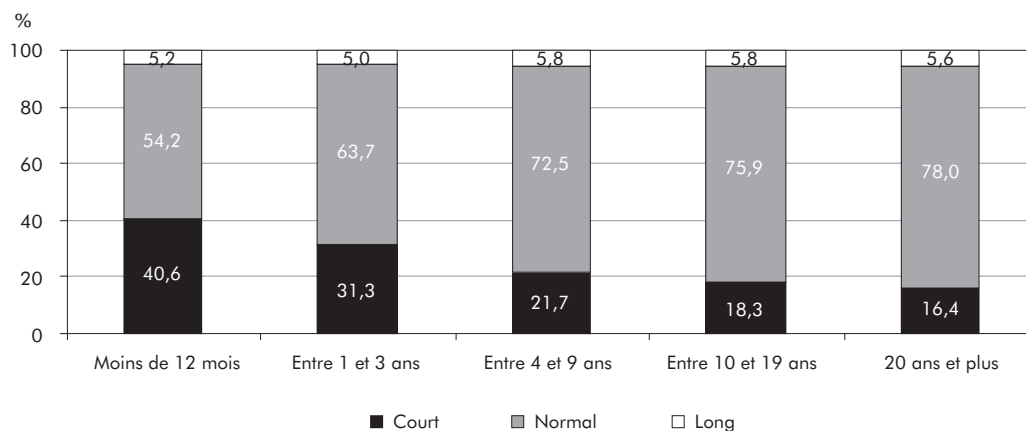


3.7 B Variation des heures hebdomadaires habituelles de 1999 à 2007 selon la tranche de durée de l'emploi

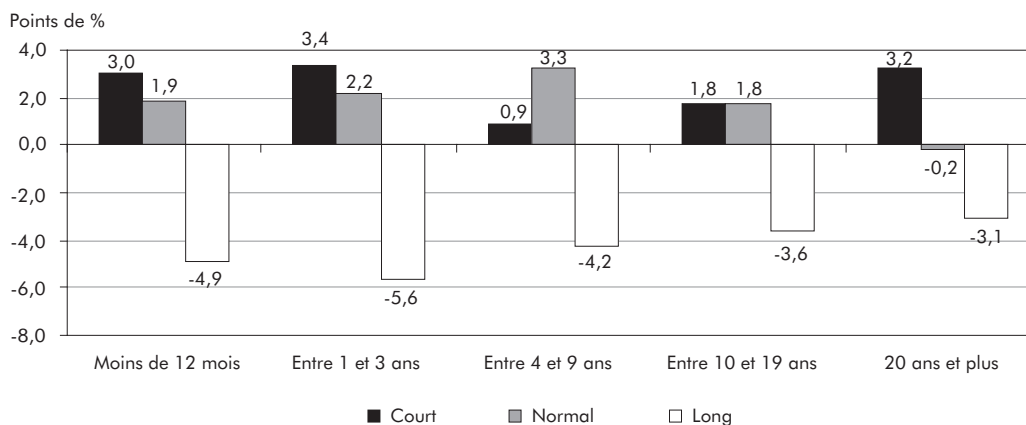


Horaire de travail habituel ¹ (répartition)															
Moins de 12 mois			Entre 1 et 3 ans			Entre 4 et 9 ans			Entre 10 et 19 ans			20 ans et plus			
Court	Normal	Long	Court	Normal	Long	Court	Normal	Long	Court	Normal	Long	Court	Normal	Long	
%															
37,6	52,3	10,1	27,9	61,5	10,6	20,8	69,2	10,0	16,5	74,1	9,4	13,2	78,2	8,7	1999
37,3	53,9	8,7	28,1	62,6	9,3	19,9	68,9	11,1	18,0	73,4	8,6	14,1	78,1	7,8	2000
37,6	55,2	7,2	28,5	63,1	8,4	21,0	70,1	8,9	19,4	73,0	7,6	14,4	78,6	7,0	2001
38,7	55,5	5,8	29,9	63,4	6,8	21,6	70,5	7,9	17,5	74,9	7,6	14,7	77,7	7,6	2002
40,1	54,1	5,8	31,0	63,2	5,8	21,8	71,0	7,2	19,8	73,4	6,8	14,0	79,2	6,8	2003
40,2	54,2	5,6	32,1	62,0	5,9	21,2	71,6	7,2	18,5	74,5	6,9	15,5	76,6	7,8	2004
40,3	53,7	6,0	31,2	63,4	5,4	19,8	73,1	7,0	19,8	73,3	6,9	15,2	79,2	5,6	2005
39,7	54,6	5,7	31,4	63,1	5,6	21,8	71,6	6,6	19,9	73,5	6,6	16,3	78,2	5,5	2006
40,6	54,2	5,2	31,3	63,7	5,0	21,7	72,5	5,8	18,3	75,9	5,8	16,4	78,0	5,6	2007
points de %															
3,0	1,9 [†]	-4,9	3,4	2,2	-5,6	0,9 [†]	3,3	-4,2	1,8 [†]	1,8 [†]	-3,6	3,2	-0,2 [†]	-3,1	Variation 1999-2007

3.7 C Répartition de l'horaire de travail habituel selon la tranche de durée de l'emploi, 2007



3.7 D Variation de 1999 à 2007 de la proportion du type d'horaire de travail habituel selon la tranche de durée de l'emploi



3.8 Heures hebdomadaires habituelles et horaire de travail habituel selon la couverture syndicale, Québec, 1999-2007

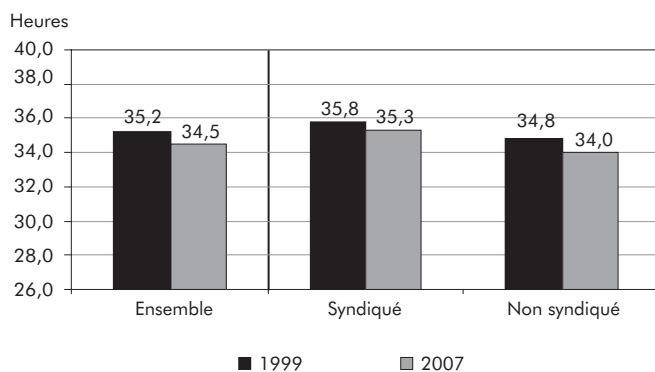
	Heures hebdomadaires habituelles			Horaire de travail habituel ¹ (répartition)					
	Ensemble	Syndiqué	Non syndiqué	Syndiqué			Non syndiqué		
				Court	Normal	Long	Court	Normal	Long
	heures			%					
1999	35,2	35,8	34,8	20,0	73,3	6,7	27,2	60,8	12,0
2000	35,2	35,7	34,8	21,0	72,2	6,8	27,0	62,2	10,7
2001	35,0	35,6	34,6	22,0	72,1	5,9	27,5	63,2	9,3
2002	34,8	35,4	34,4	22,0	72,6	5,4	28,2	63,6	8,2
2003	34,6	35,4	34,1	22,3	72,3	5,4	29,4	63,4	7,1
2004	34,6	35,3	34,2	23,1	71,5	5,4	29,1	63,6	7,3
2005	34,7	35,4	34,1	22,7	72,4	4,8	28,6	64,3	7,1
2006	34,7	35,3	34,3	23,8	71,2	5,0	29,0	64,4	6,7
2007	34,5	35,3	34,0	23,2	72,5	4,4	29,4	64,5	6,1
	heures			points de %					
Variation 1999-2007	-0,7	-0,5	-0,8	3,2	-0,8 [†]	-2,3	2,2	3,7	-5,9

1. Le type d'horaire est défini comme suit : court (1 à 34 heures), normal (35 à 40 heures) et long (41 heures et plus).

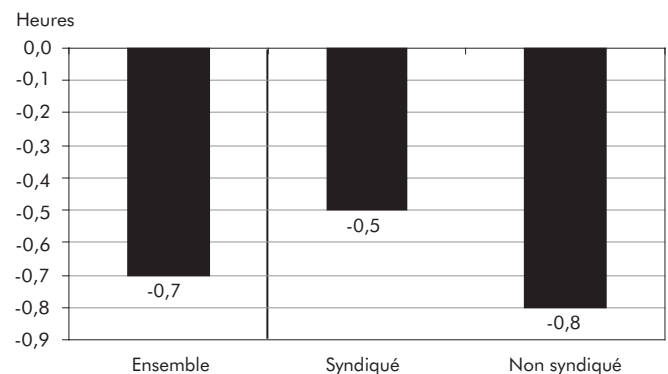
Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

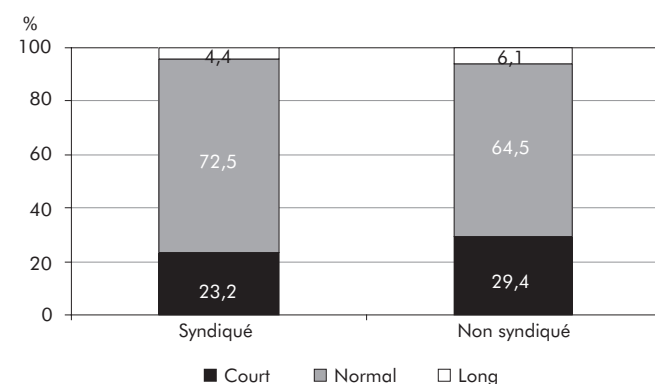
3.8 A Heures hebdomadaires habituelles selon la couverture syndicale, 1999 et 2007



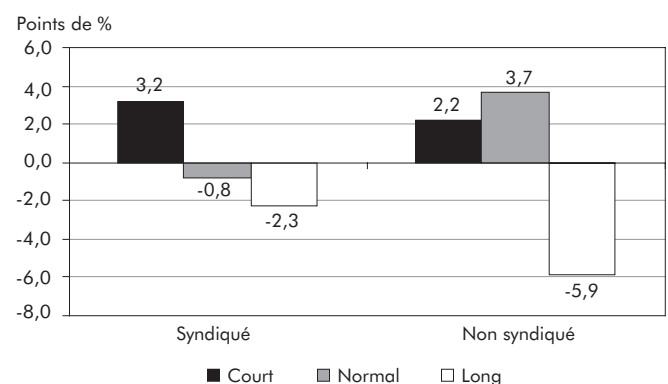
3.8 B Variation des heures hebdomadaires habituelles de 1999 à 2007 selon la couverture syndicale



3.8 C Répartition de l'horaire de travail habituel selon la couverture syndicale, 2007



3.8 D Variation de 1999 à 2007 de la proportion du type d'horaire de travail habituel selon la couverture syndicale



3.9 Heures hebdomadaires habituelles et horaire de travail habituel selon le secteur d'appartenance, Québec, 1999-2007

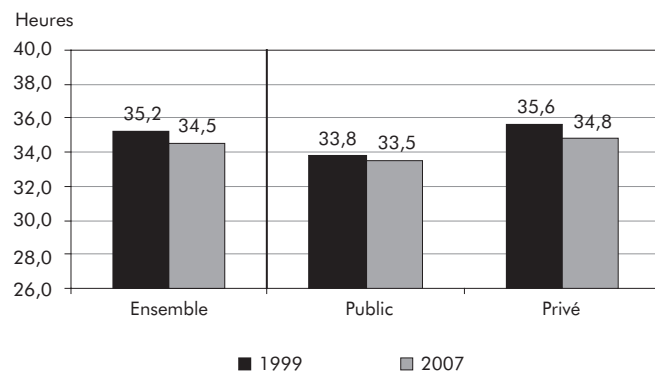
	Heures hebdomadaires habituelles			Horaire de travail habituel ¹ (répartition)					
	Ensemble	Public	Privé	Public			Privé		
				Court	Normal	Long	Court	Normal	Long
	heures			%					
1999	35,2	33,8	35,6	26,8	69,7	3,5	23,6	64,6	11,8
2000	35,2	33,5	35,7	28,1	68,2	3,7	23,5	65,6	10,9
2001	35,0	33,7	35,5	28,5	67,6	3,9	24,3	66,6	9,2
2002	34,8	33,4	35,3	29,1	67,6	3,3	24,6	67,1	8,2
2003	34,6	33,5	35,0	28,4	68,9	2,7	25,9	66,5	7,6
2004	34,6	33,4	35,0	28,5	68,3	3,1	26,2	66,2	7,6
2005	34,7	33,3	35,1	28,7	69,0	2,3	25,4	67,1	7,5
2006	34,7	33,4	35,1	29,3	68,2	2,5	26,1	66,8	7,1
2007	34,5	33,5	34,8	28,1	69,3	2,6	26,5	67,1	6,3
	heures			points de %					
Variation 1999-2007	-0,7	-0,3 [†]	-0,8	1,3 [†]	-0,4 [†]	-0,9	2,9	2,5	-5,5

1. Le type d'horaire est défini comme suit : court (1 à 34 heures), normal (35 à 40 heures) et long (41 heures et plus).

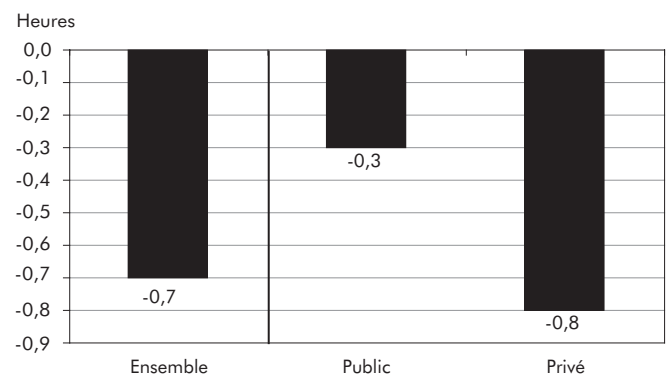
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

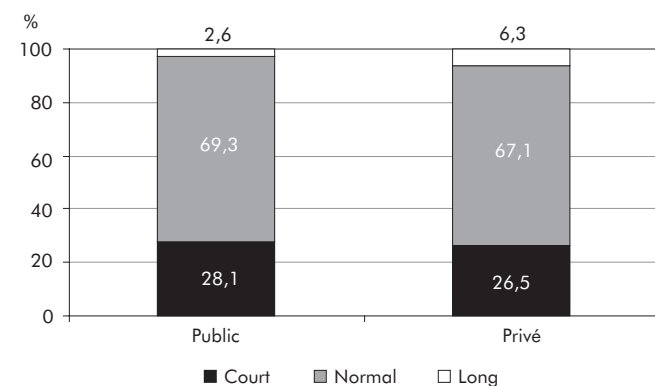
3.9 A Heures hebdomadaires habituelles selon le secteur d'appartenance, 1999 et 2007



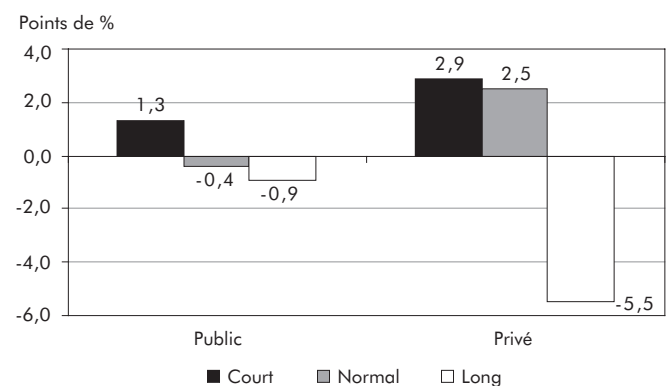
3.9 B Variation des heures hebdomadaires habituelles de 1999 à 2007 selon le secteur d'appartenance



3.9 C Répartition de l'horaire de travail habituel selon le secteur d'appartenance, 2007



3.9 D Variation de 1999 à 2007 de la proportion du type d'horaire de travail habituel selon le secteur d'appartenance



3.10 Heures hebdomadaires habituelles et horaire de travail habituel selon la taille de l'établissement, Québec, 1999-2007

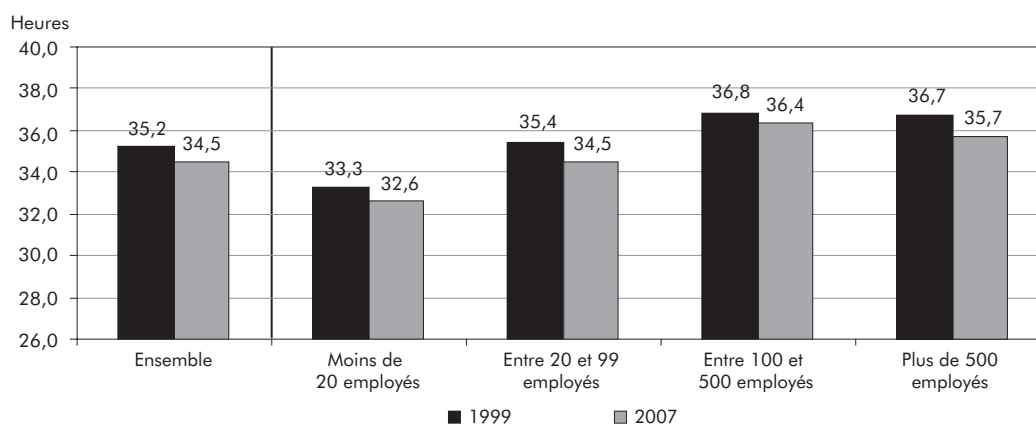
	Heures hebdomadaires habituelles				
	Ensemble	Moins de 20 employés	Entre 20 et 99 employés	Entre 100 et 500 employés	Plus de 500 employés
	heures				
1999	35,2	33,3	35,4	36,8	36,7
2000	35,2	33,6	35,3	36,6	36,2
2001	35,0	33,2	35,2	36,6	36,2
2002	34,8	33,0	35,0	36,5	35,7
2003	34,6	32,9	34,6	36,3	35,9
2004	34,6	32,7	34,8	36,2	36,2
2005	34,7	32,6	34,8	36,4	36,0
2006	34,7	32,9	34,8	36,2	35,7
2007	34,5	32,6	34,5	36,4	35,7
	heures				
Variation 1999-2007	-0,7	-0,7	-0,9	-0,4	-1,0

1. Le type d'horaire est défini comme suit : court (1 à 34 heures), normal (35 à 40 heures) et long (41 heures et plus).

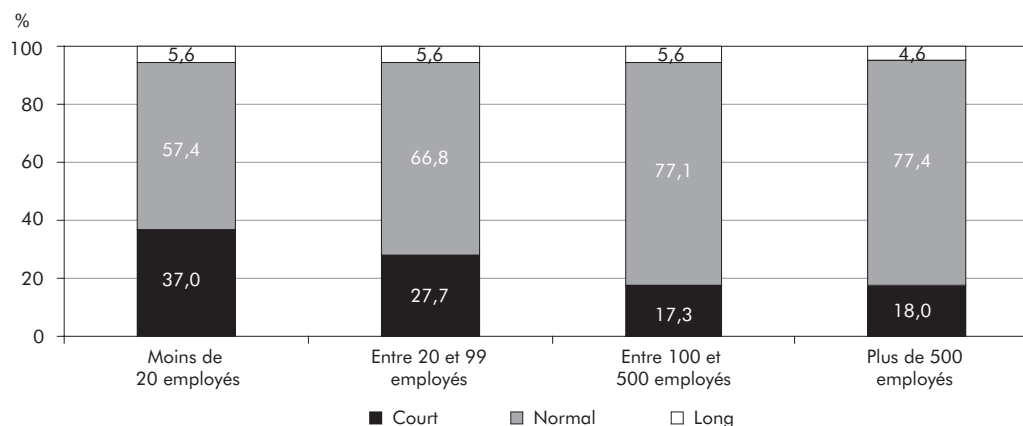
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

3.10 A Heures hebdomadaires habituelles selon la taille de l'établissement, 1999 et 2007

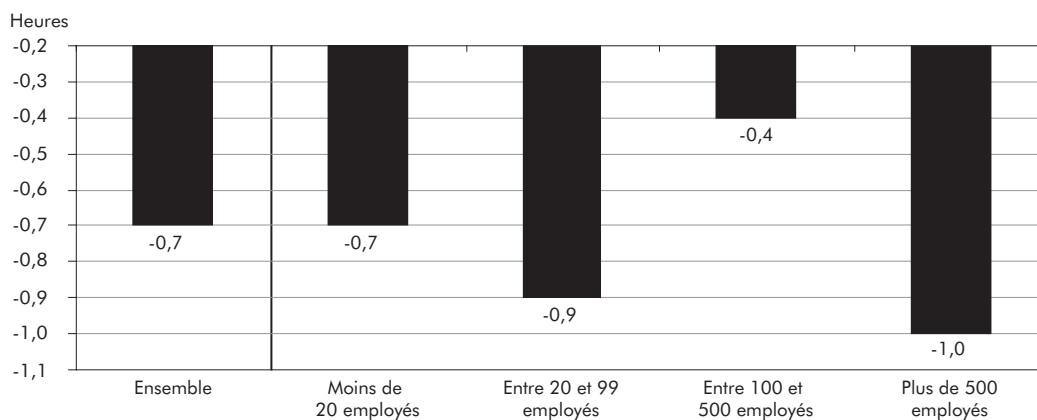


3.10 B Répartition de l'horaire de travail habituel selon la taille de l'établissement, 2007

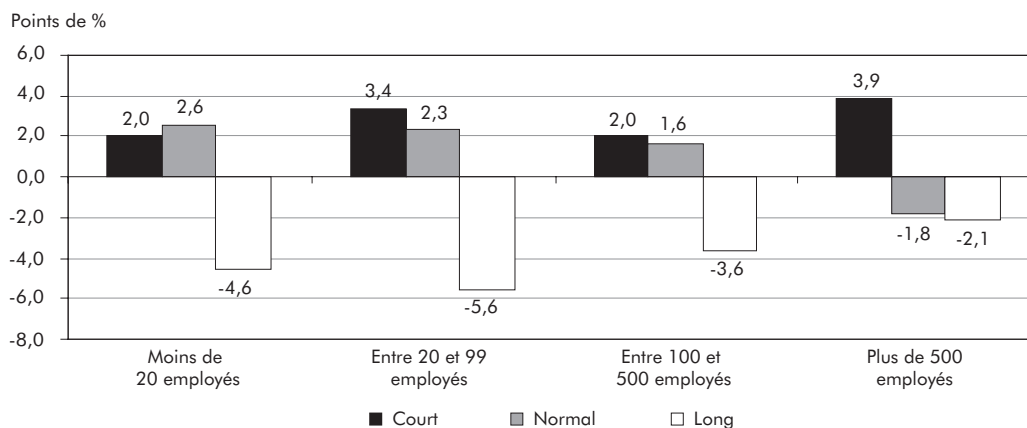


Horaire de travail habituel ¹ (répartition)											
Moins de 20 employés			Entre 20 et 99 employés			Entre 100 et 500 employés			Plus de 500 employés		
Court	Normal	Long	Court	Normal	Long	Court	Normal	Long	Court	Normal	Long
%											
35,0	54,8	10,2	24,3	64,5	11,2	15,3	75,5	9,2	14,1	79,2	6,7
33,8	56,4	9,8	24,3	65,5	10,2	17,1	74,1	8,7	15,9	78,2	5,9
35,1	56,7	8,2	24,9	66,6	8,5	17,1	75,1	7,8	17,9	76,3	5,8
36,1	56,3	7,6	24,9	67,7	7,4	16,6	76,0	7,4	18,4	76,9	4,6
36,2	57,4	6,5	27,4	65,7	6,9	17,4	76,1	6,6	17,4	77,6	5,0
37,4	56,1	6,5	26,5	66,6	7,0	18,4	74,7	6,9	16,0	79,0	5,0
36,5	57,7	5,8	27,0	66,1	6,9	17,2	76,1	6,6	16,6	78,6	4,9
36,4	57,8	5,8	27,2	66,4	6,3	19,3	74,0	6,6	17,2	78,1	4,7
37,0	57,4	5,6	27,7	66,8	5,6	17,3	77,1	5,6	18,0	77,4	4,6
points de %											
2,0	2,6	-4,6	3,4	2,3	-5,6	2,0	1,6 [†]	-3,6	3,9	-1,8 [†]	-2,1
											Variation 1999-2007

3.10 C Variation des heures hebdomadaires habituelles de 1999 à 2007 selon la taille de l'établissement



3.10 D Variation de 1999 à 2007 de la proportion du type d'horaire de travail habituel selon la taille de l'établissement



3.11 Heures hebdomadaires habituelles et horaire de travail habituel selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité, Québec, 1999-2007

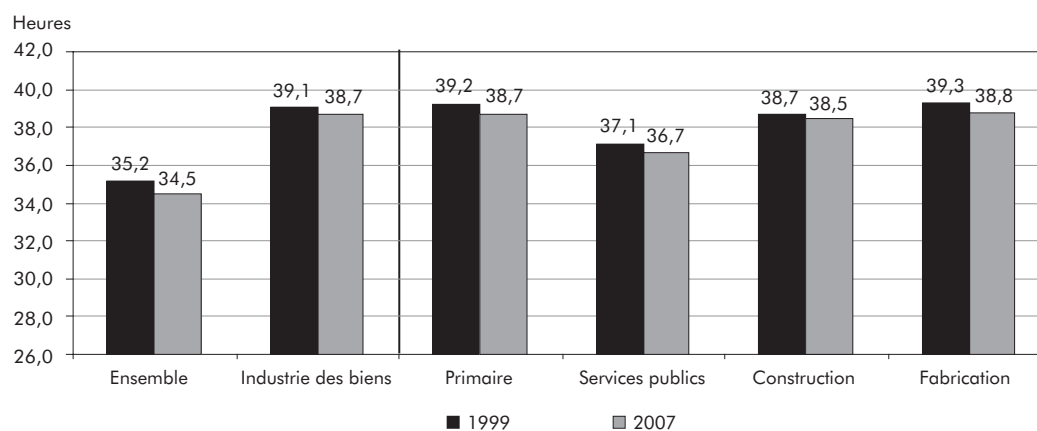
	Heures hebdomadaires habituelles						Horaire de travail habituel ¹		
	Ensemble	Industrie des biens	Primaire	Services publics	Construction	Fabrication	Industrie des biens		
							Court	Normal	Long
heures						%			
1999	35,2	39,1	39,2	37,1	38,7	39,3	7,2	77,0	15,8
2000	35,2	39,1	40,8	37,4	38,8	39,1	7,4	78,1	14,5
2001	35,0	38,9	39,7	36,3	39,1	39,0	8,0	80,5	11,5
2002	34,8	39,0	40,0	36,7	39,1	39,0	7,1	81,7	11,1
2003	34,6	38,8	40,4	36,9	38,7	38,8	7,5	82,2	10,4
2004	34,6	38,8	40,6	36,6	38,9	38,8	8,0	81,2	10,8
2005	34,7	38,8	40,7	36,4	38,6	38,7	8,5	81,2	10,3
2006	34,7	39,0	41,3	36,8	39,0	38,8	7,9	81,9	10,2
2007	34,5	38,7	38,7	36,7	38,5	38,8	8,6	82,7	8,6
Variation	heures						points de %		
1999-2007	-0,7	-0,4	-0,5 [†]	-0,4 [†]	-0,2 [†]	-0,5	1,4	5,7	-7,2

1. Le type d'horaire est défini comme suit : court (1 à 34 heures), normal (35 à 40 heures) et long (41 heures et plus).

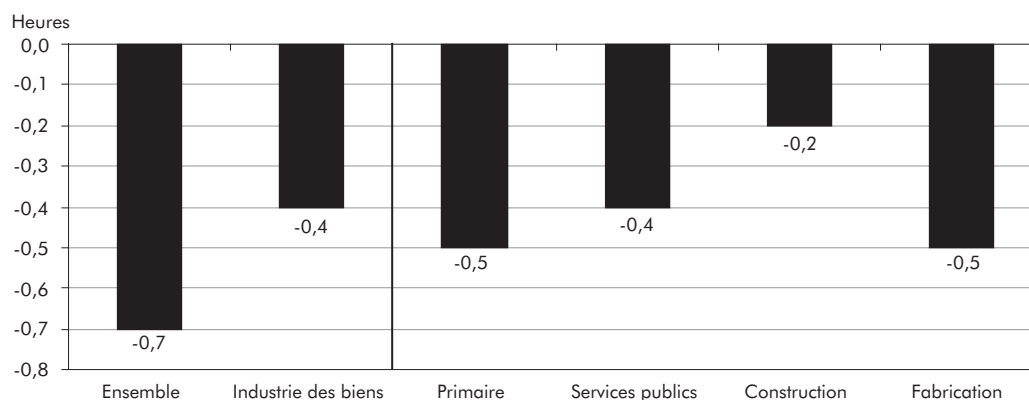
Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

3.11 A Heures hebdomadaires habituelles selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité, 1999 et 2007

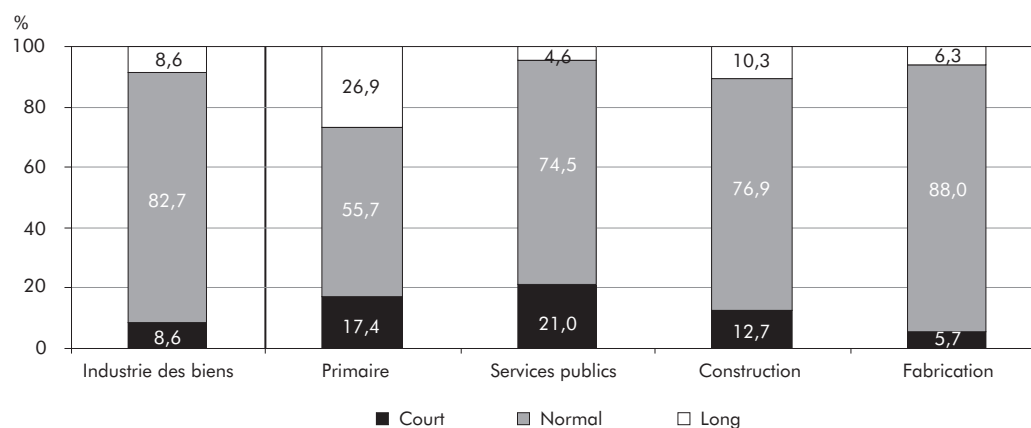


3.11 B Variation des heures hebdomadaires habituelles de 1999 à 2007 selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité

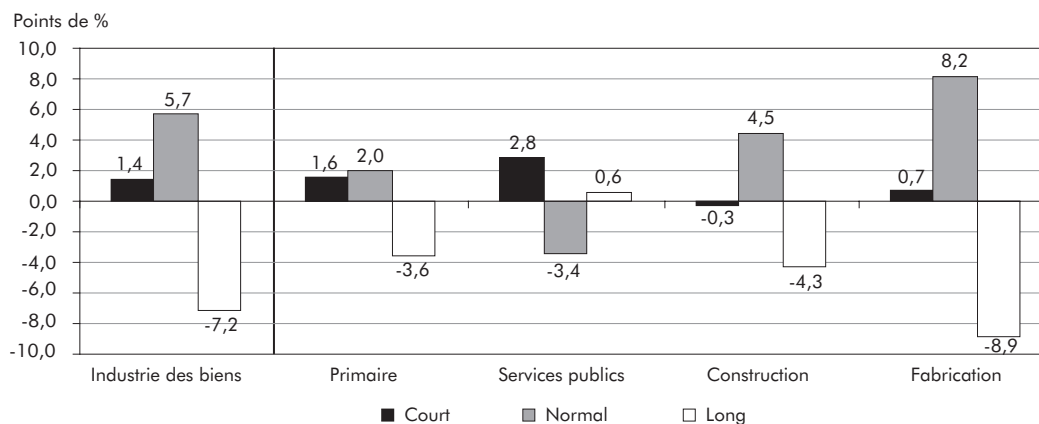


Horaire de travail habituel ¹ (répartition)											
Primaire			Services publics			Construction			Fabrication		
Court	Normal	Long	Court	Normal	Long	Court	Normal	Long	Court	Normal	Long
%											
15,8	53,7	30,5	18,2	77,9	4,0**	13,0	72,4	14,6	5,0	79,8	15,2
12,8	53,3	34,0	20,4	73,6	6,0*	12,3	70,8	16,9	5,5	81,8	12,7
15,9	53,4	30,7	22,4	75,7	1,9**	9,2	78,3	12,4	6,4	83,5	10,1
15,9	51,2	32,9	21,8	71,8	6,4*	9,8	77,7	12,5	5,1	85,8	9,1
13,1	56,8	30,1	16,4	79,1	4,5**	10,2	80,3	9,4	5,9	85,0	9,1
12,3	54,6	33,0	25,0	71,6	3,3**	11,1	76,3	12,5	6,1	84,9	9,0
12,9	54,0	33,1	22,1	75,4	2,5**	11,5	78,4	10,1	6,6	85,1	8,4
14,5	52,2	33,3	20,4	75,7	4,0**	10,0	77,3	12,7	6,0	86,7	7,3
17,4	55,7	26,9	21,0	74,5	4,6**	12,7	76,9	10,3	5,7	88,0	6,3
points de %											
1,6 [†]	2,0 [†]	-3,6 [†]	2,8 [†]	-3,4 [†]	0,6 [†]	-0,3 [†]	4,5	-4,3	0,7 [†]	8,2	-8,9
											Variation 1999-2007

3.11 C Répartition de l'horaire de travail habituel selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité, 2007



3.11 D Variation de 1999 à 2007 de la proportion du type d'horaire de travail habituel selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité



3.12 Heures hebdomadaires habituelles et horaire de travail habituel selon l'industrie des services et ses secteurs d'activité, Québec, 1999-2007

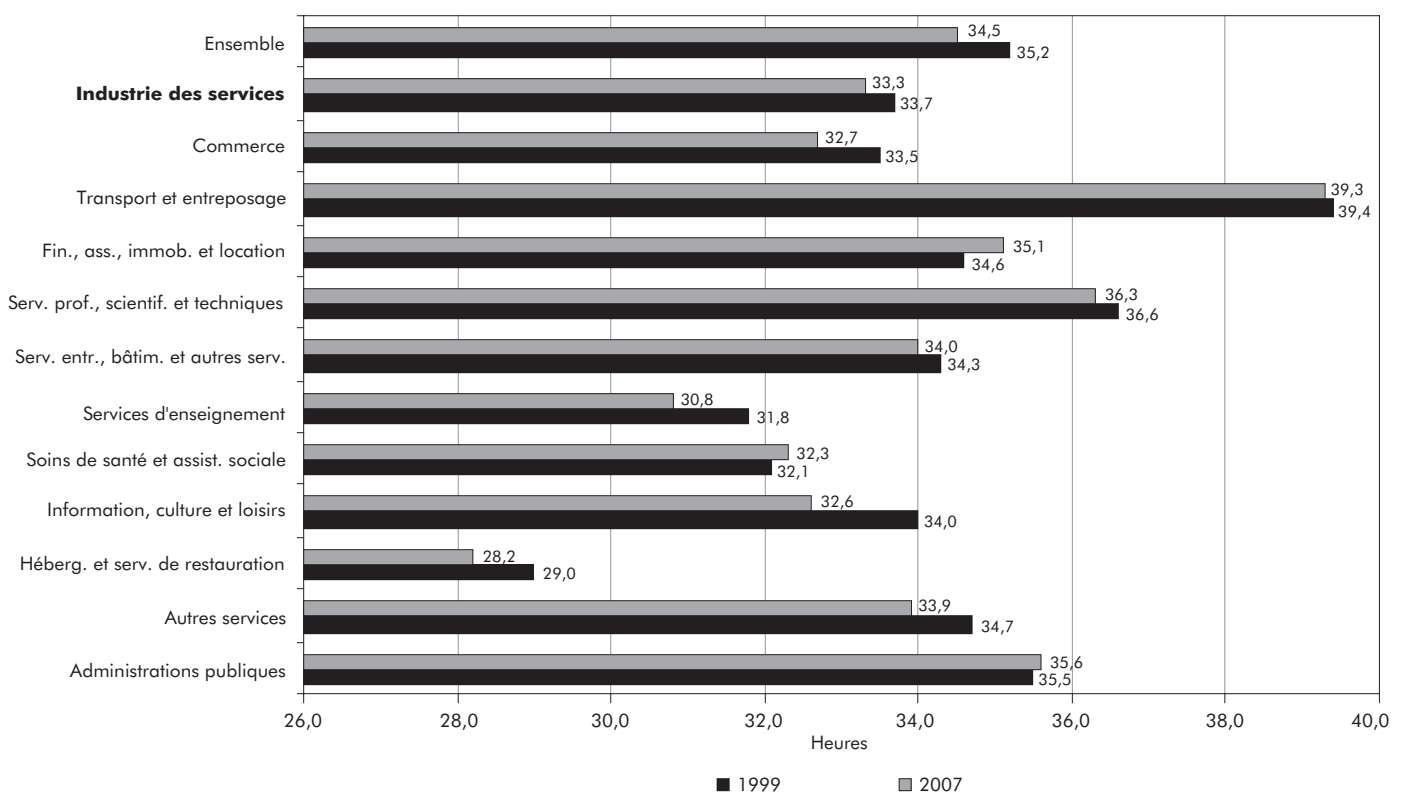
	Heures hebdomadaires habituelles					
	Ensemble	Industrie des services	Commerce	Transport et entreposage	Fin., ass., immob. et location	Serv. prof., scientif. et techniques
	heures					
1999	35,2	33,7	33,5	39,4	34,6	36,6
2000	35,2	33,7	33,7	39,9	34,7	36,5
2001	35,0	33,6	33,3	39,3	34,5	36,7
2002	34,8	33,3	33,1	39,1	34,3	36,5
2003	34,6	33,1	32,9	38,6	35,0	35,9
2004	34,6	33,2	32,7	38,6	34,7	36,0
2005	34,7	33,2	33,3	39,3	34,6	36,6
2006	34,7	33,3	33,1	39,2	34,8	36,5
2007	34,5	33,3	32,7	39,3	35,1	36,3
Variation 1999-2007	-0,7	-0,4	-0,8	-0,1 [†]	0,5 [†]	-0,3 [†]

1. Le type d'horaire est défini comme suit : court (1 à 34 heures), normal (35 à 40 heures) et long (41 heures et plus).

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

3.12 A Heures hebdomadaires habituelles pour l'industrie des services et ses secteurs d'activité, 1999 et 2007



Heures hebdomadaires habituelles							
Serv. entr., bâtim. et autres serv.	Services d'enseignement	Soins de santé et assist.sociale	Information, culture et loisirs	Héberg. et serv. de restauration	Autres services	Administrations publiques	
heures							
34,3	31,8	32,1	34,0	29,0	34,7	35,5	1999
34,4	31,4	32,2	33,8	29,1	34,4	35,2	2000
33,6	31,3	32,4	33,6	29,0	34,3	35,4	2001
33,2	31,3	32,1	32,6	28,4	34,8	35,5	2002
34,2	31,1	31,8	33,2	28,1	34,0	35,4	2003
34,5	31,0	32,1	33,1	28,0	34,1	35,5	2004
34,6	30,7	32,1	32,4	28,0	33,5	35,4	2005
33,7	31,4	31,8	32,3	28,3	34,3	35,6	2006
34,0	30,8	32,3	32,6	28,2	33,9	35,6	2007
-0,3 [†]	-1,0	0,2 [†]	-1,4	-0,8 [†]	-0,8 [†]	0,1 [†]	Variation 1999-2007

3.12 Heures hebdomadaires habituelles et horaire de travail habituel selon l'industrie des services et ses secteurs d'activité, Québec, 1999-2007 (suite)

	Horaire de travail habituel ¹ (répartition)								
	Industrie des services			Commerce			Transport et entreposage		
	Court	Normal	Long	Court	Normal	Long	Court	Normal	Long
	heures								
1999	30,9	61,5	7,6	34,2	55,3	10,4	16,8	61,1	22,2
2000	31,0	61,8	7,2	32,7	58,4	8,9	15,6	59,4	25,0
2001	31,4	62,0	6,6	34,3	58,0	7,7	15,6	64,2	20,2
2002	32,4	62,0	5,6	35,2	58,3	6,5	16,5	64,8	18,7
2003	33,2	61,8	5,0	35,8	58,3	5,9	18,4	63,1	18,5
2004	33,1	61,8	5,1	37,5	56,7	5,7	19,0	61,8	19,2
2005	32,3	62,9	4,8	34,4	59,9	5,7	16,5	62,6	20,9
2006	32,9	62,4	4,6	35,8	59,1	5,1	17,1	61,1	21,9
2007	32,3	63,2	4,5	36,0	59,3	4,7	17,3	61,4	21,3
Variation 1999-2007 (points de %)	1,4	1,7	-3,1	1,8 [†]	4,0	-5,7	0,5 [†]	0,3 [†]	-0,9 [†]

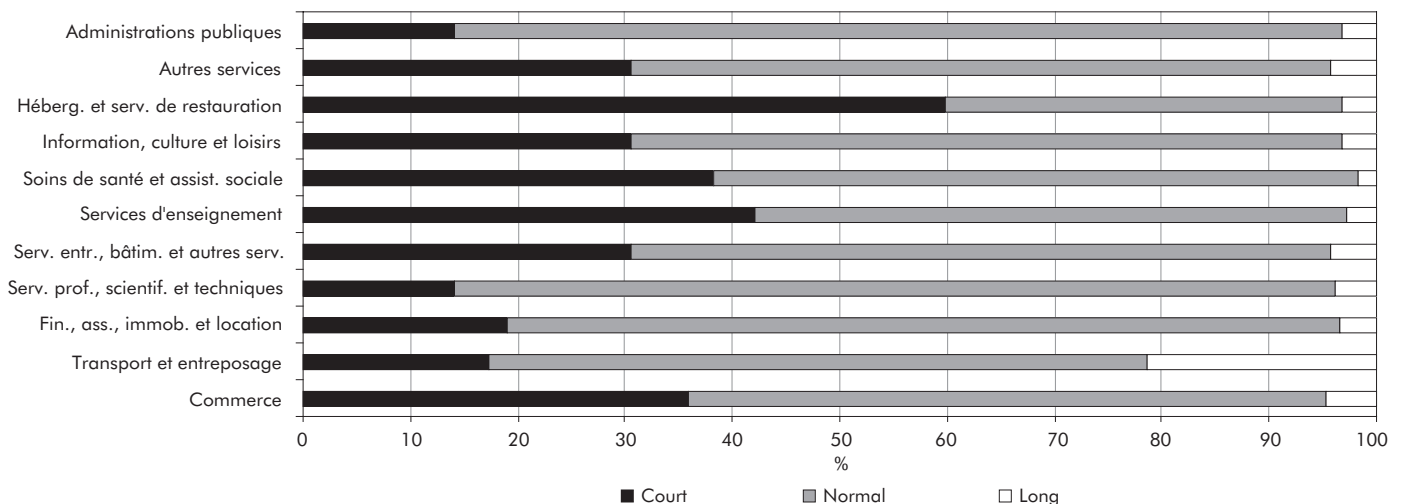
	Services d'enseignement			Soins de santé et assist. sociale			Information, culture et loisirs		
	Court	Normal	Long	Court	Normal	Long	Court	Normal	Long
	heures								
1999	38,4	57,5	4,1	37,7	59,6	2,7	23,8	70,4	5,9
2000	42,2	53,1	4,7	37,4	60,0	2,6	26,9	66,7	6,4
2001	41,6	53,6	4,8	38,6	58,5	2,9	27,6	65,9	6,5
2002	39,1	56,8	4,1	39,6	58,1	2,3	33,0	62,4	4,6
2003	41,9	54,6	3,5	40,2	57,9	1,9	27,7	69,2	3,1*
2004	43,2	53,1	3,7	38,9	59,5	1,6	27,6	69,6	2,8*
2005	43,5	53,9	2,7	37,6	60,9	1,6	30,0	65,8	4,2*
2006	41,3	56,0	2,7	41,1	57,2	1,6	32,1	63,5	4,3*
2007	42,2	55,0	2,8	38,3	60,0	1,7	30,5	66,3	3,1*
Variation 1999-2007 (points de %)	3,8	-2,5 [†]	-1,3 [†]	0,6 [†]	0,4 [†]	-1,0	6,7	-4,1 [†]	-2,8

1. Le type d'horaire est défini comme suit : court (1 à 34 heures), normal (35 à 40 heures) et long (41 heures et plus).

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

3.12 B Répartition de l'horaire de travail habituel selon l'industrie des services et ses secteurs d'activité, 2007



Horaire de travail habituel ¹ (répartition)									
Fin., ass., immob. et location			Serv. prof., scientif. et techniques			Serv. entr., bâtim. et autres serv.			
Court	Normal	Long	Court	Normal	Long	Court	Normal	Long	
heures									
21,6	73,3	5,1	15,4	77,7	7,0	29,0	59,4	11,6	1999
21,0	74,4	4,6	13,8	80,7	5,5	27,9	64,5	7,6	2000
23,0	72,6	4,5	13,0	79,5	7,5	32,5	60,9	6,6	2001
22,4	72,8	4,8	13,1	81,1	5,8	35,4	58,6	6,0*	2002
20,7	72,8	6,5	16,1	79,9	4,0*	31,4	63,2	5,4*	2003
20,6	74,7	4,7	15,4	80,7	4,0*	28,0	67,1	4,9*	2004
21,2	74,7	4,1	13,0	81,7	5,2	27,9	66,7	5,3*	2005
19,4	77,3	3,3	14,7	80,4	4,8	30,3	65,1	4,6*	2006
19,0	77,5	3,5	14,1	82,1	3,8*	30,6	65,2	4,2*	2007
-2,6 [†]	4,2	-1,6 [†]	-1,3 [†]	4,4	-3,2	1,6 [†]	5,8 [†]	-7,4	Variation 1999-2007 (points de %)
Héberg. et serv. de restauration			Autres services			Administrations publiques			
Court	Normal	Long	Court	Normal	Long	Court	Normal	Long	
heures									
57,5	35,9	6,6	28,4	60,3	11,3	15,1	81,5	3,4	1999
56,0	37,5	6,5	31,7	59,1	9,2	15,6	80,5	3,9	2000
56,4	37,9	5,6	28,4	63,2	8,4	15,4	80,9	3,7	2001
58,8	37,9	3,3	27,2	64,6	8,2	16,1	80,2	3,7	2002
61,2	35,8	3,0	30,1	63,0	6,9	15,2	82,5	2,3	2003
62,0	34,0	4,0	30,0	63,4	6,6	14,9	80,9	4,1	2004
59,0	37,7	3,3	33,1	62,2	4,7	15,6	82,2	2,2	2005
60,2	36,6	3,2	28,4	67,7	3,8*	15,5	81,7	2,8	2006
59,9	36,9	3,2	30,6	65,2	4,2*	14,1	82,8	3,0	2007
2,4 [†]	1,0 [†]	-3,4	2,2 [†]	4,9 [†]	-7,1	-1,0 [†]	1,3 [†]	-0,4 [†]	Variation 1999-2007 (points de %)

3.2 Durée du travail réelle

Durée du travail réelle en heures par année selon le sexe, le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi pour l'ensemble des employés (tableau 3.13)

Pour l'ensemble des employés, en 2007, la durée du travail habituelle s'établit à 1 800,3 heures par année, soit l'équivalent de 34,5 heures par semaine. En tenant compte des diverses absences des employés (vacances et jours fériés, maladie ou incapacité, obligations personnelles ou familiales et autres raisons) et des heures supplémentaires effectuées (rémunérées ou non), on obtient la durée du travail réelle. Celle-ci se fixe à 1 607,2 heures en 2007, ce qui correspond à 30,8 heures par semaine. La durée réelle est plus courte que la durée habituelle, ce qui signifie que les heures d'absence sont plus nombreuses que les heures supplémentaires effectuées. En 2007, les employés travaillent donc, en moyenne, 3,7 heures de moins que ce que prévoit leur horaire habituel. La principale raison invoquée pour les absences en 2007 est « vacances et jours fériés » (133,3 heures). Elle est suivie par la raison « maladie ou incapacité », mais les employés s'absentent deux fois moins d'heures pour cette raison (66,4 heures).

La durée du travail réelle est plus élevée chez les hommes (1 773,2 heures) que chez les femmes (1 438,7 heures) en 2007, notamment en raison d'une semaine de travail habituelle plus longue chez les hommes. Ces derniers s'absentent davantage d'heures que les femmes en 2007 pour les vacances et les jours fériés, mais moins en raison de maladie ou d'incapacité. Un écart important entre les sexes est noté du côté des heures d'absence enregistrées pour obligations personnelles ou familiales, celles-ci étant nettement moindre chez les hommes (19,5 heures) que chez les femmes (80,6 heures). En 2007, les hommes s'absentent, au total, moins que les femmes (respectivement 232,3 et 294,9 heures) et effectuent plus d'heures supplémentaires. L'écart entre les sexes est donc plus grand sur le plan de la durée du travail réelle (6,4 heures/semaine) que de la durée habituelle (4,6 heures/semaine) en 2007. Sur une base hebdomadaire, la durée du travail réelle se fixe à 34,0 heures chez les hommes et 27,6 heures chez les femmes en 2007.

Tout comme dans le cas de la durée habituelle, parmi les groupes d'âge analysés, les plus jeunes employés sont ceux qui présentent la plus courte durée du travail réelle en 2007, soit de 1 305,3 heures ou 25,0 heures par semaine. De façon générale, les jeunes s'absentent moins que les employés des autres groupes d'âge mais font également beaucoup moins d'heures supplémentaires. La durée du travail réelle est plus élevée dans les trois autres groupes d'âge; elle se situe, sur une base hebdomadaire, au-dessus de 30 heures pour chacun d'eux en 2007. Les groupes d'âge dits « plus actifs » sur le marché du travail, soit les 25-44 ans et les 45-54 ans, affichent les plus longues durées du travail réelles, soit de plus de 32 heures pour chacun en 2007. Malgré des durées habituelles (un peu plus de 36 heures) et réelles similaires, ces deux groupes d'âge présentent des différences en matière d'heures d'absence. Les 45-54 ans s'absentent davantage que les 25-44 ans en raison de vacances et jours fériés et de maladie ou d'incapacité. Les 25-44 ans s'absentent toutefois beaucoup plus en raison d'obligations personnelles ou familiales que les 45-54 ans, bon nombre d'entre eux étant parents de jeunes enfants. Quant aux heures supplémentaires effectuées, on en observe sensiblement le même nombre dans ces deux groupes d'âge. Enfin, la durée du travail réelle est de 1 574,4 heures chez les 55 ans et plus, soit l'équivalent de 30,2 heures par semaine. Ce groupe présente le plus grand nombre d'heures d'absence pour maladie ou incapacité et le plus faible pour obligations personnelles ou familiales. On note un moins grand nombre d'heures d'absence pour les vacances et les jours fériés chez les 55 ans et plus que chez les 45-54 ans, ces derniers étant ceux qui s'absentent le plus pour cette raison.

Parmi les différents niveaux d'études, les diplômés universitaires sont ceux qui présentent la durée du travail réelle la plus élevée en 2007 (1 675,7 heures ou 32,1 heures/semaine). Ces employés affichent également une semaine de travail habituelle plus longue que celle des employés n'ayant pas atteint ce niveau d'études. Ils se distinguent des autres employés par un nombre d'heures supplémentaires non rémunérées plus important (99,9 heures en 2007), plusieurs diplômés universitaires se

retrouvant dans des postes de gestion. Il s'agit du groupe qui compte le plus d'heures d'absence pour les vacances et les jours fériés (161,0 heures) et pour les obligations personnelles ou familiales (76,0 heures). La durée du travail réelle est similaire chez les employés diplômés du secondaire et ceux ayant fait des études postsecondaires, soit respectivement 1 601,4 et 1 596,5 heures ou 30,7 et 30,6 heures par semaine en 2007. Ces niveaux d'études ne montrent pas plus de différences sur le plan des heures habituelles de travail. En ce qui a trait aux heures d'absence et aux heures supplémentaires effectuées, on relève que les employés ayant fait des études postsecondaires s'absentent deux fois plus que les diplômés du secondaire en raison d'obligations personnelles ou familiales en 2007. Enfin, la plus courte durée du travail réelle s'observe chez les employés qui n'ont pas complété leurs études secondaires (1 543,7 heures ou 29,6 heures/semaine). Ces employés sont ceux qui prennent le moins d'heures en vacances et en jours fériés en 2007 (102,8 heures), mais qui s'absentent le plus en raison de maladie ou d'incapacité (86,7 heures). Ils font, de façon générale, moins d'heures supplémentaires que les autres, mais celles-ci sont rémunérées la plupart du temps, ce qui n'est pas toujours le cas pour les employés des autres niveaux d'études.

En 2007, entre les deux régimes de travail, c'est bien entendu chez les employés à temps plein que l'on note la durée du travail réelle la plus importante, soit de 1 776,0 heures (34,0 heures/semaine) contre 857,4 heures (16,4 heures/semaine) chez les employés à temps partiel. Les employés à temps plein s'absentent davantage que ceux à temps partiel pour chacune des raisons et font aussi plus d'heures supplémentaires, rémunérées ou non. L'écart entre les deux groupes, qui est de 17,6 heures sur une base hebdomadaire en 2007 pour la durée du travail réelle, est moins important que pour la durée du travail habituelle (20,2 heures).

Les employés permanents, dont la durée du travail habituelle surpasse celle des employés temporaires en 2007, affichent également une durée du travail réelle supérieure (1 638,9 heures ou 31,4 heures/semaine) à celle des employés temporaires

(1 413,6 heures ou 27,1 heures) en 2007. Les heures d'absence des employés permanents dépassent celles des employés temporaires pour la plupart des raisons, une exception étant notée pour les « autres raisons ». Les heures supplémentaires effectuées sont également plus importantes chez les employés permanents que temporaires. En 2007, l'écart entre les deux groupes est plus marqué dans la durée du travail habituelle (5,9 heures/semaine) que réelle (4,3 heures/semaine).

Durée du travail réelle en heures par années selon le niveau de compétence, la durée de l'emploi, la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le secteur d'appartenance pour l'ensemble des employés (tableau 3.14)

Parmi les différents niveaux de compétence à l'étude, on constate que les gestionnaires ont une durée du travail réelle nettement plus élevée que les autres niveaux, soit de 1 954,2 heures en 2007 ou l'équivalent de 37,5 heures par semaine; une différence de 5,7 heures par semaine sépare la durée du travail réelle des gestionnaires de celle des techniciens (31,8 heures, la deuxième plus élevée). Pour ce qui est des heures d'absence et des heures supplémentaires, les gestionnaires se démarquent parce qu'ils effectuent le plus grand nombre d'heures supplémentaires non rémunérées (168,3 heures en 2007). Les employés occupant des postes de niveau technique et professionnel – ce dernier excluant les enseignants pour l'analyse de cet indicateur – affichent des durées du travail réelles semblables en 2007, soit respectivement de 1 659,1 et 1 653,6 heures ou 31,8 et 31,7 heures par semaine. Ces deux groupes se ressemblent également sur le plan de la durée habituelle et présentent peu de différences en matière d'heures d'absence et d'heures supplémentaires; on peut toutefois relever qu'en 2007, les professionnels s'absentent davantage que les techniciens pour des obligations personnelles ou familiales mais qu'ils effectuent plus d'heures supplémentaires non rémunérées. Les employés occupant des postes de niveau intermédiaire (dont la formation requise est généralement un diplôme d'études secondaires) viennent au quatrième rang en ce qui concerne la durée du travail réelle, avec 1 579,9 heures ou

30,3 heures par semaine; ils occupent la même position dans la durée habituelle. Ces employés sont ceux qui font le plus d'heures supplémentaires rémunérées en 2007 (41,1 heures). Ils affichent également le plus grand nombre d'heures d'absence pour maladie ou incapacité cette même année (74,6 heures). Les enseignants occupent quant à eux le cinquième rang, tant au chapitre de la durée réelle (1 465,9 heures ou 28,1 heures/semaine) que de la durée habituelle. On y observe le plus grand nombre d'heures d'absence pour les vacances et les jours fériés ainsi qu'un nombre considérable d'heures supplémentaires non rémunérées (158,7 heures); ce dernier est près du niveau enregistré chez les gestionnaires. En 2007, la plus courte durée du travail réelle est enregistrée chez les employés occupant un poste de niveau élémentaire (dont le niveau de formation requis est généralement une formation en cours d'emploi) (1 419,8 heures ou 27,2 heures/semaine), tout comme dans le cas des heures habituelles de travail. On y retrouve le plus petit nombre d'heures d'absence pour les vacances et les jours fériés (93,4 heures) ainsi que pour les obligations personnelles ou familiales (31,3 heures). Ils n'effectuent pas un nombre particulièrement élevé d'heures supplémentaires mais lorsqu'ils en font, elles sont rémunérées la plupart du temps. Entre les employés qui travaillent le plus d'heures et ceux qui en travaillent le moins, un écart de 10,3 heures est noté en 2007.

La durée du travail réelle s'accroît à mesure que s'allonge la durée de l'emploi, et ce, jusqu'à la strate « entre 10 et 19 ans ». Lorsque l'analyse porte sur la durée habituelle, on constate que cette tendance se poursuit jusqu'à la strate « 20 ans et plus ». La durée du travail réelle la plus élevée en 2007 est donc observée dans la strate « entre 10 et 19 ans » (1 679,0 heures ou 32,2 heures/semaine), suivie de près par la strate « 20 ans et plus » (1 665,8 heures ou 31,9 heures/semaine); les employés dont la durée de l'emploi est de 20 ans et plus cumulent beaucoup plus d'heures d'absence que ceux dont la durée se situe entre 10 et 19 ans et même s'ils font un peu plus d'heures supplémentaires, celles-ci ne sont pas suffisantes pour combler la différence. En 2007, la plus courte durée du travail réelle est

enregistrée chez les employés ayant une durée de l'emploi inférieure à 12 mois (1 546,9 heures ou 29,6 heures). Par ailleurs, on note que les heures d'absence pour les vacances et les jours fériés et pour maladie ou incapacité augmentent avec la durée de l'emploi. Cette tendance explique pourquoi l'écart entre ceux qui ont la plus longue et ceux qui ont la plus courte durée du travail est plus petit dans la durée du travail réelle que dans la durée habituelle. On observe aussi une relation positive entre la durée de l'emploi et les heures supplémentaires, à une exception près.

Les employés non syndiqués ont une durée du travail réelle plus élevée que les employés syndiqués en 2007; celle-ci s'établit à 1 625,2 heures chez les premiers (31,1 heures/semaine) et à 1 579,9 chez les seconds (30,3 heures/semaine). Les employés syndiqués ont toutefois une semaine habituelle de travail plus longue (écart de 1,3 heure), mais les heures d'absence plus nombreuses chez ceux-ci – particulièrement dans le cas des vacances et des jours fériés et de maladie ou incapacité – font en sorte qu'en réalité, ils travaillent chaque semaine 0,8 heure de moins que leurs homologues non syndiqués en 2007. Les heures supplémentaires rémunérées sont plus importantes chez les syndiqués mais les heures supplémentaires non rémunérées sont en plus grand nombre chez les non-syndiqués.

Des établissements de moins de 20 employés (1 532,1 heures) aux établissements comptant entre 100 et 500 employés (1 682,9 heures), la durée du travail réelle va en croissant en 2007, alors que les établissements de plus de 500 employés (1 653,6 heures) affichent une durée un peu plus courte que ceux de 100 à 500 employés; la même tendance est observée dans l'analyse de la semaine habituelle de travail. De façon générale, les heures d'absence, peu importe la raison à l'exception des « autres raisons », vont également en croissant avec la taille de l'établissement au moins jusqu'à la strate « entre 100 et 500 employés ». Les établissements de plus de 500 employés présentent quant à eux le plus grand nombre d'heures d'absences pour les vacances ou les jours fériés (166,5 heures). Ils affichent toutefois un nombre d'heures d'absence

pour maladie ou incapacité (78,0 heures) très près de celui des établissements comptant entre 100 et 500 employés (78,6 heures) et un nombre d'heures d'absence pour obligations personnelles ou familiales (53,3 heures) inférieur à celui noté pour cette dernière taille d'établissements (58,7 heures). En ce qui a trait aux heures supplémentaires effectuées, elles augmentent avec la taille de l'établissement, qu'elles soient rémunérées ou non. En durée réelle, la plus courte semaine de travail est donc notée dans les établissements de moins de 20 employés en 2007 (29,4 heures) tandis que la plus longue, de 32,3 heures, est observée dans les établissements comptant entre 100 et 500 employés.

La durée du travail réelle est plus élevée dans le secteur privé (1 635,8 heures ou 31,3 heures/semaine) que dans le secteur public (1 517,6 heures ou 29,1 heures/semaine) en 2007. Peu importe la raison, les heures d'absence sont plus nombreuses dans le secteur public que dans le secteur privé, de même que les heures supplémentaires. Un écart de 2,2 heures par semaine est noté en 2007 dans la durée réelle du travail; il est donc plus important que celui constaté dans la semaine normale de travail (1,3 heure), en raison des heures d'absence plus élevées dans le secteur public.

Durée du travail réelle en heures par années selon l'industrie et les secteurs d'activité pour l'ensemble des employés (tableau 3.15)

Comme dans le cas de la semaine habituelle de travail, l'industrie des biens affiche une plus longue durée du travail réelle que l'industrie des services, soit de 1 801,6 et 1 549,4 heures en 2007. L'écart entre les deux secteurs au chapitre de la durée du travail, qui est important dans la durée habituelle (5,4 heures/semaine) s'atténue quelque peu pour se fixer à 4,8 heures lorsque l'on considère les heures d'absence et les heures supplémentaires. Cette situation trouve son explication dans les heures d'absence plus nombreuses dans l'industrie des biens, particulièrement sur le plan des absences pour les vacances ou les jours fériés.

Parmi les différents secteurs d'activité économique, en 2007, la durée du travail réelle la plus élevée est

observée dans le secteur primaire (1 876,9 heures), qui est inclus dans l'industrie des biens. Les secteurs de cette industrie présentent tous une semaine de travail, en base réelle, de plus de 30 heures (la plus courte durée est de 31,6 heures/semaine dans le secteur des services publics). La deuxième plus longue durée du travail réelle est notée dans le secteur du transport et de l'entreposage (1 864,7 heures), compris cette fois dans l'industrie des services. Sur une base hebdomadaire, cette durée correspond à 35,7 heures par semaine, la seule au-dessus de 35 heures par semaine dans l'industrie des services. Dans cette industrie, 5 secteurs sur 11 présentent une semaine réelle de travail de moins de 30 heures : hébergement et services de restauration, services d'enseignement, soins de santé et assistance sociale, information, culture et loisirs ainsi que commerce.

Certains secteurs se distinguent des autres sur le plan de certaines caractéristiques. Ainsi, on remarquera un nombre particulièrement élevé d'heures d'absence pour les vacances et les jours fériés dans le secteur des services publics en 2007 (229,8 heures), tandis qu'on s'absente très peu pour cette raison dans le secteur de l'hébergement et des services de restauration (61,9 heures). Ce dernier secteur affiche d'ailleurs le plus faible nombre d'heures d'absence pour maladie ou incapacité (33,9 heures) et se retrouve parmi les secteurs présentant le moins d'heures d'absence pour les obligations personnelles ou familiales et pour les autres raisons (respectivement 25,5 et 9,2 heures). Pour les absences en raison de maladie ou incapacité, le plus grand nombre d'heures d'absence se retrouve dans le secteur du transport et de l'entreposage (94,1 heures). On note le plus grand nombre d'heures d'absence pour les obligations personnelles ou familiales dans le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale (94,5 heures). Deux secteurs montrent un fort nombre d'heures d'absence pour « autres raisons » comparativement au reste des secteurs : celui de la construction et le secteur primaire (respectivement 35,3 et 32,6 heures). À l'inverse, quatre secteurs affichent un nombre d'heures d'absence pour cette raison inférieur à 10, dont celui du commerce

(7,6 heures). En 2007, les employés font beaucoup d'heures supplémentaires rémunérées dans les secteurs des services publics (81,0 heures) et du transport et de l'entreposage (60,9 heures). Le secteur des services d'enseignement présente le plus petit nombre sur ce plan (10,5 heures) mais affiche le plus grand au chapitre des heures supplémentaires non rémunérées (116,7 heures). Peu d'heures supplémentaires non rémunérées sont enregistrées dans les secteurs des services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien, de l'hébergement et des services de restauration et de la construction, soit respectivement 14,0, 16,6 et 16,7 heures. Au global, parmi l'ensemble des secteurs d'activité en 2007, c'est dans les secteurs des services publics et des services d'enseignement que l'on s'absente le plus (respectivement 369,7 et 328,0 heures). C'est dans ces mêmes secteurs que les employés font le plus d'heures supplémentaires, qu'elles soient rémunérées ou non (respectivement 104,0 et 127,2 heures).

Durée du travail réelle en heures par année selon le sexe, le groupe d'âge, le niveau d'études et le statut de l'emploi pour les employés à temps plein (tableau 3.16)

En ne considérant que les employés à temps plein dans l'analyse, la durée du travail habituelle et réelle s'allonge comparativement à l'ensemble des employés. En 2007, la durée du travail habituelle de l'ensemble des employés à temps plein s'établit à 1 994,3 heures. En tenant compte des diverses absences des employés (vacances et jours fériés, maladie ou incapacité, obligations personnelles ou familiales et autres raisons) et des heures supplémentaires effectuées, qu'elles soient rémunérées ou non, la durée du travail réelle se fixe à 1 776,0 heures ou l'équivalent de 34,0 heures par semaine. Les employés à temps plein travaillent donc, en durée réelle, 3,2 heures de plus que l'ensemble des employés en 2007. Tant les heures d'absence que les heures supplémentaires sont plus importantes chez les employés à temps plein que pour l'ensemble des employés. Les employés à temps plein s'absentent deux fois plus pour les vacances et les jours fériés (152,6 heures) que

pour maladie ou incapacité (75,7 heures) en 2007, comme observé pour l'ensemble des employés.

En 2007, chez les employés à temps plein, la durée du travail réelle est plus élevée chez les hommes (1 894,6 heures ou 36,3 heures/semaine) que chez les femmes (1 633,1 heures ou 31,3 heures/semaine); c'est également le cas lorsque l'analyse porte sur la durée habituelle. L'écart sur une base hebdomadaire est donc de 5,0 heures chez les employés à temps plein comparativement à 6,4 heures pour l'ensemble des employés. Cette situation trouve son explication dans la présence de l'emploi à temps partiel plus important chez les femmes (voir numéro 1 de ce même volume). Les femmes qui travaillent à temps plein s'absentent plus que leurs homologues masculins pour les vacances et les jours fériés, soit respectivement 154,5 et 151,1 heures, tandis que l'inverse est noté pour l'ensemble des employés. En ce qui a trait aux absences en raison de maladie ou d'incapacité, l'écart entre les sexes, à l'avantage des femmes pour l'ensemble des employés, s'accroît lorsque l'analyse porte exclusivement sur les employés à temps plein; les heures d'absence augmentent davantage chez les femmes que chez les hommes lorsqu'on exclut les employés à temps partiel de l'analyse, de sorte que l'écart entre les sexes s'agrandit. Le même constat est fait lorsque l'analyse porte sur les absences pour obligations personnelles ou familiales. Ainsi, en 2007, chez les employés à temps plein, on s'absente 89,0 heures en moyenne chez les femmes en raison de maladie ou d'incapacité contre 64,8 heures chez les hommes, et 97,5 heures d'absence sont enregistrées chez les femmes pour obligations personnelles ou familiales contre 21,2 heures chez les hommes. L'écart entre les sexes demeure sensiblement le même lorsqu'on regarde les heures supplémentaires rémunérées, mais diminue quelque peu lorsque ces heures ne sont pas rémunérées en raison, une fois de plus, d'une augmentation plus marquée chez les femmes que chez les hommes quand on exclut l'emploi à temps partiel de l'analyse.

Contrairement à ce qui est observé pour l'ensemble des employés, peu de différences sont notées entre

les divers groupes d'âge étudiés lorsque l'on analyse uniquement les employés à temps plein. L'impact de l'importante présence de l'emploi à temps partiel chez les 15-24 ans n'est, ici, plus visible. Chez les employés à temps plein, en 2007, les plus jeunes affichent la plus longue durée du travail réelle (1 803,5 heures ou 34,6 heures/semaine) même s'ils présentent la plus courte durée habituelle (1 961,4 heures ou 37,6 heures/semaine), en raison d'un nombre d'heures d'absence plus faible que celui des autres groupes. Quant aux trois autres groupes d'âge, les durées du travail réelles observées chez les employés à temps plein sont très près l'une de l'autre en 2007 (entre 1 768,7 et 1 780,4 heures ou entre 33,9 et 34,1 heures/semaine), tout comme les durées habituelles. Nous avons observé précédemment que les 55 ans et plus, lorsque l'on considère l'ensemble des employés, travaillent autour de deux heures de moins par semaine que les 25-44 ans et les 45-54 ans. Cette situation n'est plus observable chez les employés à temps plein, révélant ainsi une certaine présence du temps partiel chez les travailleurs les plus âgés. En ce qui a trait aux heures d'absence en 2007, le plus grand nombre pour les vacances et les jours fériés est noté chez les 45-54 ans (184,4 heures), celui pour maladie ou incapacité, chez les 55 ans et plus (108,7 heures) et celui pour les obligations personnelles ou familiales, chez les 25-44 ans (96,8 heures). Pour ce qui est des heures supplémentaires, elles sont un peu plus nombreuses chez les 25-44 ans (43,9 heures) que dans les autres groupes d'âge lorsque rémunérées mais plus nombreuses chez les 45-54 ans et les 55 ans et plus (un peu plus de 46 heures) lorsque non rémunérées.

Lorsqu'on se penche sur le niveau d'études des employés à temps plein, on constate que ceux qui n'ont pas complété leurs études secondaires présentent la plus longue durée du travail réelle en 2007, contrairement à ce qui est observé pour l'ensemble des employés. Cette durée se fixe à 1 808,5 heures en 2007 ou 34,7 heures par semaine. Ces travailleurs s'absentent moins d'heures que les autres pour les vacances et les jours fériés (126,4 heures) et pour les obligations personnelles ou familiales (29,8 heures), mais

davantage en raison de maladie ou d'incapacité (107,9 heures). De plus, ils effectuent moins d'heures supplémentaires que les autres et quand ils en font, elles sont la plupart du temps rémunérées (38,0 heures). Les employés à temps plein titulaires d'un diplôme d'études secondaires et ceux titulaires d'un diplôme universitaire affichent sensiblement la même durée du travail réelle en 2007, soit respectivement 1 782,5 heures et 1 778,2 heures ou 34,2 et 34,1 heures par semaine. Un écart entre ces groupes est toutefois noté sur le plan de la durée du travail habituelle, les diplômés universitaires travaillant moins d'heures, mais le nombre important d'heures supplémentaires non rémunérées qu'ils effectuent (104,6 heures) – probablement en raison du fait que bon nombre d'entre eux se retrouvent dans des postes de gestion – ramène ces deux groupes pratiquement au même niveau au chapitre de la durée réelle. On observe aussi que les diplômés universitaires sont ceux qui font le moins d'heures supplémentaires rémunérées en 2007 (26,5 heures) et qui s'absentent le plus pour les vacances et les jours fériés et pour les obligations personnelles ou familiales (respectivement 171,9 et 81,3 heures). Ce sont cependant eux qui s'absentent le moins en raison de maladie ou d'incapacité (50,4 heures). Toujours chez les employés à temps plein, en 2007, la plus courte durée du travail réelle se retrouve donc chez ceux qui ont fait des études postsecondaires (1 764,3 heures ou 33,8 heures/semaine).

Le constat fait pour l'ensemble des employés selon le secteur d'appartenance s'inverse lorsque l'on restreint l'analyse aux employés à temps plein. Ainsi, les employés temporaires, qui enregistrent en 2007 une durée du travail réelle plus courte lorsqu'on considère autant les employés à temps plein que ceux à temps partiel, en présentent une plus longue lorsqu'on s'attarde spécifiquement à la situation des employés à temps plein. En 2007, les employés à temps plein montrent une durée du travail réelle de 1 821,5 heures chez les employés temporaires et de 1 770,6 heures chez les employés permanents. Cela correspond à 34,9 et 33,9 heures sur une base hebdomadaire, pour un écart de 1,0 heure par semaine. Les employés

à temps plein temporaires s'absentent nettement moins d'heures que leurs homologues permanents, si bien que même s'ils présentent une durée du travail habituelle plus courte que ces derniers, leur durée du travail réelle est plus élevée.

Durée du travail réelle en heures par années selon le niveau de compétence, la durée de l'emploi, la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le secteur d'appartenance pour les employés à temps plein (tableau 3.17)

Parmi les niveaux de compétence chez les employés à temps plein, en 2007, la plus longue durée du travail réelle est sans conteste celle des gestionnaires, avec 1 981,1 heures ou 38,0 heures par semaine. Ils affichent aussi la plus longue durée habituelle mais l'écart avec les autres groupes est moins prononcé. Cet écart s'accroît dans la durée du travail réelle, notamment en raison d'un nombre notable d'heures supplémentaires non rémunérées (171,4 heures) et d'un faible nombre d'heures d'absence. La plus courte durée du travail réelle en 2007 est notée chez les enseignants (1 637,3 heures ou 31,4 heures/semaine); ils affichent déjà la plus courte durée habituelle et, malgré de nombreuses heures supplémentaires non rémunérées (165,3 heures), ils conservent cette position dans la durée du travail réelle; cela s'explique notamment par le fait que les enseignants sont ceux qui s'absentent le plus, particulièrement en raison des vacances et des jours fériés (231,8 heures). Entre les employés qui travaillent le plus d'heures et ceux qui en travaillent le moins, il y a un écart de 6,6 heures en 2007. Les trois autres niveaux de compétence ont des durées du travail réelles plus près l'une de l'autre en 2007 (entre 33,2 et 34,3 heures/semaine). Des niveaux de compétence se distinguent par certaines caractéristiques pour ce qui est des heures d'absence; outre celles déjà mentionnées précédemment, on peut entre autre relever que les employés occupant des postes de niveau élémentaire montrent le plus faible nombre d'heures d'absence pour les vacances et les jours fériés et pour les obligations personnelles ou familiales (respectivement 126,3 et 40,6 heures), mais le nombre le plus élevé pour maladie ou incapacité (92,3 heures).

L'analyse selon la durée de l'emploi chez les employés à temps plein permet de constater que les employés ayant moins de 12 mois de durée de l'emploi présentent la durée du travail réelle la plus élevée en 2007 (1 899,5 heures ou 36,4 heures/semaine), en raison d'un nombre d'heures habituelles déjà le plus important (2 009,6 heures); ce constat va à l'opposé de ce qui a été observé lorsque autant les employés à temps partiel que ceux à temps plein étaient considérés. Parmi les quatre autres strates de durée de l'emploi, seulement une heure sépare les extrémités en 2007 sur une base hebdomadaire. En effet, ces durées se situent dans une fourchette de 1 720,6 heures ou 33,0 heures par semaine (20 ans et plus) à 1 772,1 heures ou 34,0 heures par semaine (entre 1 et 3 ans). Les employés ayant moins de 12 mois de durée de l'emploi sont ceux qui s'absentent le moins d'heures en 2007 pour les raisons « vacances et jours fériés » et « maladie ou incapacité » (respectivement 92,9 et 48,4 heures). Les heures d'absence pour les vacances et les jours fériés vont en grandissant avec la durée de l'emploi, de sorte que l'on retrouve le plus d'heures d'absence pour cette raison dans la strate « 20 ans et plus » (221,5 heures en 2007). Les employés ayant une durée de l'emploi de 20 ans et plus ont, de fait, un âge plutôt avancé et, en conséquence, ils affichent le plus petit nombre d'heures d'absence pour obligations personnelles ou familiales et le plus grand pour maladie ou incapacité (105,4 heures). Enfin, en ce qui concerne les heures supplémentaires, on note peu de différence entre les strates de durée de l'emploi.

Au chapitre de la durée du travail réelle, l'écart constaté entre les employés syndiqués et ceux non syndiqués s'amplifie lorsqu'on cible uniquement les employés à temps plein dans l'analyse plutôt que de prendre l'ensemble des employés. Pour les employés à temps plein, on note une durée du travail réelle de 1 684,1 heures chez les employés syndiqués contre 1 842,5 heures chez les non syndiqués en 2007. Cela correspond respectivement à 32,3 et 35,3 heures par semaine, pour un écart de 3,0 heures à l'avantage des non-syndiqués. La durée habituelle du travail est aussi plus longue chez les non-syndiqués. Peu importe la raison, les

employés syndiqués s'absentent plus d'heures que les autres. Ils font plus d'heures supplémentaires rémunérées que les non-syndiqués, mais ces derniers effectuent plus d'heures supplémentaires non rémunérées.

La durée du travail réelle diminue à mesure que s'accroît la taille de l'établissement chez les employés à temps plein, contrairement à ce qu'on observe pour l'ensemble des employés. En 2007, la plus courte durée du travail réelle des employés à temps plein s'observe donc dans les établissements de plus de 500 employés (1 746,1 heures ou 33,5 heures/semaine) tandis que la plus longue est notée dans les établissements de moins de 20 employés (1 789,2 heures ou 34,3 heures/semaine). L'écart entre la plus courte et la plus longue durée du travail réelle est de 0,8 heure, ce qui laisse supposer que la taille de l'établissement a une incidence plutôt faible sur la durée du travail réelle chez les employés à temps plein; l'écart est beaucoup plus important lorsque les employés à temps partiel sont aussi considérés dans l'analyse (2,9 heures, rappelons-le). Enfin, notons que les heures supplémentaires et les heures d'absence pour les vacances ou les jours fériés croissent avec la taille alors que les autres raisons d'absence montrent plus de variabilité.

En 2007, les employés à temps plein du secteur privé affichent une plus longue durée du travail réelle que leurs homologues du secteur public, soit respectivement 1 816,2 heures et 1 651,8 heures. Ce fait est déjà observé dans les heures habituelles des employés à temps plein, mais l'écart entre les employés du secteur public et ceux du secteur privé s'accroît lorsque l'on considère les heures d'absence et les heures supplémentaires dans l'analyse. En effet, les employés du secteur public s'absentent plus d'heures que ceux du privé, et le nombre plus important d'heures supplémentaires qu'ils effectuent ne suffit pas à combler la différence. Ainsi, sur une base hebdomadaire, les employés à temps plein travaillent 34,8 heures dans le secteur privé et 31,7 heures dans le secteur public, pour un écart de 3,1 heures; cet écart est de 2,1 heures dans les heures habituelles de travail.

Durée du travail réelle en heures par année selon l'industrie et les secteurs d'activité pour les employés à temps plein (tableau 3.18)

En 2007, chez les employés à temps plein, la durée du travail réelle est plus longue dans l'industrie des biens (1 849,0 heures ou 35,4 heures/semaine) que dans celle des services (1 749,4 heures ou 33,5 heures/semaine). On constate donc, sur une base hebdomadaire, une différence de 1,9 heure. Celle-ci est beaucoup moins importante que ce qui est observé pour l'ensemble des employés (4,8 heures, rappelons-le), l'emploi à temps partiel étant très présent dans l'industrie des services. Au chapitre des heures d'absence et des heures supplémentaires, certaines différences sont relevées. On constate notamment un nombre plus élevé d'heures d'absence pour les vacances et les jours fériés dans l'industrie des biens par rapport à celle des services, alors que cette dernière présente un plus grand nombre d'heures d'absence pour les obligations personnelles ou familiales. Peu de différences sont notées sur le plan du nombre d'heures supplémentaires effectuées dans l'ensemble mais celles-ci sont plus souvent rémunérées dans le cas de l'industrie des biens.

Lorsque l'on ne considère que les employés à temps plein dans l'analyse par secteur d'activité économique, les durées du travail réelles les plus élevées en 2007 sont observées dans le secteur primaire (2 068,7 heures ou 39,6 heures/semaine), qui se trouve dans l'industrie des biens, et dans celui du transport et de l'entreposage (1 991,7 heures ou 38,2 heures/semaine), qui relève pour sa part de l'industrie des services. Ces secteurs sont les mêmes que ceux dénotés dans l'analyse de l'ensemble des employés. Seuls trois autres secteurs affichent une semaine de travail de 35 heures ou plus en base réelle – bien que d'autres en soient très près – soit celui de la fabrication et celui des services professionnels, scientifiques et techniques (35,5 heures chacun) ainsi que le secteur de l'hébergement et des services de restauration (35,0 heures). Dans ce dernier secteur, la différence est particulièrement importante en ce qui concerne la semaine de travail des employés à temps plein et celle de l'ensemble des employés (26,4 heures),

l'emploi à temps partiel étant fortement représenté dans ce secteur. Les durées du travail réelles les plus courtes en 2007 sont quant à elles enregistrées dans le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale (1 564,1 heures ou 30,0 heures/semaine), dans celui des services d'enseignement (1 628,0 heures ou 31,2 heures/semaine) ainsi que dans celui des services publics (1 649,3 heures ou 31,6 heures/semaine).

Les employés à temps plein de quelques secteurs se démarquent par certaines caractéristiques en regard des heures d'absence et des heures supplémentaires; la plupart de ces constats sont également établis pour l'ensemble des employés. Ainsi, en 2007, les employés à temps plein du secteur de l'hébergement et des services de restauration s'absentent très peu et n'effectuent pas beaucoup d'heures supplémentaires comparativement à ceux des autres secteurs. Par ailleurs, le plus grand nombre d'heures d'absence pour les vacances et les jours fériés est noté dans le secteur des services publics (230,2 heures), celui pour maladie ou incapacité, dans le secteur du transport et de l'entreposage (103,0 heures) et celui pour les obligations personnelles ou familiales, dans le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale (111,6 heures). Dans ce dernier secteur, on relève également un nombre important d'heures d'absence pour maladie ou incapacité (100,2 heures). Quant aux heures supplémentaires effectuées en 2007, elles sont nombreuses mais rarement rémunérées dans le secteur des services d'enseignement. Outre ce secteur, trois autres montrent un nombre d'heures supplémentaires supérieur à 100, soit celui des services publics, dont une bonne majorité des heures sont rémunérées, et ceux des services professionnels, scientifiques et techniques et de l'information, de la culture et des loisirs, dont la majorité des heures ne sont pas rémunérées.

Durée du travail réelle en jours par année selon diverses caractéristiques (tableaux 3.19 à 3.21)

À titre indicatif, les tableaux 3.19 à 3.21 affichent des résultats selon les mêmes caractéristiques que les tableaux précédents, mais les données sont présentées en jours par année. La durée du travail

réelle en jours par année est calculée en divisant le nombre d'heures réelles de travail par année par le nombre d'heures habituellement travaillées par jour. On obtient le nombre d'heures habituellement travaillées par jour en divisant le nombre d'heures habituelles de travail par année par 260,9 (soit 52,18 semaines x 5 jours par semaine). Le nombre d'heures habituellement travaillées par jour ainsi obtenu est différent d'un groupe à l'autre puisque la durée du travail habituelle en heures par année varie. Ainsi, il faut garder en tête que la durée de chacune de ces journées n'est pas la même pour chacun des groupes présentés.

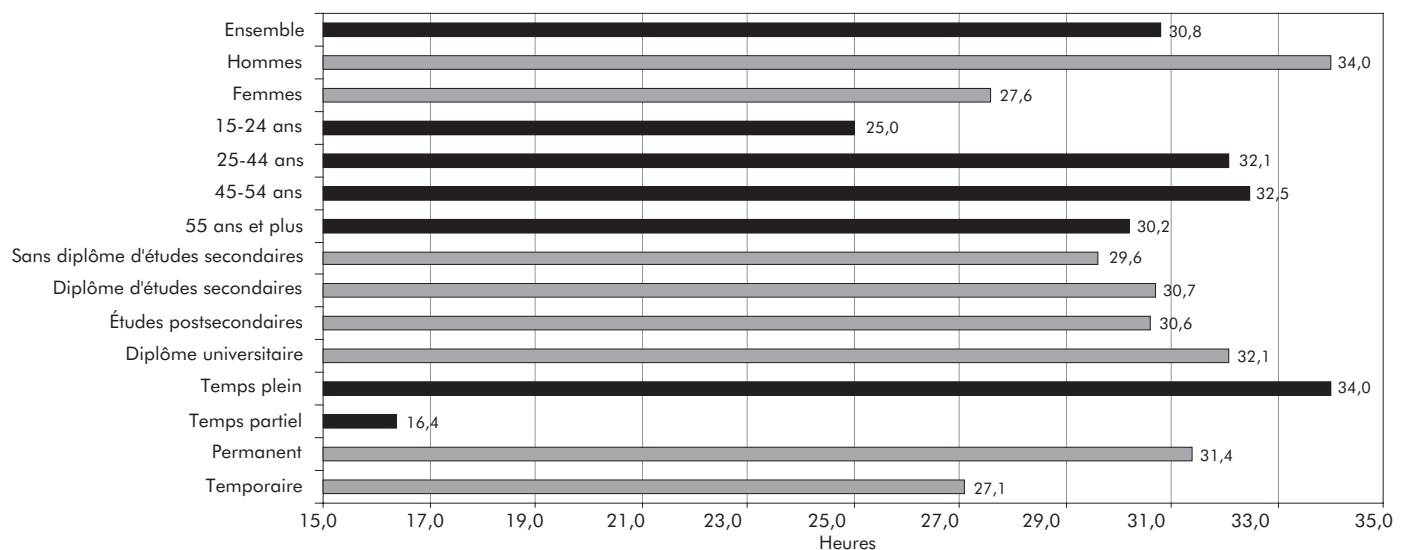
3.13 Durée du travail réelle en heures par année selon le sexe, le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi, ensemble des employés, Québec, 2007

	A	B				C		A-B+C
	Durée du travail habituelle	Absences vacances et jours fériés	Absences maladie ou incapacité	Absences obligations personnelles ou familiales	Absences autres raisons	Temps suppl. rémunéré	Temps suppl. non rémunéré	Durée du travail réelle
	heures							
Ensemble	1 800,3	133,3	66,4	49,8	13,8	34,9	35,4	1 607,2
Hommes	1 918,8	137,5	59,4	19,5	15,9	48,3	38,4	1 773,2
Femmes	1 679,9	129,0	73,6	80,6	11,7	21,4	32,3	1 438,7
Groupe d'âge								
15-24 ans	1 410,8	61,8	37,7	21,9	16,0	25,1	6,8*	1 305,3
25-44 ans	1 897,2	132,3	62,8	92,9	14,6	41,0	39,7	1 675,4
45-54 ans	1 893,4	172,7	80,6	10,3	12,2	34,3	43,6	1 695,5
55 ans et plus	1 766,8	151,4	89,6	7,0*	11,3*	26,5	40,3	1 574,4
Niveau d'études								
Sans diplôme d'études secondaires	1 739,6	102,8	86,7	25,7	18,9	32,1	6,2*	1 543,7
Diplôme d'études secondaires	1 796,0	132,3	73,2	26,8	12,4*	34,0	16,1	1 601,4
Études postsecondaires	1 797,1	129,8	66,9	52,5	13,1	40,6	21,1	1 596,5
Diplôme universitaire	1 848,9	161,0	47,6	76,0	13,2	24,8	99,9	1 675,7
Régime de travail								
Temps plein	1 994,3	152,6	75,7	55,8	14,3	39,6	40,5	1 776,0
Temps partiel	938,2	47,4	25,1	23,0	11,7	14,0	12,5	857,4
Statut de l'emploi								
Permanent	1 843,6	141,9	70,6	52,3	12,5	35,9	36,7	1 638,9
Temporaire	1 535,6	80,4	41,2	34,5	21,7	28,7	27,2	1 413,6

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

3.13 A Durée du travail réelle hebdomadaire selon le sexe, le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi, ensemble des employés, 2007



3.14 Durée du travail réelle en heures par année selon le niveau de compétence, la tranche de durée de l'emploi, la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le secteur d'appartenance, ensemble des employés, Québec, 2007

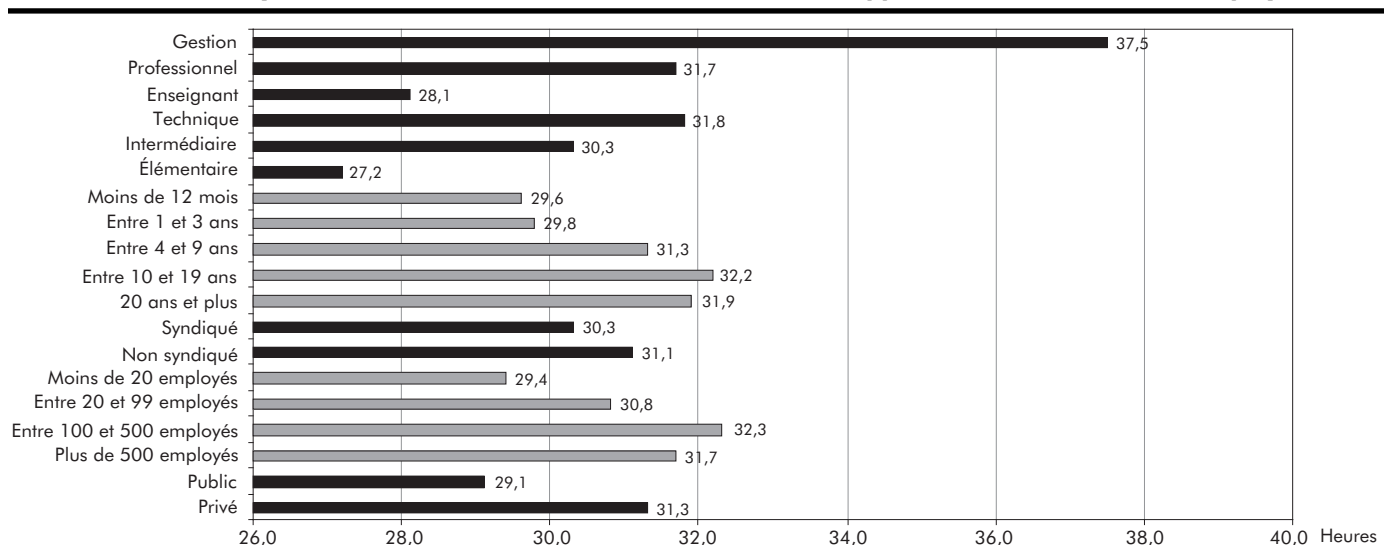
	A	B				C		A-B+C
	Durée du travail habituelle	Absences vacances et jours fériés	Absences maladie ou incapacité	Absences obligations personnelles ou familiales	Absences autres raisons	Temps suppl. rémunéré	Temps suppl. non rémunéré	Durée du travail réelle
	heures							
Niveau de compétence								
Gestion	2 021,0	152,8	48,7	45,4*	5,8**	17,6	168,3	1 954,2
Professionnel ¹	1 863,4	149,9	57,5	83,0	13,3	36,5	57,3	1 653,6
Enseignant	1 652,2	196,9	60,8	74,8	18,7	6,3	158,7	1 465,9
Technique	1 875,3	147,4	66,0	50,9	13,2	38,4	22,9	1 659,1
Intermédiaire	1 779,7	118,3	74,6	41,8	14,4	41,1	8,1	1 579,9
Élémentaire	1 594,3	93,4	67,1	31,3	16,1	30,6	2,9**	1 419,8
Durée de l'emploi								
Moins de 12 mois	1 635,7	71,7	37,5	17,5	16,7	32,5	22,2	1 546,9
Entre 1 et 3 ans	1 747,8	105,0	64,8	69,4	13,6	31,4	30,4	1 556,8
Entre 4 et 9 ans	1 873,6	141,3	68,1	91,8	14,3	35,6	40,4	1 634,2
Entre 10 et 19 ans	1 901,4	181,4	76,1	32,4	11,7	36,1	43,1	1 679,0
20 ans et plus	1 909,4	213,0	100,7	8,9*	11,3*	42,9	47,3	1 665,8
Couverture syndicale								
Syndiqué	1 841,2	170,4	92,5	57,7	17,1	48,2	28,2	1 579,9
Non syndiqué	1 773,4	108,9	49,3	44,6	11,7	26,2	40,0	1 625,2
Taille de l'établissement								
Moins de 20 employés	1 702,5	107,1	51,2	41,0	14,2	22,5	20,5	1 532,1
Entre 20 et 99 employés	1 799,5	128,6	67,7	50,7	12,8	32,9	35,4	1 608,0
Entre 100 et 500 employés	1 899,5	155,1	78,6	58,7	13,3	45,9	43,3	1 682,9
Plus de 500 employés	1 863,5	166,5	78,0	53,3	16,1	49,5	54,6	1 653,6
Secteur d'appartenance								
Public	1 746,7	170,3	78,4	58,6	15,0	38,1	55,1	1 517,6
Privé	1 817,4	121,5	62,6	47,0	13,5	33,9	29,1	1 635,8

1. Le niveau de compétence «professionnel» exclut les enseignants.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

3.14 A Durée du travail réelle hebdomadaire selon le niveau de compétence, la tranche de durée de l'emploi, la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le secteur d'appartenance, ensemble des employés, 2007



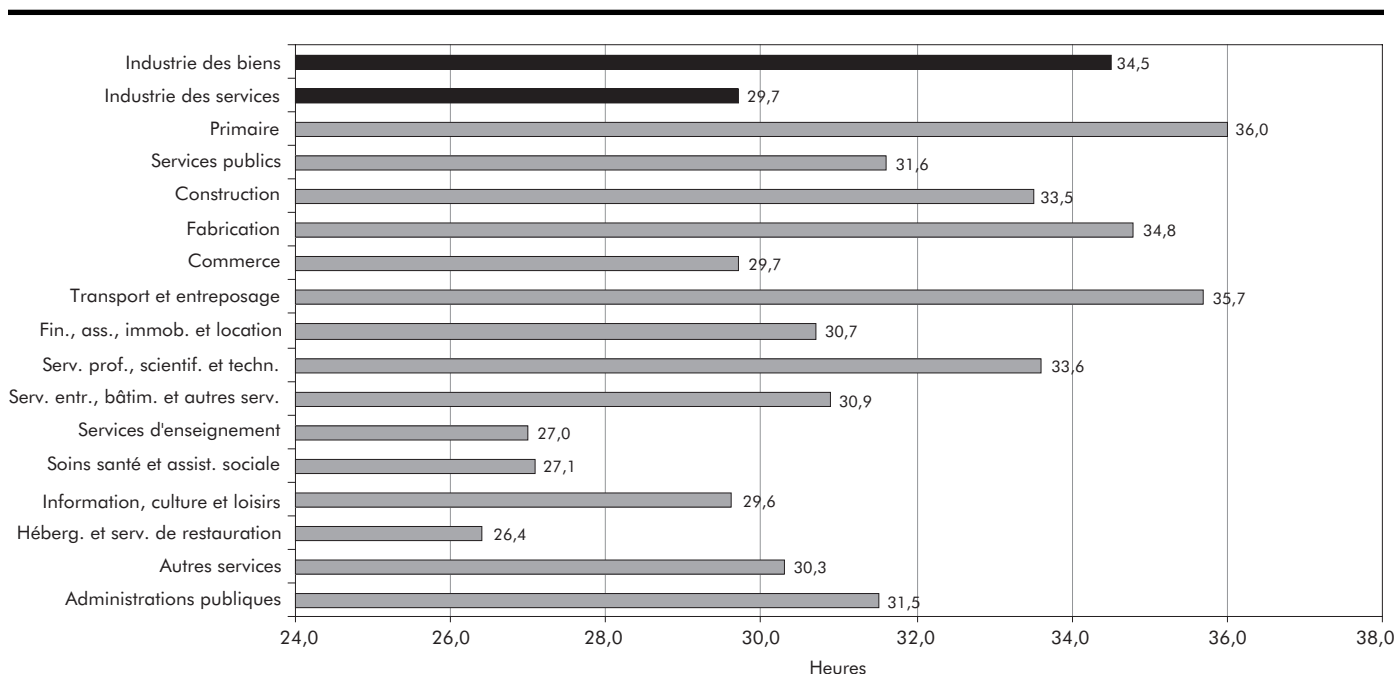
3.15 Durée du travail réelle en heures par année selon l'industrie et les secteurs d'activité, ensemble des employés, Québec, 2007

	A	B				C		A-B+C
	Durée du travail habituelle	Absences vacances et jours fériés	Absences maladie ou incapacité	Absences obligations personnelles ou familiales	Absences autres raisons	Temps suppl. rémunéré	Temps suppl. non rémunéré	Durée du travail réelle
	heures							
Industrie								
Industrie des biens	2 017,3	160,8	73,4	40,2	20,6	53,1	26,1	1 801,6
Industrie des services	1 735,7	125,1	64,4	52,6	11,8	29,5	38,1	1 549,4
Secteur d'activité								
Primaire	2 018,3	97,0*	54,8*	35,8**	32,6**	52,7*	26,1*	1 876,9
Services publics	1 914,0	229,8	80,3**	44,5**	15,1**	81,0*	23,0**	1 648,4
Construction	2 010,1	183,7	78,1	24,6**	35,3*	42,4	16,7*	1 747,4
Fabrication	2 025,6	157,8	73,8	44,6	15,6	54,4	28,9	1 817,1
Commerce	1 705,5	100,9	54,3	40,8	7,6*	21,7	25,4	1 549,0
Transport et entreposage	2 053,1	136,7	94,1	26,2*	15,7**	60,9	23,4*	1 864,7
Fin., ass., immob. et location	1 832,1	147,5	73,6	61,6	9,2**	19,0	43,0	1 602,1
Serv. prof., scientif. et techn.	1 894,8	125,7	48,6*	47,7*	14,5**	37,6	59,9	1 755,8
Serv. entr., bâtim. et autres serv.	1 773,3	92,3	62,4*	43,8*	15,1**	37,0*	14,0*	1 610,8
Services d'enseignement	1 608,9	178,5	64,9	66,4	18,2*	10,5**	116,7	1 408,2
Soins santé et assist. sociale	1 685,1	134,6	86,2	94,5	13,8*	33,6	22,7	1 412,3
Information, culture et loisirs	1 698,9	131,5	52,4*	43,7*	9,4**	35,9	46,8	1 544,7
Héberg. et serv. de restauration	1 471,8	61,9	33,9	25,5*	9,2*	20,3	16,6*	1 378,2
Autres services	1 769,9	107,2	71,8*	53,6*	11,2**	25,6*	29,4*	1 581,1
Administrations publiques	1 857,6	165,0	69,1	43,8	12,1**	48,1	30,4	1 646,2

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

3.15 A Durée du travail réelle hebdomadaire selon l'industrie et ses secteurs d'activité, ensemble des employés, 2007



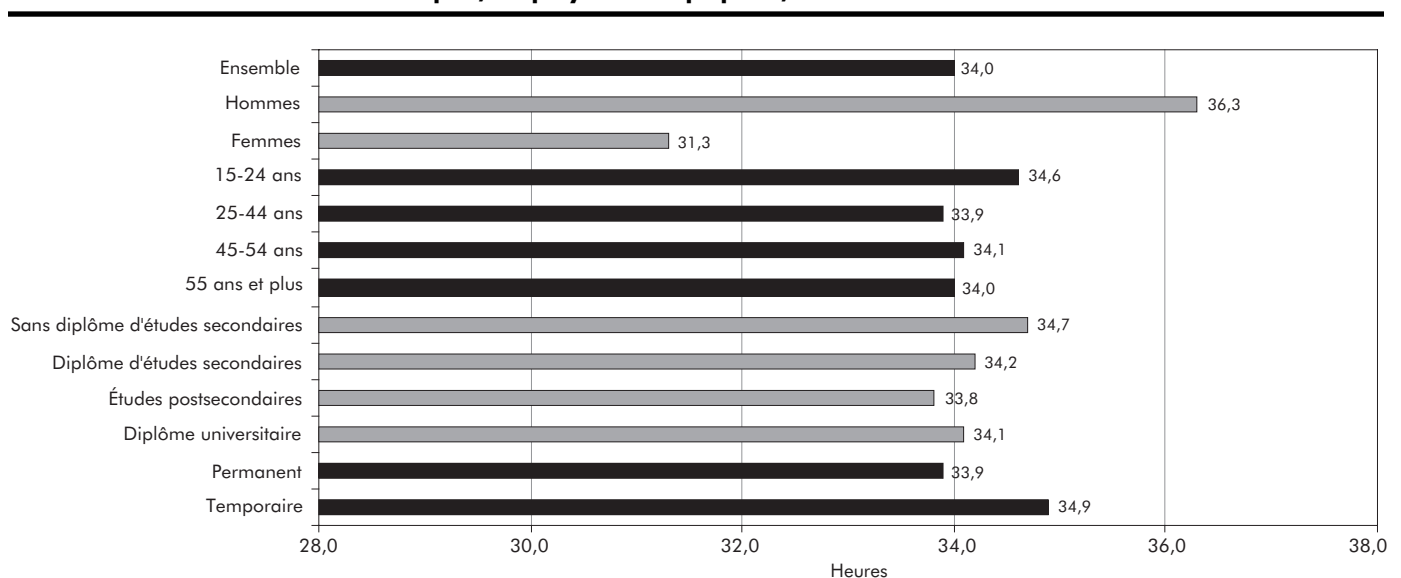
3.16 Durée du travail réelle en heures par année selon le sexe, le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi, employés à temps plein, Québec, 2007

	A	B				C		A-B+C
	Durée du travail habituelle	Absences vacances et jours fériés	Absences maladie ou incapacité	Absences obligations personnelles ou familiales	Absences autres raisons	Temps suppl. rémunéré	Temps suppl. non rémunéré	Durée du travail réelle
	heures							
Ensemble	1 994,3	152,6	75,7	55,8	14,3	39,6	40,5	1 776,0
Hommes	2 053,1	151,1	64,8	21,2	16,1	53,0	41,7	1 894,6
Femmes	1 923,4	154,5	89,0	97,5	12,2	23,6	39,2	1 633,1
Groupe d'âge								
15-24 ans	1 961,4	96,0	61,2	33,1	17,6*	38,7	11,3*	1 803,5
25-44 ans	2 002,9	142,0	66,3	96,8	14,9	43,9	42,1	1 768,7
45-54 ans	1 990,0	184,4	84,5	10,6	12,8	36,2	46,4	1 780,4
55 ans et plus	1 997,3	173,1	108,7	7,5*	12,3*	30,3	46,2	1 772,2
Niveau d'études								
Sans diplôme d'études secondaires	2 048,3	126,4	107,9	29,8	21,3	38,0	7,6*	1 808,5
Diplôme d'études secondaires	2 008,2	156,1	84,8	30,0	12,8*	39,1	18,9	1 782,5
Études postsecondaires	1 990,2	149,0	76,7	58,6	13,2	46,6	25,1	1 764,3
Diplôme universitaire	1 964,5	171,9	50,4	81,3	13,8*	26,5	104,6	1 778,2
Statut de l'emploi								
Permanent	1 995,0	157,8	78,1	56,7	12,9	39,7	41,4	1 770,6
Temporaire	1 988,4	109,3	55,8	47,8	26,3	39,1	33,3	1 821,5

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

3.16 A Durée du travail réelle hebdomadaire selon le sexe, le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail et le statut de l'emploi, employés à temps plein, 2007



3.17 Durée du travail réelle en heures par année selon le niveau de compétence, la tranche de durée de l'emploi, la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le secteur d'appartenance, employés à temps plein, Québec, 2007

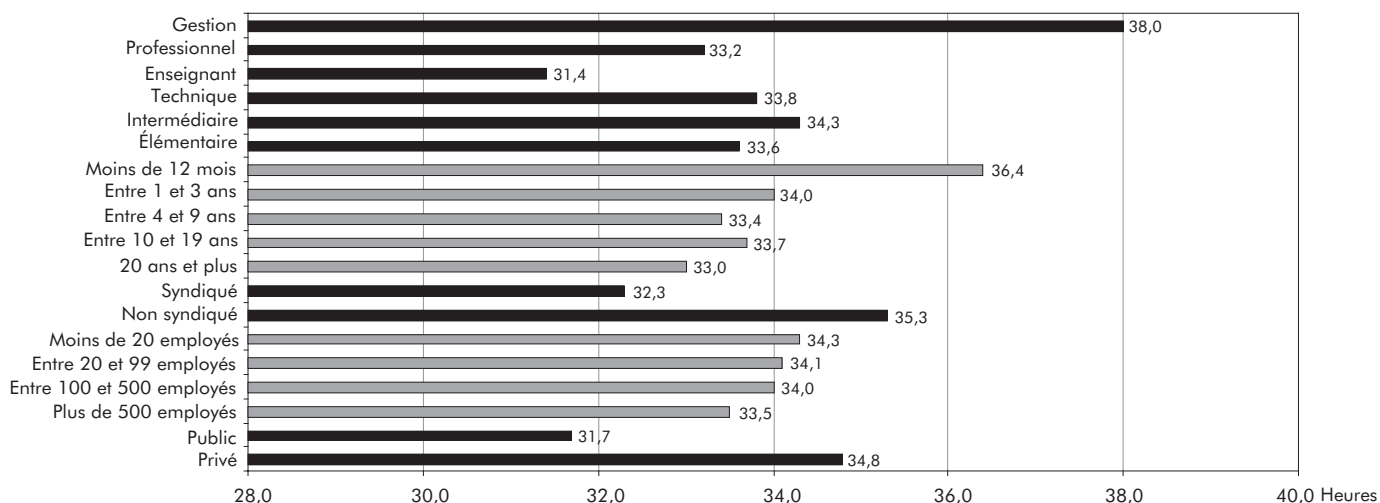
	A	B				C		A-B+C
	Durée du travail habituelle	Absences vacances et jours fériés	Absences maladie ou incapacité	Absences obligations personnelles ou familiales	Absences autres raisons	Temps suppl. rémunéré	Temps suppl. non rémunéré	Durée du travail réelle
	heures							
Niveau de compétence								
Gestion	2 048,6	155,3	49,6	46,5*	5,4**	17,9	171,4	1 981,1
Professionnel ¹	1 951,7	158,2	60,8	87,3	13,2*	37,8	62,7	1 732,8
Enseignant	1 878,2	231,8	70,9	88,0	21,6	6,1	165,3	1 637,3
Technique	1 993,2	159,2	70,9	53,9	13,7	41,7	25,0	1 762,1
Intermédiaire	2 022,2	140,4	88,6	47,5	15,2	49,1	9,8	1 789,3
Élémentaire	1 985,2	126,3	92,3	40,6	17,9*	39,7	3,5**	1 751,3
Durée de l'emploi								
Moins de 12 mois	2 009,6	92,9	48,4	22,0	19,1	41,9	30,5	1 899,5
Entre 1 et 3 ans	1 995,4	123,7	77,7	81,4	14,3	36,7	37,1	1 772,1
Entre 4 et 9 ans	1 996,7	153,0	72,9	98,1	14,4	38,6	43,6	1 740,4
Entre 10 et 19 ans	1 990,4	192,4	78,7	32,7	11,6*	37,8	44,7	1 757,5
20 ans et plus	1 975,5	221,5	105,4	9,3*	11,7*	45,4	47,6	1 720,6
Couverture syndicale								
Syndiqué	1 968,8	186,0	100,8	61,1	17,9	52,5	28,7	1 684,1
Non syndiqué	2 012,8	128,5	57,6	51,9	11,7	30,3	49,1	1 842,5
Taille de l'établissement								
Moins de 20 employés	1 996,2	132,1	62,8	50,0	14,7	26,5	26,1	1 789,2
Entre 20 et 99 employés	1 997,7	147,0	77,7	56,2	13,4	37,1	41,0	1 781,5
Entre 100 et 500 employés	2 003,8	166,7	84,0	61,4	13,6	49,4	46,5	1 773,9
Plus de 500 employés	1 971,3	178,5	82,2	56,8	16,4	53,1	55,6	1 746,1
Secteur d'appartenance								
Public	1 910,6	190,4	87,5	64,9	15,9	42,0	57,9	1 651,8
Privé	2 021,4	140,4	71,9	52,8	13,8	38,9	34,9	1 816,2

1. Le niveau de compétence «professionnel» exclut les enseignants.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

3.17 A Durée du travail réelle hebdomadaire selon le niveau de compétence, la tranche de durée de l'emploi, la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le secteur d'appartenance, employés à temps plein, 2007



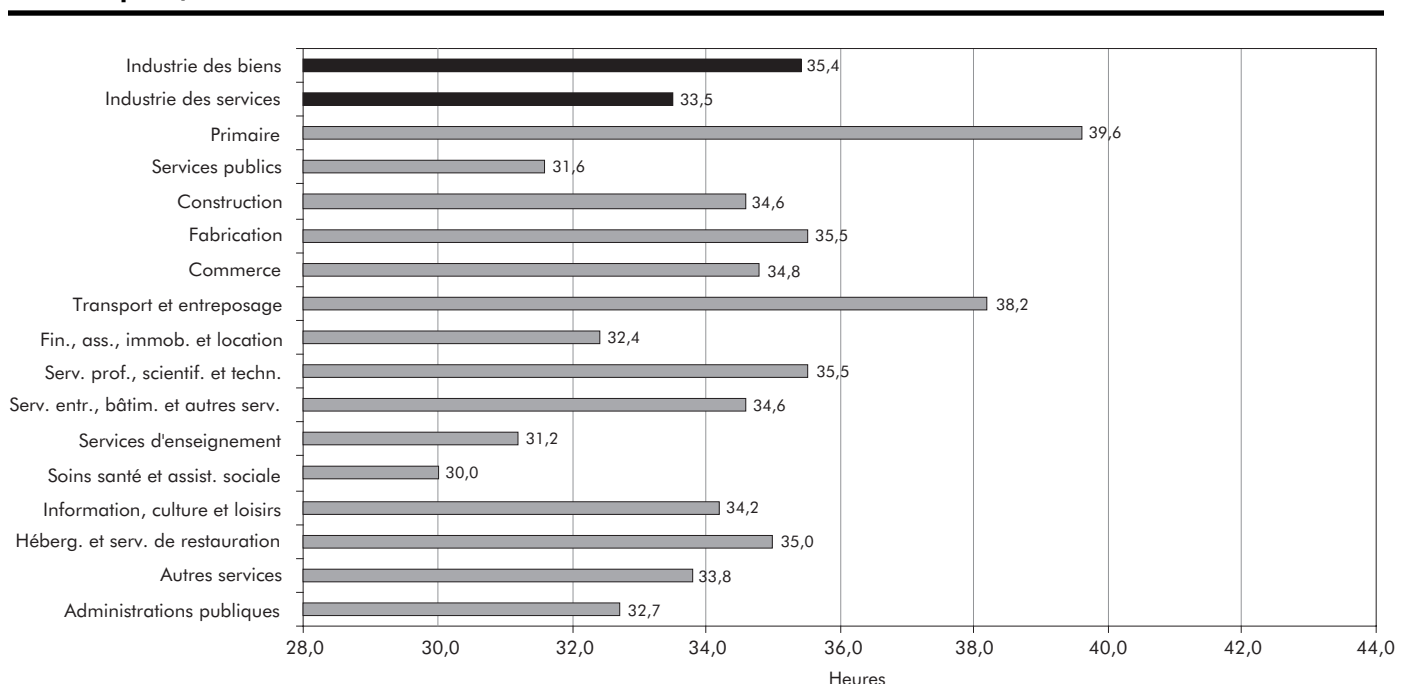
3.18 Durée du travail réelle en heures par année selon l'industrie et les secteurs d'activité, employés à temps plein, Québec, 2007

	A	B				C		A-B+C
	Durée du travail habituelle	Absences vacances et jours fériés	Absences maladie ou incapacité	Absences obligations personnelles ou familiales	Absences autres raisons	Temps suppl. rémunéré	Temps suppl. non rémunéré	Durée du travail réelle
	heures							
Industrie								
Industrie des biens	2 072,1	166,7	76,4	41,4	20,7	55,0	27,1	1 849,0
Industrie des services	1 965,9	147,5	75,5	61,0	12,0	34,0	45,4	1 749,4
Secteur d'activité								
Primaire	2 227,8	109,7*	62,4*	41,0**	35,9**	60,8*	29,1*	2 068,7
Services publics	1 915,8	230,2	80,4**	44,6**	15,1**	81,1*	22,8**	1 649,3
Construction	2 078,7	192,6	81,6	24,7*	36,5*	44,9	16,9*	1 805,1
Fabrication	2 064,3	161,6	76,2	45,7	15,2	55,4	29,8	1 850,8
Commerce	2 010,0	126,1	68,9	52,5	7,6*	26,6	34,4	1 815,9
Transport et entreposage	2 192,5	149,4	103,0	24,5**	15,5**	65,8	25,8*	1 991,7
Fin., ass., immob. et location	1 928,8	158,8	76,7	60,9*	8,7**	19,3	47,6	1 690,7
Serv. prof., scientif. et techn.	1 991,4	132,9	52,7*	47,9*	13,6**	40,3	65,4	1 850,0
Serv. entr., bâtim. et autres serv.	1 986,8	107,6	70,8*	49,7*	14,4**	43,9*	17,3*	1 805,6
Services d'enseignement	1 881,0	214,4	77,9	79,5	21,7*	11,3*	129,3	1 628,0
Soins santé et assist. sociale	1 882,6	156,7	100,2	111,6	13,9*	35,9	28,0	1 564,1
Information, culture et loisirs	1 970,7	160,8	64,8*	54,4*	7,4**	43,4*	60,3	1 787,1
Héberg. et serv. de restauration	1 944,2	87,3	43,3*	33,6*	8,7**	26,1*	29,6*	1 827,0
Autres services	1 977,9	121,0	82,8*	63,6*	12,5**	30,3*	33,3*	1 761,5
Administrations publiques	1 928,2	173,5	72,1	46,3	11,9*	50,4	31,9	1 706,7

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

3.18 A Durée du travail réelle hebdomadaire selon l'industrie et les secteurs d'activité, employés à temps plein, 2007



3.19 Durée du travail réelle¹ en jours par année selon le sexe, le groupe d'âge, le niveau d'études et le statut de l'emploi, employés à temps plein, Québec, 2007

	Nombre d'heures habituelles travaillées par jour ²	A	B				C		A-B+C
		Durée du travail habituelle	Absences vacances et jours fériés	Absences maladie ou inca- pacité	Absences obligations person- nelles ou familiales	Absences autres raisons	Temps suppl. rémunéré	Temps suppl. non rémunéré	Durée du travail réelle
		heures	jours						
Ensemble	7,64	260,9	20,0	9,9	7,3	1,9	5,2	5,3	232,3
Hommes	7,87	260,9	19,2	8,2	2,7	2,0	6,7	5,3	240,8
Femmes	7,37	260,9	21,0	12,1	13,2	1,7	3,2	5,3	221,5
Groupe d'âge									
15-24 ans	7,52	260,9	12,8	8,1	4,4	2,3*	5,1	1,5*	239,9
25-44 ans	7,68	260,9	18,5	8,6	12,6	1,9	5,7	5,5	230,4
45-54 ans	7,63	260,9	24,2	11,1	1,4	1,7	4,7	6,1	233,4
55 ans et plus	7,66	260,9	22,6	14,2	1,0*	1,6*	4,0	6,0	231,5
Niveau d'études									
Sans diplôme d'études secondaires	7,85	260,9	16,1	13,7	3,8	2,7	4,8	1,0*	230,4
Diplôme d'études secondaires	7,70	260,9	20,3	11,0	3,9	1,7*	5,1	2,5	231,6
Études postsecondaires	7,63	260,9	19,5	10,1	7,7	1,7	6,1	3,3	231,3
Diplôme universitaire	7,53	260,9	22,8	6,7	10,8	1,8*	3,5	13,9	236,2
Statut de l'emploi									
Permanent	7,65	260,9	20,6	10,2	7,4	1,7	5,2	5,4	231,6
Temporaire	7,62	260,9	14,3	7,3	6,3	3,5	5,1	4,4	239,0

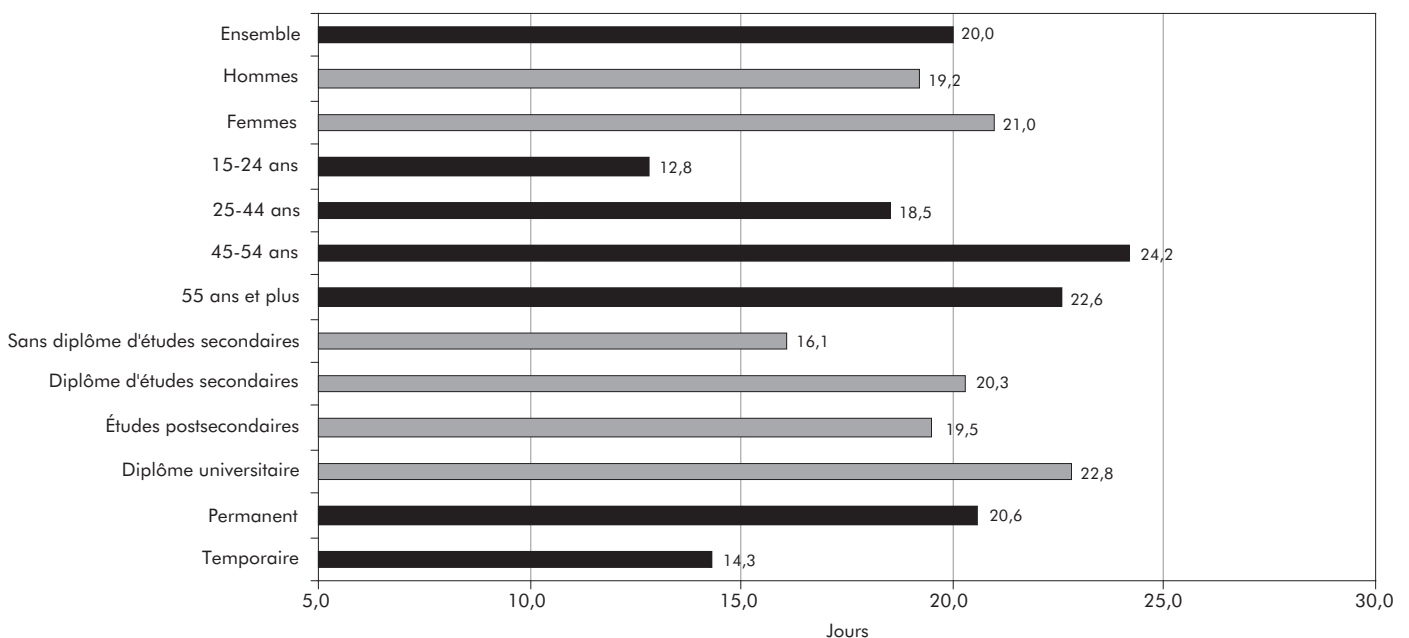
1. Les chiffres présentés peuvent varier légèrement dû à l'approximation du nombre d'heures habituellement travaillées par jour.

2. Le nombre d'heures habituellement travaillées est calculé de cette manière : (Durée du travail habituelle en heures par années / 52,18) * 1/5

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

3.19 A Absences en raison de vacances et jours fériés selon le sexe, le groupe d'âge, le niveau d'études et le statut de l'emploi, employés à temps plein, 2007



3.20 Durée du travail réelle¹ en jours par année selon le niveau de compétence, la durée de l'emploi, la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le secteur d'appartenance, employés à temps plein, Québec, 2007

	Nombre d'heures habituelles travaillées ² par jour	A	B				C		A-B+C
		Durée du travail habituelle	Absences vacances et jours fériés	Absences maladie ou incapacité	Absences obligations personnelles ou familiales	Absences autres raisons	Temps suppl. rémunéré	Temps suppl. non rémunéré	Durée du travail réelle
	heures				jours				
Niveau de compétence									
Gestion	7,85	260,9	19,8	6,3	5,9*	0,7**	2,3	21,8	252,3
Professionnel ³	7,48	260,9	21,1	8,1	11,7	1,8*	5,1	8,4	231,6
Enseignant	7,20	260,9	32,2	9,8	12,2	3,0	0,8	23,0	227,4
Technique	7,64	260,9	20,8	9,3	7,1	1,8	5,5	3,3	230,7
Intermédiaire	7,75	260,9	18,1	11,4	6,1	2,0	6,3	1,3	230,9
Élémentaire	7,61	260,9	16,6	12,1	5,3	2,4*	5,2	0,5**	230,2
Durée de l'emploi									
Moins de 12 mois	7,70	260,9	12,1	6,3	2,9	2,5	5,4	4,0	246,6
Entre 1 et 3 ans	7,65	260,9	16,2	10,2	10,6	1,9	4,8	4,9	231,7
Entre 4 et 9 ans	7,65	260,9	20,0	9,5	12,8	1,9	5,0	5,7	227,4
Entre 10 et 19 ans	7,63	260,9	25,2	10,3	4,3	1,5*	5,0	5,9	230,4
20 ans et plus	7,57	260,9	29,3	13,9	1,2*	1,5*	6,0	6,3	227,2
Couverture syndicale									
Syndiqué	7,55	260,9	24,6	13,4	8,1	2,4	7,0	3,8	223,2
Non syndiqué	7,71	260,9	16,7	7,5	6,7	1,5	3,9	6,4	238,8
Taille de l'établissement									
Moins de 20 employés	7,65	260,9	17,3	8,2	6,5	1,9	3,5	3,4	233,8
Entre 20 et 99 employés	7,66	260,9	19,2	10,1	7,3	1,8	4,8	5,4	232,7
Entre 100 et 500 employés	7,68	260,9	21,7	10,9	8,0	1,8	6,4	6,1	231,0
Plus de 500 employés	7,56	260,9	23,6	10,9	7,5	2,2	7,0	7,4	231,1
Secteur d'appartenance									
Public	7,32	260,9	26,0	11,9	8,9	2,2	5,7	7,9	225,6
Privé	7,75	260,9	18,1	9,3	6,8	1,8	5,0	4,5	234,4

1. Les chiffres présentés peuvent varier légèrement dû à l'approximation du nombre d'heures habituellement travaillées par jour.

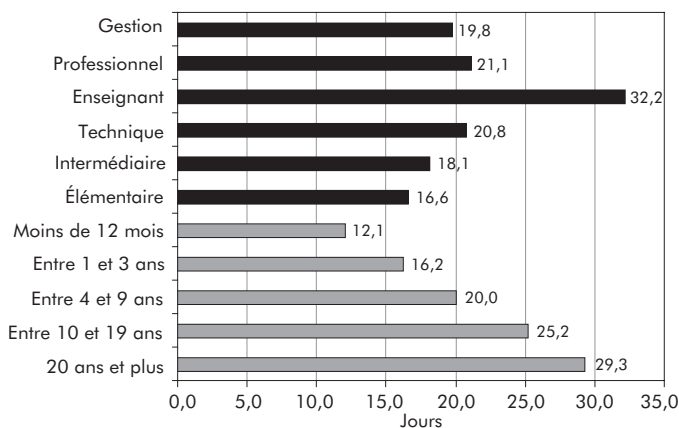
2. Le nombre d'heures habituellement travaillées est calculé de cette manière : (Durée du travail habituelle en heures par années / 52,18) * 1/5

3. Le niveau de compétence «professionnel» exclut les enseignants.

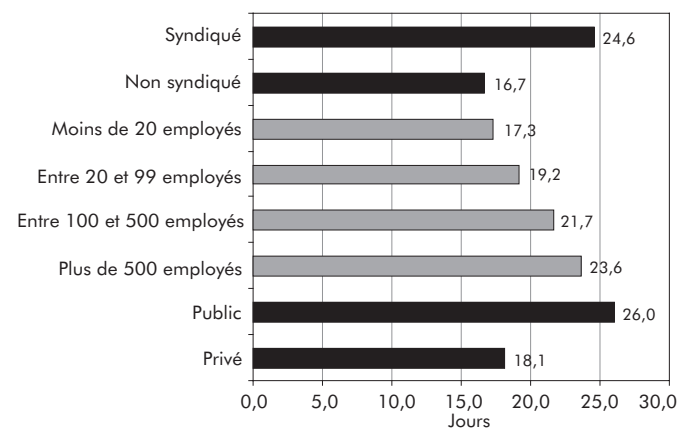
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

3.20 A Absences en raison de vacances et jours fériés selon le niveau de compétence et la tranche de durée de l'emploi, employés à temps plein, 2007



3.20 B Absences en raison de vacances et jours fériés selon la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le secteur d'appartenance, employés à temps plein, 2007



3.21 Durée du travail réelle¹ en jours par année selon l'industrie et les secteurs d'activité, employés à temps plein, Québec, 2007

	Nombre d'heures habituelles travaillées par jour ²	A	B				C		A-B+C
		Durée du travail habituelle	Absences vacances et jours fériés	Absences maladie ou inca- pacité	Absences obligations personnelles ou familiales	Absences autres raisons	Temps suppl. rémunéré	Temps suppl. non ré- munéré	Durée du travail réelle
	heures	jours							
Industrie									
Industrie des biens	7,94	260,9	21,0	9,6	5,2	2,6	6,9	3,4	232,8
Industrie des services	7,54	260,9	19,6	10,0	8,1	1,6	4,5	6,0	232,2
Secteur d'activité									
Primaire	8,54	260,9	12,8*	7,3*	4,8**	4,2**	7,1*	3,4*	242,3
Services publics	7,34	260,9	31,3	10,9**	6,1**	2,1**	11,0*	3,1**	224,6
Construction	7,97	260,9	24,2	10,2	3,1*	4,6*	5,6	2,1*	226,6
Fabrication	7,91	260,9	20,4	9,6	5,8	1,9	7,0	3,8	233,9
Commerce	7,70	260,9	16,4	8,9	6,8	1,0*	3,5	4,5	235,7
Transport et entreposage	8,40	260,9	17,8	12,3	2,9**	1,8**	7,8	3,1*	237,0
Fin., ass., immob. et location	7,39	260,9	21,5	10,4	8,2*	1,2**	2,6	6,4	228,7
Serv. prof., scientif. et techn.	7,63	260,9	17,4	6,9*	6,3*	1,8**	5,3	8,6	242,4
Serv. entr., bâtim. et autres serv.	7,62	260,9	14,1	9,3*	6,5*	1,9**	5,8*	2,3*	237,1
Services d'enseignement	7,21	260,9	29,7	10,8	11,0	3,0*	1,6*	17,9	225,8
Soins santé et assist. sociale	7,22	260,9	21,7	13,9	15,5	1,9*	5,0	3,9	216,8
Information, culture et loisirs	7,55	260,9	21,3	8,6*	7,2*	1,0**	5,7*	8,0	236,6
Héberg. et serv. de restauration	7,45	260,9	11,7	5,8*	4,5*	1,2**	3,5*	4,0*	245,2
Autres services	7,58	260,9	16,0	10,9*	8,4*	1,6**	4,0*	4,4*	232,4
Administrations publiques	7,39	260,9	23,5	9,8	6,3	1,6*	6,8	4,3	230,9

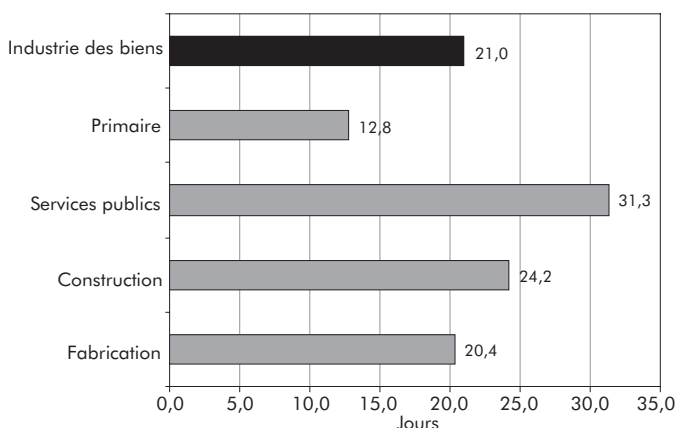
1. Les chiffres présentés peuvent varier légèrement dû à l'approximation du nombre d'heures habituellement travaillées par jour.

2. Le nombre d'heures habituellement travaillées est calculé de cette manière : (Durée du travail habituelle en heures par années / 52,18) * 1/5

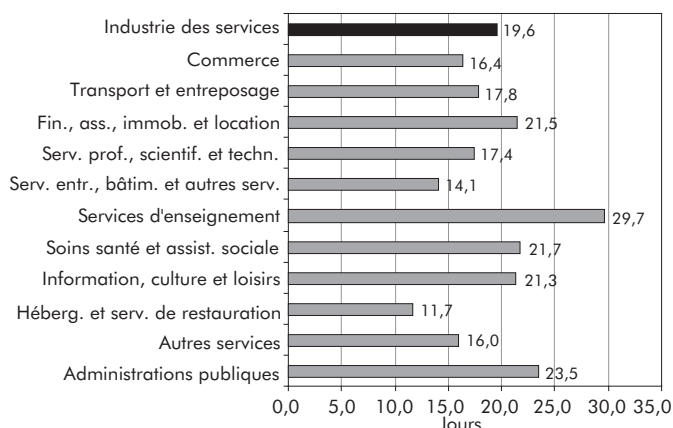
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

3.21 A Absences en raison de vacances et jours fériés selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité, employés à temps plein, 2007



3.21 B Absences en raison de vacances et jours fériés selon l'industrie des services et ses secteurs d'activité, employés à temps plein, 2007



4.1 Cessations d'emploi

Cessations d'emploi volontaires et involontaires selon le sexe (tableaux 4.1 et 4.2)

En 2007, le nombre de cessations d'emploi recule par rapport à 2006, passant de 524 600 à 511 800. Une baisse est observée autant au niveau des cessations d'emploi volontaires (– 4 600), qu'involontaires (– 8 200). De plus, en 2007, le nombre de cessations d'emploi volontaires (254 400) et involontaires (257 400) sont du même ordre. Depuis le début de la période étudiée (1999), il s'agit de la première année où les deux types de cessation sont presque au même niveau, celles involontaires ayant toujours été plus nombreuses. En 1999, les cessations d'emploi involontaires (277 400) étaient nettement plus fréquentes que les volontaires (206 900). L'écart entre les deux types de cessations d'emploi recule étant donné la hausse du nombre de cessations volontaires (+ 23,0 %) et la baisse de celles involontaires (– 7,2 %) sur l'ensemble de la période. Cette évolution engendre néanmoins une hausse du nombre global de cessations d'emploi entre 1999 et 2007 (+ 5,7 %). Il convient de souligner que, sur l'ensemble de la période, la hausse des cessations ne s'est pas faite de manière continue, le niveau de celles-ci fluctuant grandement d'une année à l'autre.

Le recul du nombre de cessations d'emploi noté en 2007 s'observe tant chez les femmes (– 1,9 % ou – 7 500) que chez les hommes (– 3,1 % ou – 5 300). Les cessations d'emploi volontaires diminuent chez les femmes (– 3,6 %), tandis qu'elles stagnent chez les hommes. Quant aux cessations d'emploi involontaires, elles baissent chez les femmes (– 2,6 %) et les hommes (– 3,5 %). L'évolution observée entre 1999 et 2007 est légèrement différente; le nombre de cessations d'emploi volontaires progresse de 16,4 % chez les femmes et de 30,2 % chez les hommes. Au cours de la même période, les cessations involontaires sont en baisse chez les femmes (– 11,4 %) alors qu'elles ne connaissent pas de variation significative chez les hommes.

À chaque année de la période, le nombre de cessations d'emploi est plus élevé chez les hommes que chez les femmes. En 2007, 54,6 % des

cessations d'emploi concernent les hommes, ce qui est légèrement plus élevé que leur part dans l'emploi total (52,4 %). De plus, la part des hommes dans l'ensemble des cessations d'emploi a augmenté depuis 1999 alors qu'elle était de 52,8 %. Au cours de la période étudiée, chez les femmes, c'est depuis 2000 que les cessations d'emploi volontaires sont plus nombreuses que celles involontaires, tandis que chez les hommes le nombre des cessations involontaires a toujours été plus important.

Cessations d'emploi volontaires et involontaires selon le groupe d'âge (tableau 4.3)

En 2007, les jeunes (15-24 ans) enregistrent le plus grand nombre de cessations d'emploi (189 500), soit 37,0 % de l'ensemble de celles-ci. Étant donné que les jeunes ne représentent que 14,4 % de l'ensemble de l'emploi en 2007, ils sont nettement surreprésentés dans les cessations d'emploi. Les multiples changements d'emplois en début de carrière pourraient, entre autres, expliquer cette situation. La part des cessations d'emploi est aussi importante chez les 25-44 ans (31,2 %). Il est possible de supposer que certains travailleurs de ce groupe rencontrent les mêmes difficultés que les plus jeunes, expliquant ainsi la forte proportion de cessations d'emploi. Pour ce qui est des 45-54 ans (13,7 %) et des 55 ans et plus (18,1 %), ils sont moins nombreux à vivre une situation de cessations d'emploi, des proportions plus faibles étant notées dans ces groupes. Le fait que les cessations d'emploi sont plus nombreuses chez les 55 ans et plus que chez les 45-54 ans s'explique possiblement avec les départs à la retraite plus fréquents chez les plus âgés. En 2007, les 15-24 ans et les 55 ans et plus mettent plus souvent fin à leur emploi qu'ils sont contraints d'arrêter de travailler alors que le contraire est noté dans les autres groupes d'âge.

De 1999 à 2007, le nombre de cessations d'emploi connaît une hausse marquée chez les 55 ans et plus (+ 56,6 %) et, dans une moindre mesure, chez les 15-24 ans (+ 5,0 %). Les 25-44 ans sont les seuls à enregistrer une baisse statistiquement significative (– 7,8 %) de leur nombre de cessations d'emploi au cours de la période.

La hausse des cessations d'emploi observée sur la période chez les 15-24 ans est uniquement due à une progression du nombre de cessations d'emploi volontaires (+ 13,4 %). Chez les 55 ans et plus, l'augmentation se partage entre les cessations d'emploi volontaires (+ 68,5 %) et involontaires (+ 43,9 %). Les 25-44 ans enregistrent quant à eux une hausse des cessations d'emploi volontaires (+ 24,1 %), mais une baisse de celles involontaires (- 21,2 %). Finalement, chez les 45-54 ans, aucune variation statistiquement significative n'est enregistrée dans les deux types de cessations au cours de la période.

En 2007, les cessations d'emploi volontaires se concentrent principalement chez les 15-24 ans (47,4 %), suivis des 25-44 ans (24,9 %) et des 55 ans et plus (20,2 %). Les 45-54 ans (7,5 %) comptent pour une part beaucoup plus faible. Du côté des cessations d'emploi involontaires, les 25-44 ans (37,3 %) représentent la plus grande part de celles-ci. Les 15-24 ans viennent en second avec une proportion de 26,8 %. Les 45-54 ans et les 55 ans et plus comptent pour une part beaucoup plus faible (respectivement 19,8 % et 16,0 %).

Raison des cessations d'emploi (tableau 4.4)

En 2007, les mises à pied (cessations d'emploi involontaires) constituent la raison la plus souvent invoquée pour justifier la fin d'un emploi (50,3 %). Les autres raisons de cessation sont volontaires. Parmi celles-ci, c'est le retour aux études qui est le principal motif (40,9 %). La retraite (17,3 %) ainsi que l'insatisfaction (15,3 %) sont également à la base d'un certain nombre de cessations d'emploi volontaires. Pour les autres motifs, pris individuellement, ils expliquent moins de 10 % des cessations d'emploi volontaires.

Entre 1999 et 2007, les cessations d'emploi causées par la retraite connaissent la plus forte croissance (+ 65,4 %; + 17 400). Cette progression n'est pas sans lien avec le vieillissement de la main-d'œuvre. Le regroupement « autres raisons » connaît aussi une croissance importante au cours de la même période (+ 55,1 %). Toutefois, bien qu'il s'agisse d'une forte hausse de façon relative, il ne s'agit que

d'une progression de 6 500 cessations réellement. Les raisons « maladie ou incapacité » (+ 40,5 %) et « insatisfaction » (+ 24,6 %) connaissent également des croissances importantes entre 1999 et 2007. Le nombre de travailleurs autonomes dont l'emploi a pris fin dû à la vente ou à la fermeture de l'entreprise recule fortement (- 53,1 %) au cours de la même période. Une baisse des mises à pied (- 7,2 %) est également observée sur l'ensemble de la période.

Raisons des cessations d'emploi selon le sexe (tableau 4.5)

En 2007, les mises à pied (cessations d'emploi involontaires) représentent 54,1 % des cessations d'emploi chez les hommes, tandis qu'elles sont un peu moins fréquentes chez les femmes (45,7 %). Certaines différences entre les sexes s'observent aussi dans les raisons expliquant les cessations d'emploi volontaires. C'est notamment le cas pour les « obligations personnelles ou familiales », qui expliquent davantage de cessations d'emploi volontaires chez les femmes (10,8 %) que chez les hommes (2,0 %). La situation inverse est notée pour la retraite alors que 20,0 % des cessations d'emploi volontaires enregistrées chez les hommes y sont attribuables contre 14,6 % chez les femmes.

De 1999 à 2007, le nombre de cessations d'emploi justifiées par un retour aux études connaît une croissance similaire chez les hommes et les femmes (respectivement + 19,4 % et + 19,7 %). Au cours de la même période, les cessations d'emploi dues à la retraite croissent plus chez les femmes (+ 72,0 %) que chez les hommes (+ 61,0 %). On note également que la fin de l'emploi liée à l'insatisfaction est en forte hausse chez les hommes (+ 46,5 %) de même que celle relative à « autres raisons » chez les femmes (+ 61,4 %).

Raisons des cessations d'emploi selon le groupe d'âge (tableau 4.6)

Les raisons de cessations d'emploi varient grandement d'un groupe d'âge à l'autre. Les jeunes sont les seuls à ne pas invoquer la raison « mise à pied » comme étant le principal motif de cessation d'emploi. C'est plutôt le retour aux études qui constitue la cause la plus importante pour ce groupe

d'âge en 2007. Pour les autres groupes d'âge, les mises à pied représentent la raison principale de la fin d'emploi. Par contre, chez les personnes de 55 ans et plus, la retraite est presque aussi souvent mentionnée que ce motif. Parmi l'ensemble des cessations volontaires, plus de 75 % des personnes de 55 ans et plus quittent pour la retraite. Les mises à pied représentent 6 cessations d'emploi sur 10 chez les 25-44 ans et un peu plus de 7 sur 10 chez les 45-54 ans. Par ailleurs, chez les 25-44 ans, le retour aux études (23,1 %), l'insatisfaction (20,6 %) et les obligations personnelles ou familiales (18,2 %) représentent une part importante des cessations d'emploi, tandis que chez les 45-54 ans, la retraite (30,7 %), la raison « maladie ou incapacité » (27,9 %) ainsi que l'insatisfaction (21,2 %) sont les principaux motifs en 2007 pour mettre fin à un emploi de façon volontaire.

La hausse du nombre de retraites notée pour l'ensemble des employés sur la période 1999-2007 est principalement observée chez les 55 ans et plus (+ 77,7 %), de même que celle du nombre de fins d'emploi pour « maladie ou incapacité » (+ 71,4 %). Par ailleurs, ce groupe d'âge est le seul à connaître une augmentation du nombre de mise à pied (+ 43,9 %). La chute du nombre de mises à pied enregistrée pour l'ensemble est largement attribuable aux 25-44 ans (– 21,2 %). Ces derniers mettent cependant plus souvent fin à leur emploi pour effectuer un retour aux études en 2007 qu'en 1999 (+ 75,9 %). Chez les jeunes, on retrouve deux fois moins de cessations d'emploi pour « obligations personnelles et familiales » (– 54,5 %), tandis que celles liées à l'insatisfaction s'accroissent de 32,9 %. Enfin, aucun changement significatif n'est noté chez les 45-54 ans.

4.1 Cessations d'emploi¹ volontaires et involontaires, Québec, 1999-2007

	Ensemble	Volontaires	Involontaires
	k		
1999	484,3	206,9	277,4
2000	467,2	223,9	243,3
2001	470,7	221,2	249,5
2002	521,3	250,9	270,4
2003	541,6	262,3	279,3
2004	521,9	254,5	267,4
2005	522,4	251,6	270,8
2006	524,6	259,0	265,6
2007	511,8	254,4	257,4
Variation 1999-2007 (%)	5,7	23,0	-7,2

1. Correspond aux cessations d'emploi des chômeurs et des personnes inactives qui ont travaillé au cours des 12 derniers mois; les résultats excluent donc les personnes inactives et en chômage depuis plus d'un an.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

4.2 Cessations d'emploi¹ volontaires et involontaires selon le sexe, Québec, 1999-2007

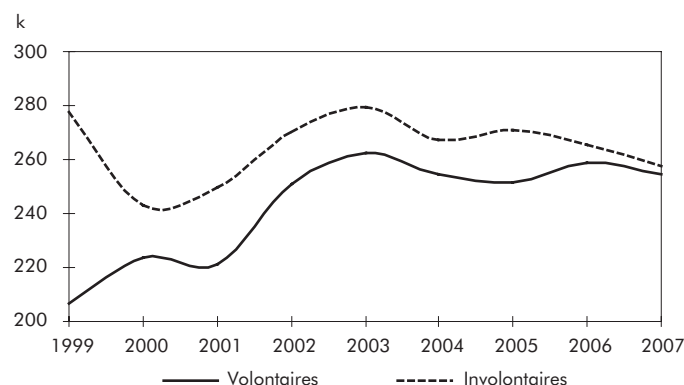
	Ensemble		Volontaires		Involontaires	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	k					
1999	228,5	255,7	108,5	98,4	120,0	157,3
2000	218,7	248,6	112,5	111,4	106,2	137,2
2001	223,3	247,4	114,6	106,7	108,7	140,7
2002	245,8	275,4	132,1	118,8	113,7	156,6
2003	255,2	286,2	135,0	127,2	120,2	159,0
2004	245,6	276,3	130,3	124,2	115,3	152,1
2005	236,4	286,0	127,3	124,3	109,1	161,7
2006	240,1	284,5	131,0	128,0	109,1	156,5
2007	232,6	279,2	126,3	128,1	106,3	151,1
Variation 1999-2007 (%)	1,8 [†]	9,2	16,4	30,2	-11,4	-3,9 [†]

1. Correspond aux cessations d'emploi des chômeurs et des personnes inactives qui ont travaillé au cours des 12 derniers mois; les résultats excluent donc les personnes inactives et en chômage depuis plus d'un an.

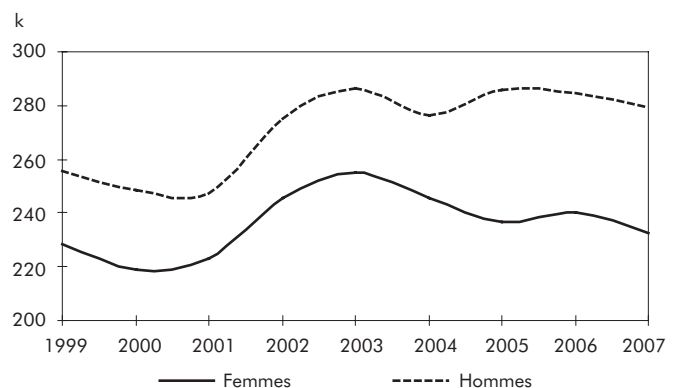
Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

4.1 A Cessations d'emploi volontaires et involontaires



4.2 A Cessations d'emploi selon le sexe



4.3 Cessations d'emploi¹ volontaires et involontaires selon le groupe d'âge, Québec, 1999-2007

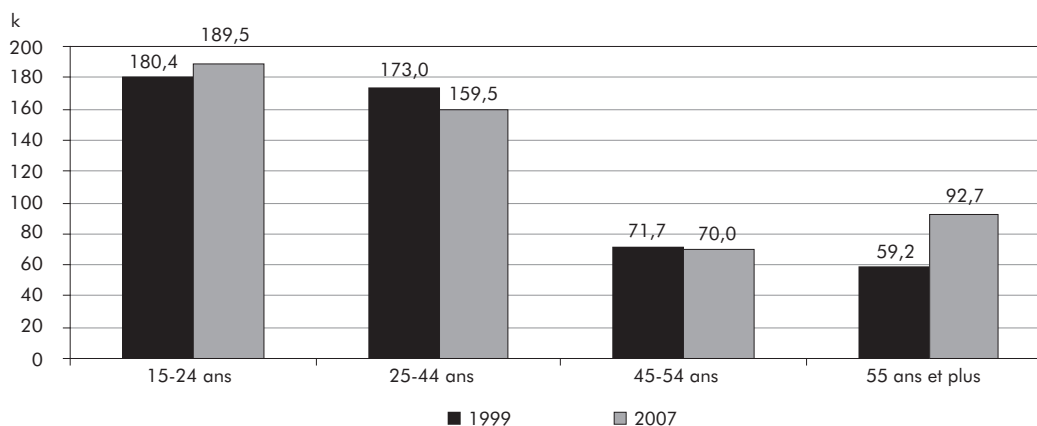
	Ensemble				Volontaires				Involontaires			
	15-24 ans	25-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus	15-24 ans	25-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus	15-24 ans	25-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus
k												
1999	180,4	173,0	71,7	59,2	106,3	51,1	19,0	30,5	74,1	121,9	52,7	28,7
2000	174,7	161,5	66,2	64,7	111,1	56,4	20,2	36,0	63,6	105,1	46,0	28,7
2001	167,3	172,3	64,2	66,8	106,1	59,4	20,3	35,4	61,2	112,9	43,9	31,4
2002	202,8	172,3	68,4	77,8	128,0	59,7	18,7	44,5	74,8	112,6	49,7	33,3
2003	203,0	185,8	73,6	79,2	130,3	69,1	20,6	42,3	72,7	116,7	53,0	36,9
2004	194,6	171,9	70,0	85,5	121,1	64,0	21,9	47,5	73,5	107,9	48,1	38,0
2005	188,7	175,2	70,9	87,6	121,3	60,8	20,7	48,9	67,4	114,4	50,2	38,7
2006	195,9	165,1	70,8	92,6	123,3	65,6	18,3	51,7	72,6	99,5	52,5	40,9
2007	189,5	159,5	70,0	92,7	120,5	63,4	19,0	51,4	69,0	96,1	51,0	41,3
Variation 1999-2007 (%)	5,0	-7,8	-2,4 [†]	56,6	13,4	24,1	0,0 [†]	68,5	-6,9 [†]	-21,2	-3,2 [†]	43,9

1. Correspond aux cessations d'emploi des chômeurs et des personnes inactives qui ont travaillé au cours des 12 derniers mois; les résultats excluent donc les personnes inactives et en chômage depuis plus d'un an.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

4.3 A Cessations d'emploi selon le groupe d'âge, 1999 et 2007



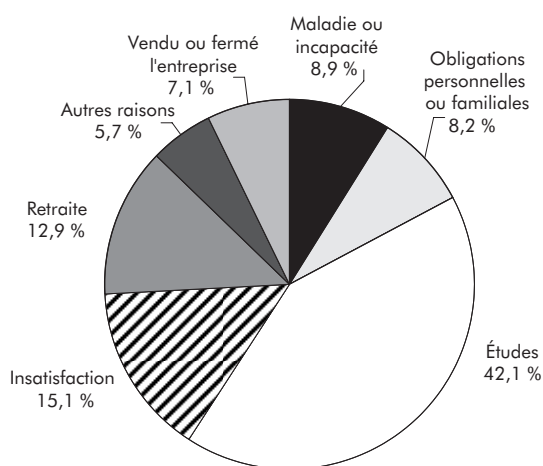
4.4 Raisons des cessations d'emploi, Québec, 1999-2007

	Volontaires							Involontaires
	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales	Études	Insatisfaction	Retraite	Autres raisons	Vendu ou fermé l'entreprise (travailleurs autonomes)	Mise à pied
k								
1999	18,5	16,9	87,2	31,3	26,6	11,8	14,7	277,4
2000	26,1	18,4	93,5	29,6	31,1	11,0	14,1	243,3
2001	27,6	20,1	90,0	30,8	29,9	9,7	13,2	249,5
2002	28,7	22,1	106,0	36,2	34,6	11,3	12,0	270,4
2003	30,6	17,9	112,0	39,8	36,3	14,4	11,3	279,3
2004	25,1	18,1	103,7	38,5	39,8	15,3	14,0	267,4
2005	26,6	19,8	103,0	37,9	40,7	11,5	12,1	270,8
2006	27,9	17,8	105,9	44,2	42,7	11,7	8,8	265,6
2007	26,0	16,1	104,1	39,0	44,0	18,3	6,9	257,4
Variation 1999-2007 (%)	40,5	-4,7 [†]	19,4	24,6	65,4	55,1	-53,1	-7,2

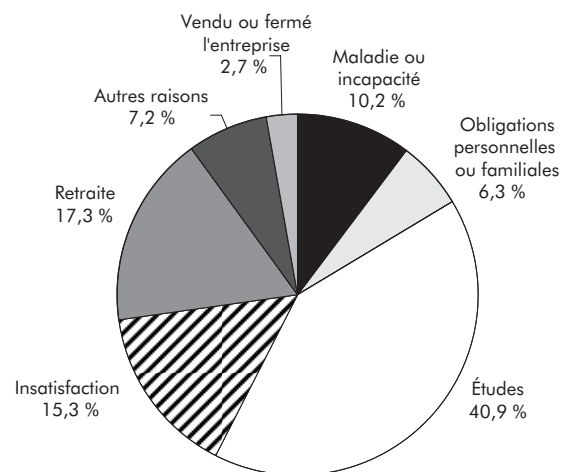
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

4.4 A Raisons des cessations d'emploi volontaires, 1999



4.4 B Raisons des cessations d'emploi volontaires, 2007



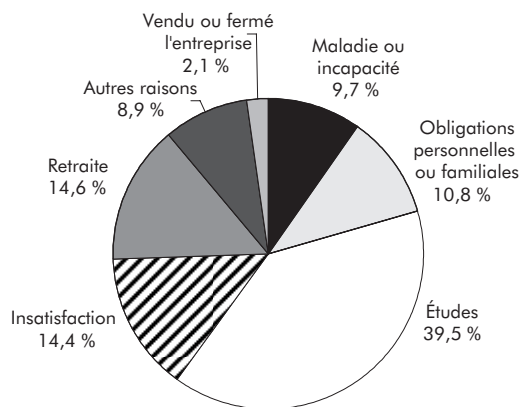
4.5 Raisons des cessations d'emploi selon le sexe, Québec, 1999-2007

	Volontaires							Involontaires
	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales	Études	Insatisfaction	Retraite	Autres raisons	Vendu ou fermé l'entreprise (travailleurs autonomes)	Mise à pied
k								
Femmes								
1999	10,6	14,1	41,7	17,1	10,7	7,0	7,2	120,0
2000	15,0	15,9	42,1	15,0	12,6	6,0	5,9	106,2
2001	15,9	17,4	43,1	13,9	11,4	6,8	6,0	108,7
2002	15,5	19,8	52,3	18,9	13,9	6,9	4,8	113,7
2003	15,4	14,9	52,7	20,1	16,5	9,4	6,0	120,2
2004	13,6	14,3	50,7	19,7	18,0	9,2	4,8*	115,3
2005	14,8	16,2	48,3	18,0	18,2	6,9	4,9*	109,1
2006	14,1	14,9	51,7	21,2	18,4	7,5	3,1*	109,1
2007	12,3	13,6	49,9	18,2	18,4	11,3	2,6*	106,3
Variation 1999-2007 (%)	16,0 [†]	-3,5 [†]	19,7	6,4 [†]	72,0	61,4	-63,9	-11,4
Hommes								
1999	7,9	2,7*	45,4	14,2	15,9	4,8	7,5	157,3
2000	11,0	2,5*	51,4	14,6	18,5	5,1	8,3	137,2
2001	11,7	2,7*	46,9	16,9	18,5	2,8*	7,2	140,7
2002	13,2	2,3*	53,7	17,3	20,7	4,4*	7,2	156,6
2003	15,2	3,0*	59,3	19,7	19,8	5,0	5,3	159,0
2004	11,5	3,8*	53,0	18,8	21,8	6,1	9,1	152,1
2005	11,7	3,6*	54,7	20,0	22,5	4,6*	7,2	161,7
2006	13,8	2,8*	54,3	23,0	24,3	4,2*	5,7	156,5
2007	13,7	2,6*	54,2	20,8	25,6	7,0	4,4*	151,1
Variation 1999-2007 (%)	73,4	-3,7 [†]	19,4	46,5	61,0	45,8 [†]	-41,3	-3,9 [†]

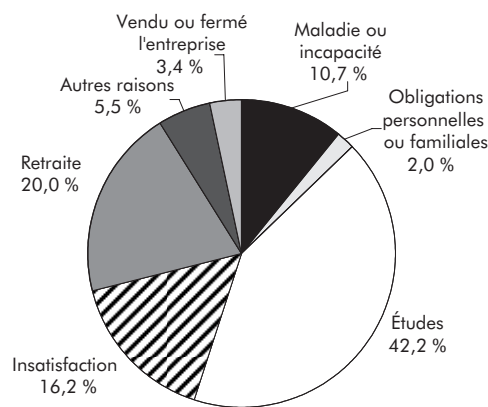
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

4.5 A Raisons des cessations d'emploi volontaires, femmes, 2007



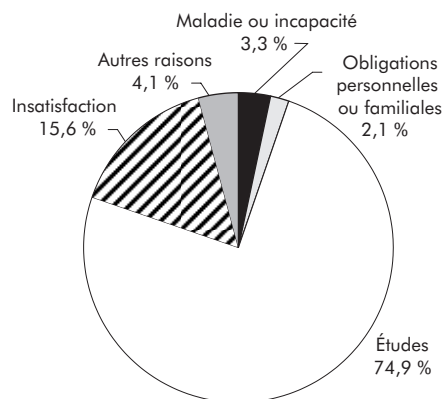
4.5 B Raisons des cessations d'emploi volontaires, hommes, 2007



4.6 Raisons des cessations d'emploi selon le groupe d'âge, Québec, 1999-2007

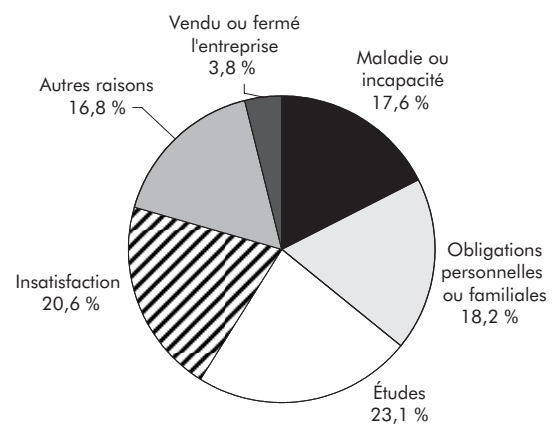
	Volontaires							Involontaires
	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales	Études	Insatisfaction	Retraite	Autres raisons	Vendu ou fermé l'entreprise (travailleurs autonomes)	Mise à pied
k								
15-24 ans								
1999	2,6*	5,5	77,9	14,0	...	3,2*	3,1*	74,1
2000	4,8	6,6	79,4	14,4	...	3,4*	2,6*	63,6
2001	4,1*	5,7	77,6	15,3	...	1,8*	1,5**	61,2
2002	4,9	6,1	94,5	17,1	...	3,5*	1,9*	74,8
2003	3,5*	6,2	97,3	17,3	...	4,1*	1,7**	72,7
2004	3,1*	4,9	88,7	17,4	...	5,1	2,0*	73,5
2005	3,9*	5,1	89,4	17,1	...	4,0*	1,8*	67,4
2006	4,7*	5,7	89,6	19,2	...	3,1*	x	72,6
2007	3,9*	2,5*	89,4	18,6	...	4,9	x	69,0
Variation 1999-2007 (%)	50,0 [†]	-54,5	14,8	32,9	...	53,1 [†]	...	-6,9 [†]
25-44 ans								
1999	8,2	9,4	8,3	11,9	x	6,7	6,2	121,9
2000	10,1	10,3	13,3	11,0	x	7,0	4,5*	105,1
2001	12,3	12,0	11,6	11,3	x	6,1	6,0	112,9
2002	10,6	13,9	10,9	13,8	x	5,8	4,6*	112,6
2003	14,8	10,3	14,2	17,7	x	7,3	4,6*	116,7
2004	10,6	11,4	14,3	14,6	x	7,1	5,8	107,9
2005	11,9	12,8	13,3	14,1	x	4,8*	3,3*	114,4
2006	10,1	10,9	15,7	19,0	x	6,5	3,4*	99,5
2007	11,1	11,5	14,6	13,0	x	10,6	2,4*	96,1
Variation 1999-2007 (%)	35,4 [†]	22,3 [†]	75,9	9,2 [†]	...	58,2	-61,3	-21,2

4.6 A Raisons des cessations d'emploi volontaires, 15-24 ans, 2007



Note : Les résultats excluent les raisons pour lesquelles la donnée est confidentielle.

4.6 B Raisons des cessations d'emploi volontaires, 25-44 ans, 2007

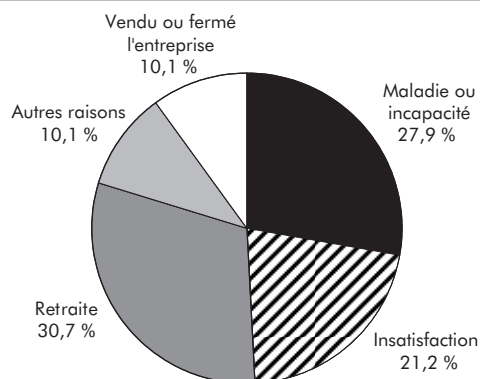


4.6 Raisons des cessations d'emploi selon le groupe d'âge, Québec, 1999-2007 (suite)

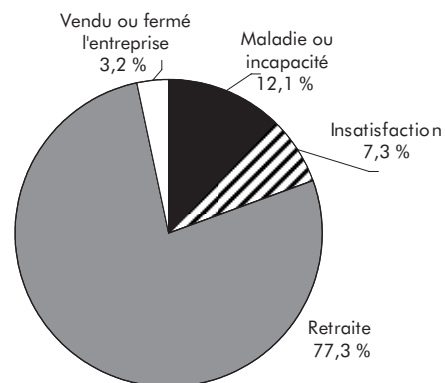
	Volontaires							Involontaires
	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales	Études	Insatisfaction	Retraite	Autres raisons	Vendu ou fermé l'entreprise (travailleurs autonomes)	Mise à pied
k								
45-54 ans								
1999	4,2	1,5*	x	4,0	4,7	x	2,8*	52,7
2000	5,7	x	x	3,0*	4,1	x	4,6	46,0
2001	6,5	x	x	3,3*	4,0	x	3,2*	43,9
2002	5,7	x	x	3,5*	3,7	x	2,6*	49,7
2003	6,4	x	x	2,5*	5,0	2,2*	3,2*	53,0
2004	5,6	x	x	5,5	4,7	1,8*	2,7*	48,1
2005	5,2	x	x	4,5	5,1	1,8*	2,9*	50,2
2006	7,0	x	x	4,0	2,6*	1,5**	2,1*	52,5
2007	5,0	x	x	3,8*	5,5	1,8*	1,8*	51,0
Variation 1999-2007 (%)	19,0 [†]	...	...	-5,0 [†]	17,0 [†]	...	-35,7 [†]	-3,2 [†]
55 ans et plus								
1999	3,5*	x	...	x	21,5	x	2,7*	28,7
2000	5,4	x	...	x	26,7	x	2,5*	28,7
2001	4,7	x	...	x	25,7	x	2,5*	31,4
2002	7,5	x	...	1,8*	30,8	x	2,9*	33,3
2003	5,9	x	...	2,4*	31,0	x	1,7**	36,9
2004	5,9	x	...	x	35,0	x	3,5*	38,0
2005	5,5	x	...	2,3*	35,0	x	4,2*	38,7
2006	6,0	x	...	2,0*	40,0	x	2,4*	40,9
2007	6,0	x	...	3,6*	38,2	x	1,6**	41,3
Variation 1999-2007 (%)	71,4	...	...	...	77,7	...	-40,7 [†]	43,9

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

4.6 C Raisons des cessations d'emploi volontaires, 45-54 ans, 2007

Note : Les résultats excluent les raisons pour lesquelles la donnée est confidentielle.

4.6 D Raisons des cessations d'emploi volontaires, 55 ans et plus, 2007

ERRATUM

Veuillez prendre note que les données sur la durée de l'emploi (tableaux, graphiques et analyses) présentées dans ce chapitre sont erronées. Vous trouverez la version corrigée des tableaux 4.7 à 4.17 dans le fichier : **Erratum – volume 4, numéro 2, édition 2008**

4.2 Durée de l'emploi**Durée moyenne de l'emploi selon le sexe et le groupe d'âge** (tableaux 4.7 et 4.8)

En 2007, la durée moyenne de l'emploi de l'ensemble des employés s'établit à 7,2 ans. Pour la première fois au cours de la période 1999-2007, les hommes et les femmes ont une durée de l'emploi identique, à 7,2 ans. Au cours de cette même période, la durée moyenne de l'emploi des femmes reste relativement stable alors que celle des hommes diminue de 0,5 an.

De façon générale, la durée de l'emploi croît avec l'âge. En effet, les plus jeunes ne peuvent présenter une durée élevée étant donné qu'ils sont au début de leur vie active. Ainsi, en 2007, les 15-24 ans affichent la durée de l'emploi la plus faible (1,5 an), tandis que les 55 ans et plus enregistrent la plus élevée (11,8 ans). Les 45-54 ans ont néanmoins une durée de l'emploi similaire à celle des 55 ans et plus (11,2 ans en 2007). Chez les 25-44 ans, la durée de l'emploi est nettement plus faible, soit de 5,9 ans. De 1999 à 2007, la durée d'emploi reste pratiquement stable chez les plus jeunes et les plus âgés. Seuls les 25-44 ans et les 45-54 ans connaissent des variations plus importantes avec des reculs respectifs de 1,0 et de 0,6 an.

Durée moyenne de l'emploi selon le niveau d'études et le régime de travail (tableaux 4.9 et 4.10)

En 2007, comme chaque année de la période, parmi les niveaux d'études analysés, ce sont les personnes avec un diplôme d'études secondaires qui ont la durée de l'emploi la plus longue (8,0 ans). Les employés titulaires d'un diplôme universitaire suivent avec une durée de l'emploi de 7,5 ans. Viennent ensuite les personnes ayant fait des études postsecondaires (7,0 ans), tandis que celles ne détenant pas de diplôme d'études secondaires (6,6 ans) affichent la plus courte durée de l'emploi en 2007. À l'exception d'une baisse chez ces dernières (– 0,8 an), aucune variation marquée de la durée de l'emploi n'est notée entre 1999 et 2007 pour les autres niveaux d'études.

La durée de l'emploi est plus élevée chez les employés à temps plein (7,9 ans) que chez les

employés à temps partiel (4,3 ans) en 2007. Sur la période 1999-2007, la durée de l'emploi des employés à temps plein diminue de 0,2 an, alors qu'aucune variation statistiquement significative n'est enregistrée chez les employés à temps partiel.

Durée moyenne de l'emploi selon le statut de l'emploi et le niveau de compétence (tableaux 4.11 et 4.12)

En 2007, comme tout le long de la période, la durée de l'emploi des employés permanents (7,9 ans) est nettement supérieure à celle des employés temporaires (3,0 ans). Cet écart n'est pas surprenant étant donné que les employés temporaires ont, par définition, une date déterminée de fin d'emploi. Néanmoins, l'écart entre ces deux groupes se contracte sur la période puisqu'un recul de la durée de l'emploi est noté chez les employés permanents (– 0,3 an), tandis qu'une hausse est plutôt enregistrée chez les employés temporaires (+ 0,7 an).

Comme pour les niveaux d'études, la durée moyenne de l'emploi augmente avec les niveaux de compétence. Les gestionnaires et les professionnels ont donc les durées de l'emploi les plus longues (respectivement 8,7 et 8,6 ans) alors qu'elle est plus faible chez les employés occupant des postes de niveaux technique (7,7 ans), intermédiaire (6,9 ans) et élémentaire (4,8 ans). Au cours de la période 1999-2007, seuls les emplois de niveaux technique et élémentaire enregistrent une variation significative de leur durée (respectivement – 0,3 et – 0,4 an).

Durée moyenne de l'emploi selon la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le secteur d'appartenance (tableaux 4.13 à 4.15)

En 2007, ce sont les employés syndiqués qui ont la durée de l'emploi la plus longue (9,6 ans). Celle-ci est d'ailleurs beaucoup plus élevée que celle de l'ensemble des employés (7,2 ans), de même que de celle des employés non syndiqués (5,7 ans). Sur la période 1999-2007, la durée de l'emploi des employés syndiqués recule de 0,9 an, tandis que celle des employés non syndiqués est en croissance (+ 0,3 an). L'écart entre ces deux catégories

d'employés tend donc à diminuer, celui-ci passant de 5,1 ans en 1999 à 3,9 ans en 2007.

Plus la taille de l'établissement est importante, plus la durée de l'emploi est longue. Ainsi, en 2007, la durée de l'emploi est la plus grande pour les employés travaillant dans des établissements de plus de 500 employés (10,0 ans) et elle est la plus courte pour les employés travaillant dans des établissements de moins de 20 employés (5,5 ans). Les employés travaillant dans des établissements de 20 à 99 employés ont donc une durée de l'emploi intermédiaire (6,7 ans), tout comme ceux travaillant dans des établissements de 100 à 500 employés (8,5 ans). Sur l'ensemble de la période, les employés des établissements de moins de 20 employés sont les seuls à avoir accru leur durée de l'emploi (+ 0,4 an). Elle diminue dans les établissements d'autres tailles, particulièrement dans ceux de 500 employés et plus (– 1,1 an).

Les employés du secteur public (10,3 ans) ont une durée moyenne de l'emploi nettement plus longue que celle des employés du secteur privé (6,2 ans) en 2007, comme chaque année de la période analysée. L'écart entre ces deux secteurs diminue toutefois légèrement de 1999 à 2007, celui-ci passant de 4,5 ans en 1999 à 4,1 ans en 2007. Cette réduction est le fait d'un recul plus important dans le secteur public (– 0,6 an) que dans le secteur privé (– 0,2 an).

Durée moyenne de l'emploi selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité (tableau 4.16)

En 2007, la durée de l'emploi des employés travaillant dans l'industrie des biens (7,8 ans) est légèrement supérieure à celle de l'ensemble des employés (7,2 ans). C'est dans le secteur des services publics que la durée de l'emploi est la plus importante (12,9 ans), suivie par la fabrication (8,1 ans) et le secteur primaire (7,1 ans). Dans le secteur de la construction, la durée de l'emploi est nettement plus faible, soit de 5,8 ans en 2007. Sur la période 1999-2007, la seule variation significative est notée pour le secteur primaire (+ 1,5 an).

Durée moyenne de l'emploi selon l'industrie des services et ses secteurs d'activité (tableau 4.17)

En 2007, contrairement à l'industrie des biens, la durée de l'emploi dans l'industrie des services (7,1 ans) est similaire à celle de l'ensemble des employés (7,2 ans). C'est dans le secteur des administrations publiques (10,5 ans), celui de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location (9,1 ans), celui des services d'enseignement (9,0 ans) et celui des soins de santé et de l'assistance sociale (8,8 ans) que les durées d'emploi sont les plus longues. À l'inverse, l'hébergement et les services de restauration est le secteur qui affiche la plus faible durée de l'emploi (3,7 ans).

De 1999 à 2007, peu de variations statistiquement significatives sont notées quant à la durée de l'emploi dans les secteurs composant l'industrie des services. Il est notamment possible de noter des baisses dans le secteur des services d'enseignement (– 1,5 an) et dans celui des soins de santé et de l'assistance sociale (– 0,4 an) et une hausse dans le secteur de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location (+ 0,8 an).

4.7 Durée moyenne de l'emploi selon le sexe, Québec, 1999-2007

	Ensemble	Femmes	Hommes
	années		
1999	7,4	7,1	7,7
2000	7,4	7,2	7,6
2001	7,4	7,1	7,7
2002	7,3	7,1	7,6
2003	7,4	7,2	7,7
2004	7,4	7,2	7,6
2005	7,5	7,4	7,6
2006	7,3	7,1	7,4
2007	7,2	7,2	7,2
Variation 1999-2007	-0,2	0,1 [†]	-0,5

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

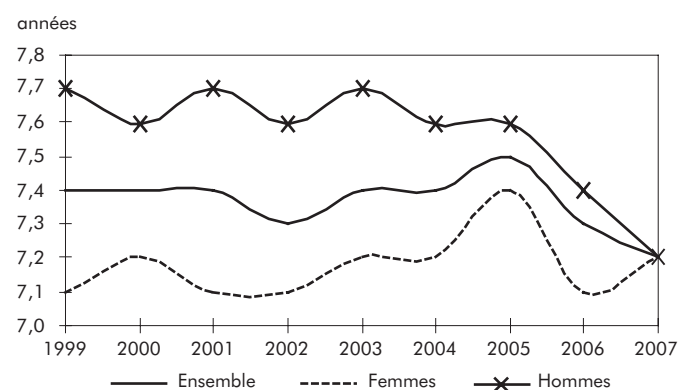
4.8 Durée moyenne de l'emploi selon le groupe d'âge, Québec, 1999-2007

	Ensemble	15-24 ans	25-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus
	années				
1999	7,4	1,4	6,9	11,8	11,6
2000	7,4	1,4	6,7	11,8	11,6
2001	7,4	1,4	6,7	11,8	11,7
2002	7,3	1,5	6,6	11,5	11,8
2003	7,4	1,5	6,6	11,7	11,7
2004	7,4	1,5	6,3	11,7	11,8
2005	7,5	1,5	6,3	11,7	11,9
2006	7,3	1,5	6,0	11,4	11,6
2007	7,2	1,5	5,9	11,2	11,8
Variation 1999-2007	-0,2	0,1	-1,0	-0,6	0,2 [†]

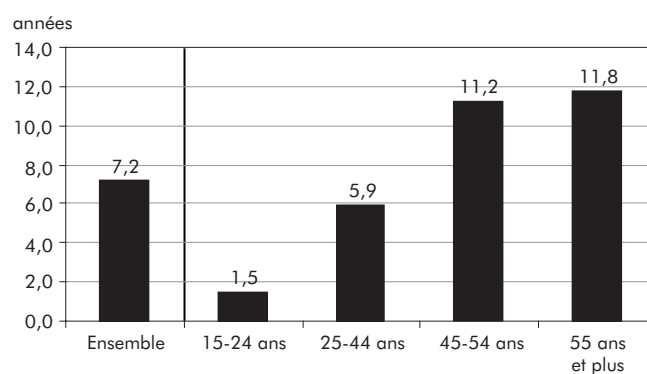
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

4.7 A Durée moyenne de l'emploi selon le sexe



4.8 A Durée moyenne de l'emploi selon le groupe d'âge, 2007



4.9 Durée moyenne de l'emploi selon le niveau d'études, Québec, 1999-2007

	Ensemble	Sans diplôme d'études secondaires	Diplôme d'études secondaires	Études postsecondaires	Diplôme universitaire
	années				
1999	7,4	7,4	8,1	7,1	7,7
2000	7,4	7,2	8,2	7,0	7,7
2001	7,4	7,3	8,4	7,0	7,5
2002	7,3	7,1	8,4	7,0	7,5
2003	7,4	7,4	8,3	7,0	7,8
2004	7,4	7,6	8,5	7,0	7,2
2005	7,5	7,2	8,2	7,2	7,7
2006	7,3	6,6	8,2	7,1	7,5
2007	7,2	6,6	8,0	7,0	7,5
Variation 1999-2007	-0,2	-0,8	-0,1 [†]	-0,1 [†]	-0,2 [†]

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

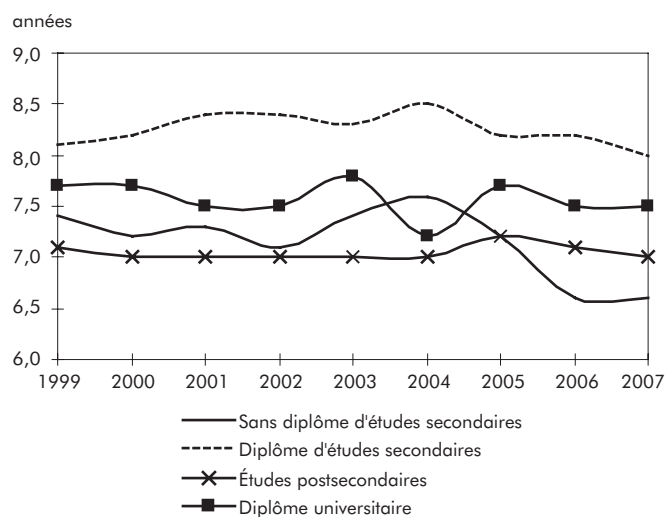
4.10 Durée moyenne de l'emploi selon le régime de travail, Québec, 1999-2007

	Ensemble	Temps plein	Temps partiel
	années		
1999	7,4	8,1	4,4
2000	7,4	7,9	4,5
2001	7,4	8,0	4,6
2002	7,3	8,0	4,4
2003	7,4	8,1	4,6
2004	7,4	8,1	4,4
2005	7,5	8,1	4,6
2006	7,3	7,9	4,4
2007	7,2	7,9	4,3
Variation 1999-2007	-0,2	-0,2	-0,1 [†]

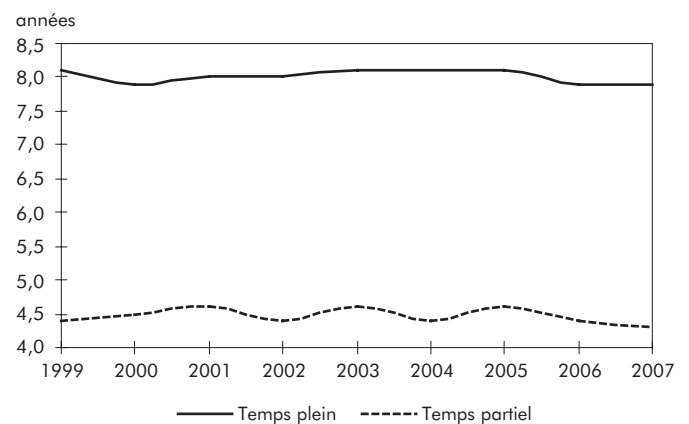
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

4.9 A Durée moyenne de l'emploi selon le niveau d'études



4.10 A Durée moyenne de l'emploi selon le régime de travail



4.11 Durée moyenne de l'emploi selon le statut de l'emploi, Québec, 1999-2007

	Ensemble	Permanent	Temporaire
	années		
1999	7,4	8,2	2,3
2000	7,4	8,2	2,5
2001	7,4	8,2	2,8
2002	7,3	8,1	2,8
2003	7,4	8,2	2,8
2004	7,4	8,1	2,8
2005	7,5	8,2	3,1
2006	7,3	8,0	2,9
2007	7,2	7,9	3,0
Variation 1999-2007	-0,2	-0,3	0,7

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

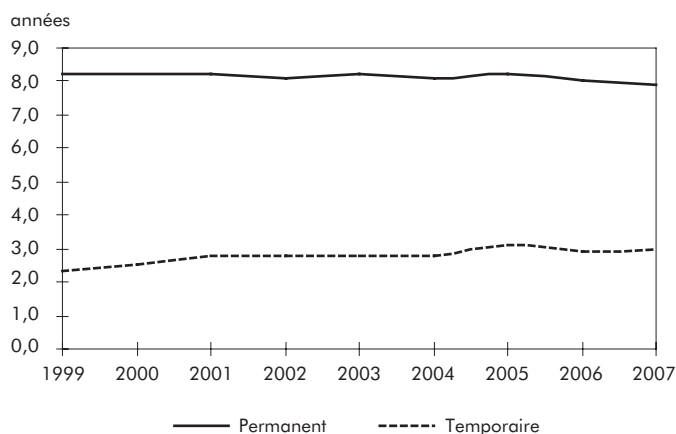
4.12 Durée moyenne de l'emploi selon le niveau de compétence, Québec, 1999-2007

	Ensemble	Gestion	Professionnel	Technique	Intermédiaire	Élémentaire
	années					
1999	7,4	8,8	8,8	8,0	6,9	5,2
2000	7,4	9,0	8,7	7,8	7,1	5,0
2001	7,4	8,9	8,5	7,8	7,2	5,2
2002	7,3	9,0	8,6	7,7	7,2	5,0
2003	7,4	9,4	8,7	7,9	7,0	5,4
2004	7,4	9,2	8,3	7,8	7,3	5,2
2005	7,5	9,3	8,6	8,0	7,1	5,3
2006	7,3	8,7	8,7	7,7	7,0	5,0
2007	7,2	8,7	8,6	7,7	6,9	4,8
Variation 1999-2007	-0,2	-0,1 [†]	-0,2 [†]	-0,3	0,0 [†]	-0,4

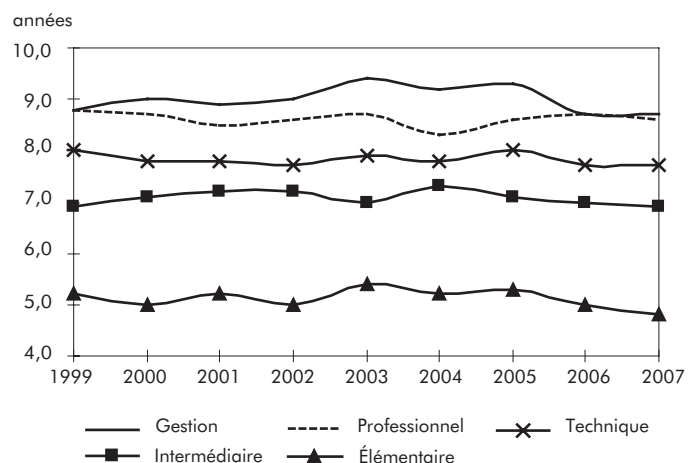
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

4.11 A Durée moyenne de l'emploi selon le statut de l'emploi



4.12 A Durée moyenne de l'emploi selon le niveau de compétence



4.13 Durée moyenne de l'emploi selon la couverture syndicale, Québec, 1999-2007

	Ensemble	Syndiqué	Non syndiqué
	années		
1999	7,4	10,5	5,4
2000	7,4	10,3	5,4
2001	7,4	10,3	5,4
2002	7,3	10,0	5,5
2003	7,4	10,1	5,6
2004	7,4	9,9	5,8
2005	7,5	9,9	5,9
2006	7,3	9,8	5,6
2007	7,2	9,6	5,7
Variation 1999-2007	-0,2	-0,9	0,3

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

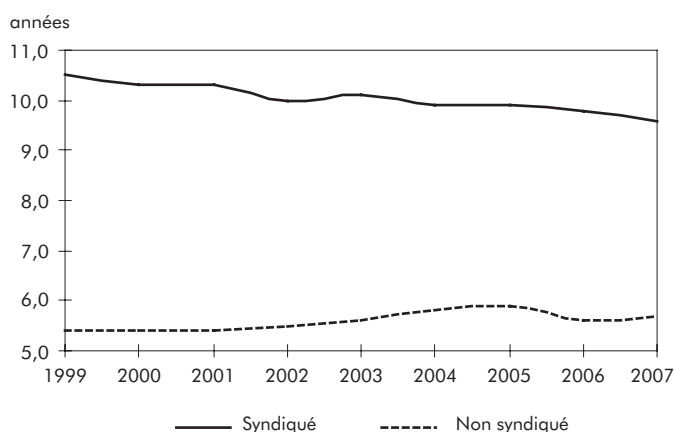
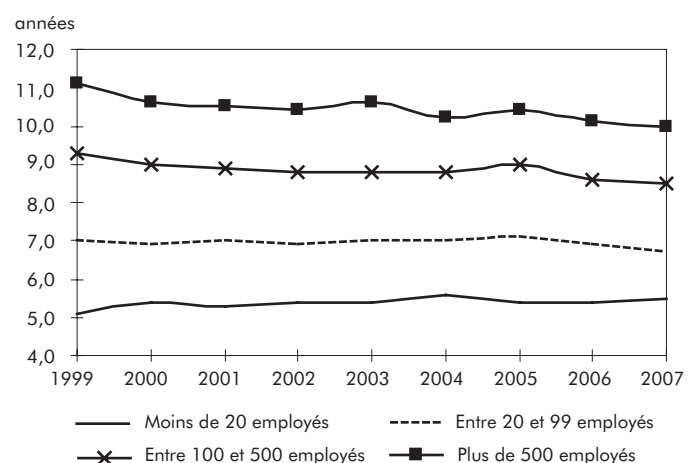
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

4.14 Durée moyenne de l'emploi selon la taille de l'établissement, Québec, 1999-2007

	Ensemble	Moins de 20 employés	Entre 20 et 99 employés	Entre 100 et 500 employés	Plus de 500 employés
	années				
1999	7,4	5,1	7,0	9,3	11,1
2000	7,4	5,4	6,9	9,0	10,6
2001	7,4	5,3	7,0	8,9	10,5
2002	7,3	5,4	6,9	8,8	10,4
2003	7,4	5,4	7,0	8,8	10,6
2004	7,4	5,6	7,0	8,8	10,2
2005	7,5	5,4	7,1	9,0	10,4
2006	7,3	5,4	6,9	8,6	10,1
2007	7,2	5,5	6,7	8,5	10,0
Variation 1999-2007	-0,2	0,4	-0,3	-0,8	-1,1

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

4.13 A Durée moyenne de l'emploi selon la couverture syndicale**4.14 A Durée moyenne de l'emploi selon la taille de l'établissement**

4.15 Durée moyenne de l'emploi selon le secteur d'appartenance, Québec, 1999-2007

	Ensemble	Public	Privé
	années		
1999	7,4	10,9	6,4
2000	7,4	10,9	6,3
2001	7,4	10,8	6,3
2002	7,3	10,6	6,3
2003	7,4	10,6	6,4
2004	7,4	10,4	6,5
2005	7,5	10,7	6,5
2006	7,3	10,4	6,3
2007	7,2	10,3	6,2
Variation 1999-2007	-0,2	-0,6	-0,2

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

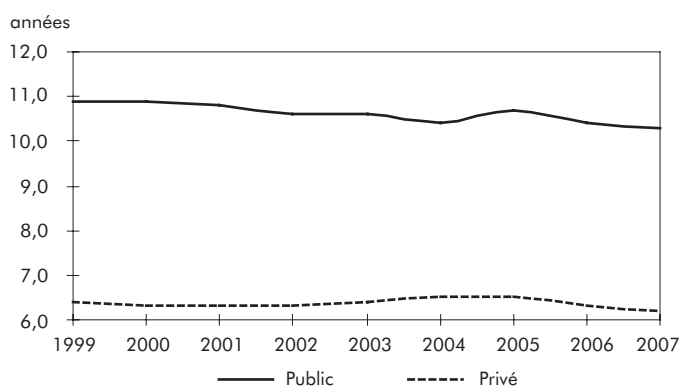
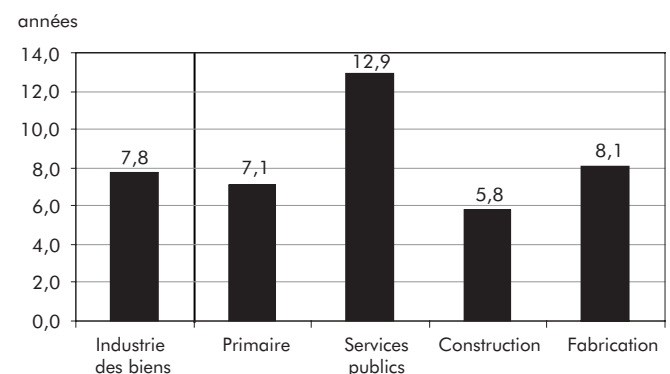
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

4.16 Durée moyenne de l'emploi selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité, Québec, 1999-2007

	Ensemble	Industrie des biens	Primaire	Services publics	Construction	Fabrication
	années					
1999	7,4	7,8	5,6	13,4	5,6	8,1
2000	7,4	7,6	6,7	13,3	6,1	7,7
2001	7,4	7,7	6,1	14,0	5,5	7,9
2002	7,3	7,8	6,6	14,1	5,9	7,9
2003	7,4	8,0	6,6	13,8	5,8	8,3
2004	7,4	8,1	7,3	13,5	5,6	8,4
2005	7,5	8,0	7,1	13,9	5,6	8,4
2006	7,3	7,8	6,6	13,4	5,5	8,3
2007	7,2	7,8	7,1	12,9	5,8	8,1
Variation 1999-2007	-0,2	0,0 [†]	1,5	-0,5 [†]	0,2 [†]	0,0 [†]

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

4.15 A Durée de l'emploi selon le secteur d'appartenance**4.16 A Durée moyenne de l'emploi selon l'industrie des biens et ses secteurs d'activité, 2007**

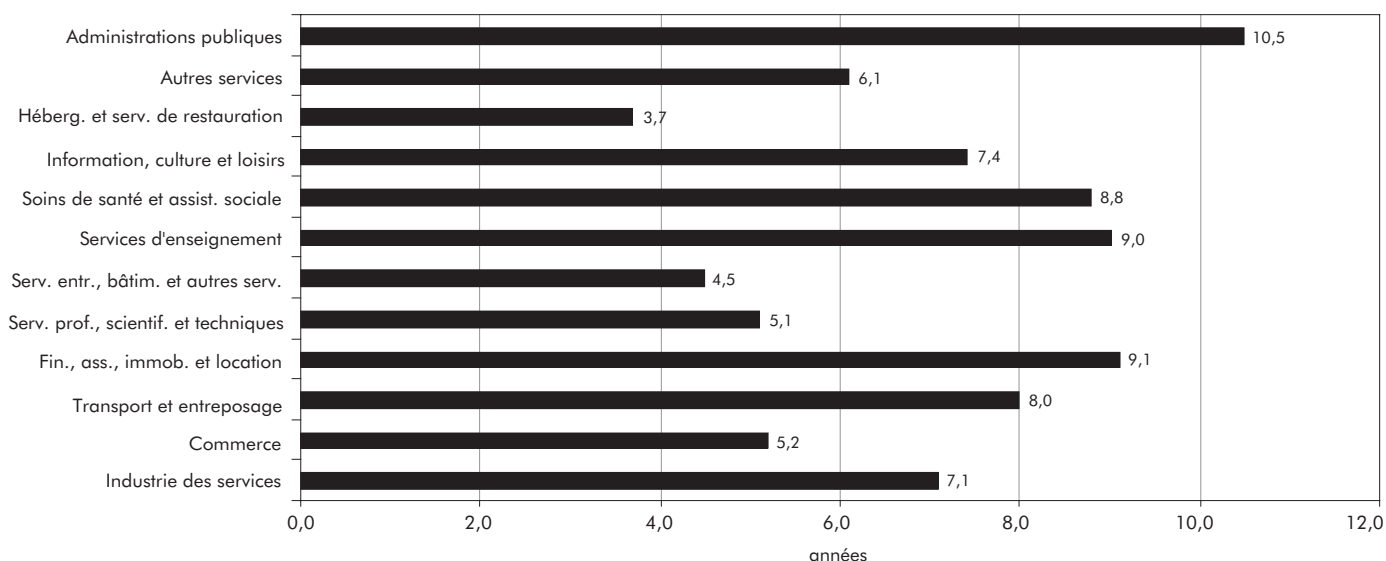
4.17 Durée moyenne de l'emploi selon l'industrie des services et ses secteurs d'activité, Québec, 1999-2007

	Ensemble	Industrie des services	Commerce	Transport et entreposage	Fin., ass., immob. et location	Serv. prof., scientif. et techniques	Serv. entr., bâtim. et autres serv.
années							
1999	7,4	7,3	5,5	8,6	8,3	4,7	4,0
2000	7,4	7,3	5,5	8,2	8,8	4,5	3,9
2001	7,4	7,3	5,3	8,9	8,5	5,2	3,9
2002	7,3	7,2	5,4	9,0	8,4	4,7	4,3
2003	7,4	7,2	5,4	8,5	8,4	5,2	4,7
2004	7,4	7,1	5,5	8,4	8,6	5,3	4,3
2005	7,5	7,3	5,6	8,4	8,6	5,5	4,6
2006	7,3	7,1	5,2	8,1	8,6	5,5	4,9
2007	7,2	7,1	5,2	8,0	9,1	5,1	4,5
Variation 1999-2007	-0,2	-0,2	-0,3 [†]	-0,6 [†]	0,8	0,4 [†]	0,5 [†]
	Services d'enseignement	Soins de santé et assist. sociale	Information, culture et loisirs	Héberg. et serv. de restauration	Autres services	Administrations publiques	
années							
1999	10,5	9,2	7,1	3,4	5,7	10,4	
2000	10,5	9,3	6,6	3,6	5,9	10,5	
2001	9,7	9,1	6,3	3,7	6,1	11,0	
2002	9,6	9,0	6,1	3,7	6,3	10,8	
2003	9,6	9,2	6,7	3,9	6,0	10,5	
2004	9,0	9,0	6,4	4,0	6,1	10,2	
2005	9,2	9,1	6,5	4,0	6,1	11,0	
2006	9,8	8,8	6,8	3,8	6,2	10,1	
2007	9,0	8,8	7,4	3,7	6,1	10,5	
Variation 1999-2007	-1,5	-0,4 [†]	0,3 [†]	0,3 [†]	0,4 [†]	0,1 [†]	

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

4.17 A Durée moyenne de l'emploi selon l'industrie des services et ses secteurs d'activité, 2007



4.3 Âge moyen de la prise de retraite

Âge moyen de la prise de retraite selon le sexe et le secteur d'appartenance (tableaux 4.18 et 4.19)

En 2007, l'âge moyen de la prise de la retraite est de 59,9 ans, en légère baisse par rapport à 2006 (– 0,2 an). Notons que, par rapport à 1999 (59,3 ans), la prise de la retraite en 2007 se fait légèrement plus tard. Les femmes (59,5 ans) prennent en 2007 leur retraite plus hâtivement que les hommes (60,2 ans) comme chaque année de la période étudiée. Néanmoins, l'âge de la retraite des femmes s'allonge de 1,2 an entre 1999 et 2007. Chez les hommes, l'âge moyen de la retraite augmente plus faiblement (+ 0,3 an).

En 2007, l'âge moyen de la prise de la retraite est plus élevé chez les employés du secteur privé (61,4 ans) que chez ceux du secteur public (57,9 ans). De 1999 à 2007, on assiste à une hausse de l'écart entre ces deux secteurs, celui-ci passant de 2,7 ans à 3,5 ans. Cette situation est le reflet de la plus forte augmentation de l'âge moyen à la retraite dans le secteur privé (+ 1,4 an) que dans le secteur public (+ 0,6 an) au cours de la période. En 2007, les travailleurs autonomes (63,7 ans) prennent leur retraite à un âge plus avancé que les employés (tant du secteur privé que du secteur public). De plus, l'âge moyen de la prise de la retraite pour les travailleurs autonomes augmente fortement sur la période 1999-2007 (+ 2,8 ans).

4.18 Âge moyen de la prise de la retraite¹ selon le sexe, Québec, 1999-2007

	Ensemble		Femmes		Hommes	
	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation
	n					
1999	59,3	0,9	58,3	1,4	59,9	0,0
2000	60,5	1,2	59,0	0,7	61,4	1,5
2001	60,7	0,2	59,5	0,5	61,4	0,0
2002	59,7	-1,0	58,9	-0,6	60,2	-1,2
2003	60,5	0,8	58,9	0,0	61,6	1,4
2004	60,6	0,1	60,1	1,2	60,9	-0,7
2005	60,0	-0,6	59,1	-1,0	60,7	-0,2
2006	60,1	0,1	58,9	-0,2	61,0	0,3
2007	59,9	-0,2	59,5	0,6	60,2	-0,8
Variation 1999-2007		0,6		1,2		0,3

1. Aucun calcul de CV ni de test de différence n'ont été effectués pour cette variable.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

4.19 Âge moyen de la prise de la retraite¹ selon le secteur d'appartenance, Québec, 1999-2007

	Ensemble		Employés du secteur public		Employés du secteur privé		Travailleurs autonomes ²	
	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation	Niveau	Variation
	n							
1999	59,3	0,9	57,3	0,9	60,0	-0,5	60,9	-0,9
2000	60,5	1,2	58,6	1,3	60,4	0,4	64,4	3,5
2001	60,7	0,2	57,8	-0,8	61,2	0,8	65,1	0,7
2002	59,7	-1,0	58,1	0,3	60,5	-0,7	62,5	-2,6
2003	60,5	0,8	58,3	0,2	61,3	0,8	64,5	2,0
2004	60,6	0,1	57,9	-0,4	61,7	0,4	64,4	-0,1
2005	60,0	-0,6	58,3	0,4	60,6	-1,1	65,3	0,9
2006	60,1	0,1	58,1	-0,2	61,2	0,6	62,9	-2,4
2007	59,9	-0,2	57,9	-0,2	61,4	0,2	63,7	0,8
Variation 1999-2007		0,6		0,6		1,4		2,8

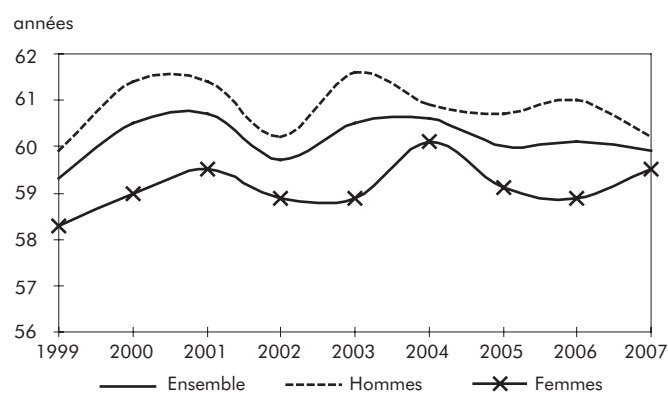
1. Aucun calcul de CV ni de test de différence n'ont été effectués pour cette variable.

2. Incluant les travailleurs familiaux non rémunérés.

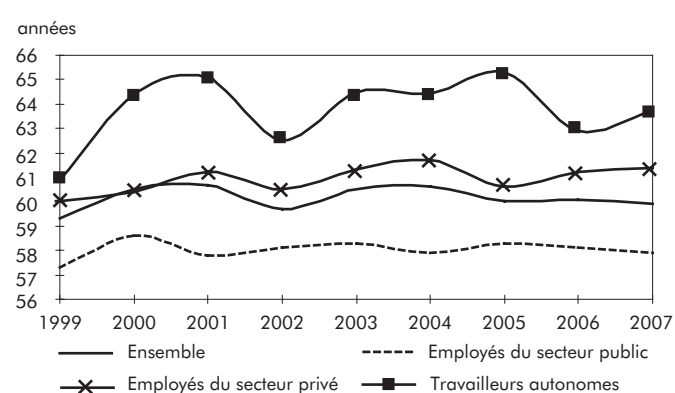
Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

4.18 A Âge moyen de la prise de la retraite selon le sexe



4.19 A Âge moyen de la prise de la retraite selon le secteur d'appartenance



Ce chapitre présente des résultats et des analyses concernant les arrêts de travail au Québec. Les quatre indicateurs suivants ont été retenus : nombre de conflits de travail, nombre de travailleurs touchés, nombre de jours-personnes non travaillés et ratio du temps non travaillé. Les résultats sont analysés dans leur ensemble, mais aussi selon la compétence législative (provinciale ou fédérale), le secteur d'appartenance (public¹ ou privé) et la nature du conflit (grève, lock-out ou « grève et lock-out »), et ce, en fonction de la disponibilité des données. L'expression « conflit de travail » fait référence à tout conflit ayant engendré un arrêt de travail. Il est à noter qu'un conflit de travail peut donner lieu à plusieurs arrêts de travail sporadiques, mais celui-ci ne sera comptabilisé qu'une seule fois. Un conflit est inscrit dans la catégorie « grève et lock-out » lorsque l'information disponible ne permet pas d'affirmer s'il s'agit d'une grève ou d'un lock-out ainsi que dans les cas où un même conflit donne successivement lieu à ces deux formes d'arrêt de travail. Les données ventilées selon le secteur d'appartenance (public ou privé) ne sont disponibles que pour les conflits de travail de compétence provinciale. Finalement, certains résultats sont présentés en fonction des régions administratives.

La période couverte dans ce chapitre s'étend de 2000 à 2007, les décennies 1980 et 1990 ayant déjà été analysées dans le premier volume de l'Annuaire² qui présentait un portrait historique des divers indicateurs.

-
1. Le secteur public comprend les sous-secteurs de la fonction publique, ceux des secteurs parapublics et des organismes et sociétés d'État (secteur péripublic) ainsi que les municipalités.
 2. Institut de la statistique du Québec (2005). *Annuaire québécois des statistiques du travail. Portrait historique des conditions et de la dynamique du travail*, Québec, Gouvernement du Québec, vol. 1, no 2, chapitre 5.

5.1 Conflits de travail (tableau 5.1)

En 2007, 51 conflits de travail sont enregistrés au Québec, soit une hausse de 18,6 % par rapport à 2006 alors qu'on en dénombrait 43. Malgré cette augmentation, le nombre de conflits de travail observé en 2007 se situe clairement sous la moyenne couvrant la période de 2000 à 2007 (102 conflits de travail). En effet, comme l'indique le tableau 5.1, le nombre annuel de conflits de travail pour chaque année de la période 2000-2005 se maintient au-dessus de 100; le moins élevé était de 109, en 2002.

En 2007, les conflits de compétence québécoise (48) représentent 94,1 % de l'ensemble des conflits de travail au Québec. Trois conflits de compétence fédérale sont notés en 2007; on en comptait deux en 2006 et aucun en 2005. En fait, sur l'ensemble de la période étudiée, les conflits de compétence québécoise représentent en moyenne la quasi-totalité (95,1 %) des conflits. Sur cet aspect, l'année 2007 ne fait donc pas exception.

À l'instar de 2006, les conflits de travail dans le secteur privé en 2007 demeurent sous la moyenne de la série. En effet, le nombre de conflits de travail dans ce secteur passe de 38 en 2006 à 40 en 2007, alors que la moyenne de l'ensemble de la période se situe à 78. En ce qui concerne le secteur public, le nombre de conflits s'établit à huit en 2007, soit une augmentation de cinq conflits par rapport à 2006. Une fois encore, cela se situe nettement sous la moyenne de la série (19). Par ailleurs, en 2007, 83,3 % des conflits de travail de compétence provinciale sont issus du secteur privé et 16,7 %, du secteur public. Cette répartition se rapproche de la moyenne enregistrée sur la période 2000-2007; de fait, environ 80 % des conflits sont rattachés au secteur privé pour cette période.

En 2007, une importante majorité des conflits sont des grèves, soit 40 sur les 51 conflits observés (78,4 %), tandis que 8 sont des lock-out (15,7 %) et que 3 sont des « grèves et lock-out » (5,9 %). Par

rapport à 2006, la proportion relative aux grèves et celle concernant les lock-out montrent une hausse. Malgré cette augmentation, les grèves et les lock-out demeurent, pour une deuxième année consécutive, bien au-dessous de la moyenne de la série qui s'établit respectivement à 77 et 17 conflits.

Sur l'ensemble de la période 2000-2007, en moyenne, environ les trois quarts des conflits sont des grèves, alors que les lock-out et les « grèves et lock-out » représentent respectivement autour de 16 % et 9 % des conflits.

5.2 Travailleurs touchés (tableau 5.2)

Le ministère du Travail définit les travailleurs touchés comme étant « le nombre total de salariés directement touchés par le conflit qui a provoqué l'arrêt de travail. Dans la détermination de ce nombre, on tient compte des salariés qui n'ont pas réintégré leur poste à la fin de l'arrêt de travail, soit parce qu'ils avaient trouvé du travail chez un autre employeur, soit parce qu'ils s'étaient retirés du marché du travail. Une moyenne est ainsi calculée en additionnant le nombre de travailleurs touchés en début de conflit et le nombre de ceux ayant effectivement réintégré le travail à la date de la reprise des activités, et en divisant le résultat par deux »³.

En 2007, 8 365 travailleurs sont touchés par un conflit de travail, ce qui représente une hausse par rapport au niveau de 2006 (5 370). Malgré cette progression de 55,8 %, il s'agit du second niveau le plus bas enregistré depuis le début de la période. En effet, le nombre de travailleurs touchés en 2007 est bien au-dessous de la moyenne de la série, qui se situe à 35 092; le nombre très élevé de travailleurs touchés en 2005 influence grandement cette moyenne à la hausse.

L'augmentation du nombre de travailleurs touchés en 2007, proportionnellement plus forte que celle du nombre des conflits, se traduit par une hausse de l'ampleur moyenne des conflits. Ainsi, le nombre

3. Ginette VILLEMURE, et Johanne TURGEON (2007). *Les arrêts de travail au Québec. Bilan de l'année 2006*, Québec, Ministère du Travail, coll. « Travail-Actualité ».

moyen de travailleurs touchés par un conflit atteint 164 en 2007, alors qu'il était de 125 en 2006 (la plus faible ampleur de la période), soit une augmentation de 31,2 %. L'année 2007 présente la troisième moyenne la plus faible pour ce qui est de l'ampleur des conflits, tout juste précédée de l'année 2003 (156). Sur l'ensemble de la période, chaque conflit touche en moyenne 344 travailleurs par année.

En 2007, 7 550 travailleurs sont touchés par un conflit de compétence québécoise, ce qui représente 90,3 % de l'ensemble des travailleurs touchés au cours de l'année. Une forte augmentation de travailleurs touchés par un conflit de compétence fédérale est notée par rapport à 2006. En effet, cette dernière année, 67 travailleurs étaient touchés par un conflit de compétence fédérale comparativement à 815 en 2007. Néanmoins, pour les deux secteurs, l'année 2007 se retrouve nettement sous la moyenne de la période 2000-2007, alors que l'on compte 30 097 travailleurs touchés par les conflits de compétence provinciale et 4 995, par les conflits de compétence fédérale.

Concernant le secteur privé, une croissance de 65,9 % du nombre de travailleurs touchés par un conflit est observée en 2007, ce nombre passant de 3 447 en 2006 à 5 719 en 2007. Quant au secteur public, le nombre de travailleurs touchés en 2007 demeure plutôt stable par rapport à celui enregistré en 2006. En 2007, le secteur public regroupe 24,3 % des travailleurs touchés par un conflit de travail et le secteur privé, 75,7 %. La moyenne de la période 2000-2007 indique que la majorité des travailleurs touchés proviennent du secteur public (56,2 %). Par contre, le nombre de travailleurs touchés dans le secteur public varie considérablement d'une année à l'autre; il se situait à 17 000 en 2000, puis à 627 en 2002 pour ensuite remonter et atteindre un sommet en 2005 (97 376). Cette situation s'explique par le fait que chaque conflit de travail dans le secteur public peut toucher un très grand nombre de travailleurs. D'ailleurs, les sommets dans ce secteur correspondent aux périodes de

renouvellement des conventions collectives dans l'administration québécoise.

À l'instar des autres années de la série, l'année 2007 montre aussi que la plupart des travailleurs touchés le sont par une grève, soit 86,1 %. Pour leur part, les lock-out et les « grèves et lock-out » concernent respectivement 9,3 % et 4,6 % des travailleurs. De 2006 à 2007, le nombre de travailleurs concernés par les grèves augmente (de 4 420 à 7 203), tout comme le nombre de personnes touchées par un lock-out (de 328 à 779), tandis que le nombre se rapportant aux « grèves et lock-out » demeure relativement stable. Soulignons que sur l'ensemble de la période 2000-2007, parmi les travailleurs touchés, 9 sur 10 le sont par une grève.

5.3 Jours-personnes non travaillés (tableau 5.3)

Les jours-personnes non travaillés correspondent au produit du nombre de travailleurs touchés et du nombre de jours ouvrables non travaillés⁴. La durée moyenne en jours ouvrables représente la moyenne de la durée des conflits. Ainsi, si on assistait à une augmentation du nombre de jours-personnes non travaillés, la cause en serait une plus forte ampleur des conflits (plus de travailleurs touchés) ou un allongement de la durée moyenne des conflits ou encore une combinaison de ces deux éléments. Une hausse du nombre de jours-personnes non travaillés alors que la durée moyenne des conflits est en baisse serait donc la conséquence d'une augmentation du nombre de travailleurs touchés plus forte que la baisse de la durée moyenne et inversement.

En 2007, 187 236 jours-personnes non travaillés sont notés, ce qui représente une augmentation de 28,9 % par rapport à 2006. Étant donné la baisse de la durée moyenne des conflits en 2007, celle-ci passant de 50 à 45 jours ouvrables, la progression du nombre de jours-personnes non travaillés est due au fait que les conflits touchent davantage de travailleurs cette dernière année. Sur l'ensemble de

4. Pour connaître la méthode complète utilisée par le ministère du Travail pour calculer le nombre de jours-personnes perdus, se référer au document mentionné à la note 3.

la période 2000-2007, le nombre annuel moyen de jours-personnes non travaillés est de 653 310. Une fois de plus, l'année 2007 se retrouve sous la moyenne de la série; en fait, il s'agit du second plus petit nombre de jours-personnes non travaillés enregistré sur la période.

En ce qui concerne les conflits de compétence québécoise, le nombre de jours-personnes non travaillés augmente, passant de 140 660 en 2006 à 168 789 en 2007. La hausse est proportionnellement plus importante dans le cas des conflits de compétence fédérale. En effet, dans cette juridiction, on compte quatre fois plus de jours-personnes non travaillés en 2007 qu'en 2006, soit 18 447 contre 4 582. Sur l'ensemble de la période 2000-2007, les conflits de compétence québécoise sont en moyenne responsables de 82,3 % de l'ensemble des jours-personnes non travaillés, tandis que ceux de compétence fédérale comptent pour 17,7 %. Le nombre de jours-personnes non travaillés en 2007 est inférieur à la moyenne de la série autant pour les conflits de compétence québécoise (537 953) que pour ceux de compétence fédérale (115 357).

En 2007, 98,1 % (165 565) des jours-personnes non travaillés se rapportent au secteur privé, alors qu'un mince 1,9 % (3 224) concernent le secteur public. Cette situation diffère de la moyenne de la période 2000-2007; de fait, pour cette période, 65,7 % des jours-personnes non travaillés sont attribuables au secteur privé et 34,3 % se rapportent au secteur public. Par ailleurs, à l'exception de l'année 2005, le nombre de jours-personnes non travaillés à chaque année de la période étudiée a toujours été plus important dans le secteur privé que dans le secteur public. Notons que de 2003 à 2006, le nombre de jours-personnes non travaillés dans le secteur privé présentait une tendance à la baisse, passant de 663 956 à 137 943.

En 2007, 65,7 % des jours-personnes non travaillés résultent des grèves, tandis que 20,7 % et 13,6 % découlent des lock-out et des « grèves et lock-out » respectivement. La proportion des jours-personnes non travaillés issue des grèves se maintient par

rapport à 2006, alors que celle relative aux lock-out s'accroît. Comparativement à la moyenne de la série, l'année 2007 montre une proportion légèrement moins importante de jours-personnes non travaillés attribuable aux grèves (un peu plus de 70 % en moyenne pour la période 2000-2007), tandis que la proportion relative aux lock-out est plus appréciable.

5.4 Ratio du temps non travaillé (tableau 5.4)

Cet indicateur fait référence au nombre de jours-personnes non travaillés par tranche de 1 000 employés⁵. Il prend en considération la variation du nombre d'employés d'une région, permettant ainsi d'isoler l'impact des arrêts de travail dans l'ensemble de l'économie québécoise. Un ratio égal à 1 000 signifie qu'en moyenne, chaque employé a subi un arrêt de travail pendant une journée. L'analyse porte uniquement sur les résultats d'ensemble.

En 2007, le ratio du temps non travaillé se fixe à 56,7 jours-personnes non travaillés pour 1 000 employés. En 2006, il se situait à 44,5, soit le plus faible ratio depuis le début de la série. Le ratio de 2007 correspond à environ une journée non travaillée pour un employé sur 20. En comparaison, sur l'ensemble de la période 2000-2007, le ratio moyen du temps non travaillé s'établit à 208,2, ce qui représente environ une journée non travaillée pour un employé sur cinq. L'impact des conflits de travail au Québec en 2006 et 2007 est donc nettement moindre qu'au cours des années précédentes de la période analysée.

Les conflits de travail au Québec ont un impact moins important que les conflits de l'ensemble du Canada ou de l'Ontario en 2007. En effet, le ratio du temps non travaillé se situe à 125,7 au Canada, ce qui représente 69 jours-personnes non travaillés de plus par 1 000 employés comparativement au ratio observé au Québec. Quant à l'Ontario, ce même ratio est de 69,5, soit 12,8 jours-personnes

5. Les employés sont définis comme étant les personnes en emploi à l'exception des travailleurs autonomes. Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

non travaillés de plus par tranche de 1 000 employés qu'au Québec. Pour une deuxième année consécutive, les conflits de travail ont moins d'impact au Québec que dans l'ensemble du Canada et en Ontario.

5.5 Conflits de travail selon la région administrative (tableau 5.5)

Cette section porte principalement sur les conflits de travail qui n'ont touché qu'une seule région administrative à la fois et non sur ceux qui concernent « plus d'une région » ou « toutes les régions ». Notons qu'en 2007, il n'y a qu'un seul conflit touchant « plus d'une région » et qu'aucun n'est observé dans la dernière catégorie. Quant à la catégorie « Québec plus autres provinces », deux conflits y sont enregistrés en 2007; il s'agit de conflits impliquant des entreprises de compétence fédérale.

En 2007, la région de Montréal enregistre le plus grand nombre de conflits de travail (9); elle est suivie de très près par celle de la Capitale-Nationale (8). Les régions de l'Estrie et de la Côte-Nord se partagent la troisième place avec chacune six conflits de travail. Malgré son premier rang, la région de Montréal connaît, en 2007, son niveau le plus faible de la période, très éloigné de sa moyenne annuelle de 23 conflits enregistrée sur la période. D'ailleurs, la région de Montréal occupe également le premier rang au chapitre des conflits de travail pour la période 2000-2007, ce qui n'est guère surprenant vu la forte concentration de la population et des entreprises dans cette région. Cette fois-ci, c'est la région de la Montérégie (12) qui vient au deuxième rang, suivie de celle de la Capitale-Nationale (11). Dans le cas de la région de la Montérégie, le nombre de conflits en 2007 (3) est bien inférieur à la moyenne de la période.

Les régions de Montréal et de la Capitale-Nationale sont celles où sont notés les plus grands nombres de travailleurs concernés par un conflit de travail, soit respectivement 2 961 et 1 959; ensemble, ces régions regroupent près de 60 % des travailleurs touchés. Aucune autre région ne dépasse le cap

des 563 travailleurs touchés par un conflit. De façon générale, les conflits qui s'étendent à plus d'une région ou à toutes les régions sont de grande ampleur, de sorte qu'il ne faut pas s'étonner si, sur la période, les deux moyennes annuelles les plus élevées en ce qui concerne les travailleurs touchés s'y retrouvent malgré le peu de conflits enregistrés.

En 2007, le nombre de jours-personnes non travaillés le plus élevé est enregistré dans la région de la Capitale-Nationale (72 953). La région de Montréal se positionne au second rang avec 36 292. La première position de la région de la Capitale-Nationale, malgré le fait que celle de Montréal compte plus de travailleurs touchés, s'explique par la plus longue durée des conflits de travail dans cette région. Par ailleurs, seules les régions de la Capitale-Nationale, de l'Estrie et de Chaudière-Appalaches affichent en 2007 un nombre de jours-personnes non travaillés supérieur à leur moyenne respective de la période 2000-2007.

5.1 Conflits de travail selon diverses ventilations, Québec, 2000-2007

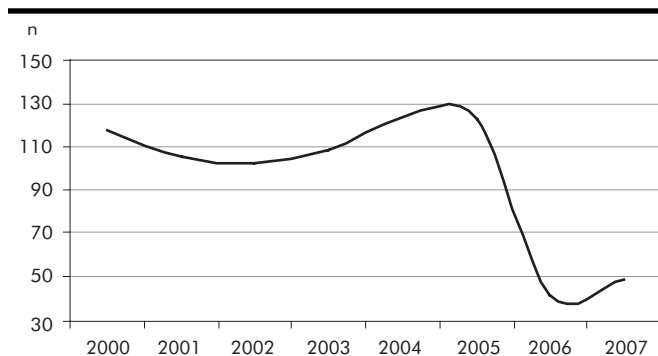
	Ensemble	Compétence québécoise	Compétence fédérale	Secteur privé ¹	Secteur public ¹	Grèves	Lock-out	Grèves et lock-out ²
	n							
2000	125	119	6	90	29	97	18	10
2001	112	107	5	90	17	84	17	11
2002	109	101	8	91	10	79	22	8
2003	115	108	7	89	19	79	26	10
2004	132	119	13	104	15	97	26	9
2005	130	130	0	81	49	109	11	10
2006 ³	43	41	2	38	3	29	5	8
2007	51	48	3	40	8	40	8	3
Moyenne 2000-2007 ³	102	97	6	78	19	77	17	9
Variation 2000-2007	-74	-71	-3	-50	-21	-57	-10	-7

1. Les ventilations selon le secteur d'origine (privé ou public) ne sont disponibles que pour les conflits de compétence québécoise. La somme des parties correspond donc aux données sur les conflits de compétence québécoise.
2. Cette catégorie regroupe les cas où l'information disponible ne permet pas d'affirmer qu'il s'agit d'une grève ou d'un lock-out et ceux où un même conflit donne successivement lieu à ces deux formes d'arrêt de travail.
3. Les données de 2006 ont fait l'objet d'une révision. Certaines ventilations n'ont toutefois pas fait l'objet de cette révision et c'est le cas pour les données selon la nature du conflit. Ainsi, pour 2006 et pour la moyenne de la période, la somme des composantes grèves, lock-out et « grèves et lock-out » ne correspond pas au total.

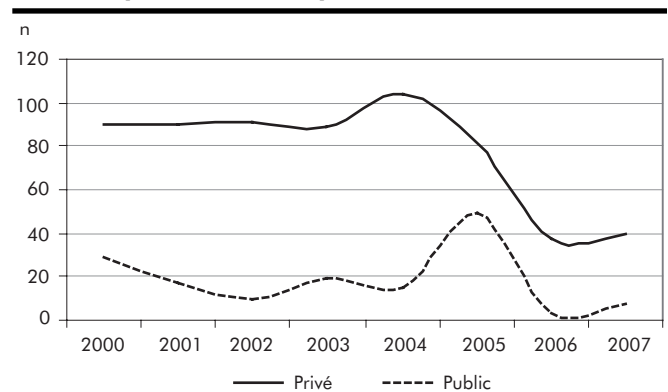
Source : Ministère du Travail.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

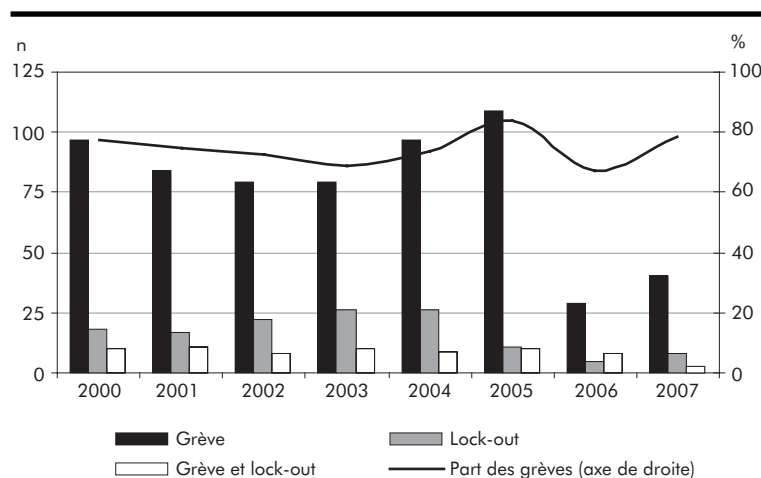
5.1 A Conflits de travail



5.1 B Conflits de compétence québécoise, secteur privé et secteur public



5.1 C Conflits selon leur nature et part des grèves dans l'ensemble des conflits



5.2 Travailleurs touchés par un conflit de travail selon diverses ventilations, Québec, 2000-2007

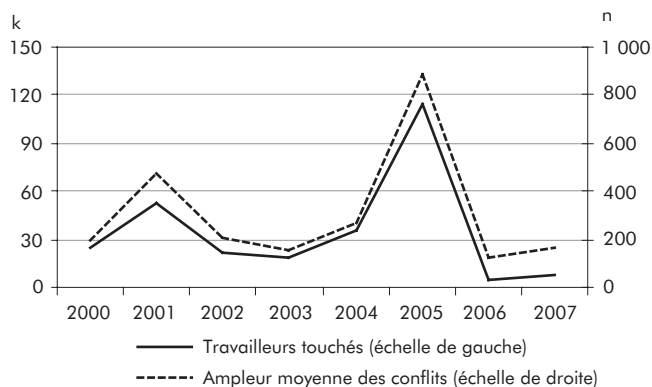
	Ensemble	Compétence québécoise	Compétence fédérale	Secteur privé ¹	Secteur public ¹	Grèves	Lock-out	Grèves et lock-out ²
	n							
2000	24 554	23 359	1 195	6 359	17 000	23 199	1 030	325
2001	52 597	39 412	13 185	30 123	9 289	49 056	2 328	1 213
2002	22 094	18 392	3 702	17 765	627	16 238	2 717	3 139
2003	17 925	15 636	2 289	13 028	2 608	12 795	2 355	2 775
2004	35 131	16 424	18 707	11 645	4 779	32 378	1 997	756
2005	114 697	114 697	0	17 321	97 376	113 471	529	697
2006 ³	5 370	5 303	67	3 447	1 856	4 420	328	433
2007	8 365	7 550	815	5 719	1 831	7 203	779	383
Moyenne 2000-2007 ³	35 092	30 097	4 995	13 176	16 921	32 345	1 508	1 215
Variation 2000-2007	-16 189	-15 809	-380	-640	-15 169	-15 996	-251	58

1. Les ventilations selon le secteur d'origine (privé ou public) ne sont disponibles que pour les conflits de compétence québécoise. La somme des parties correspond donc aux données sur les conflits de compétence québécoise.
2. Cette catégorie regroupe les cas où l'information disponible ne permet pas d'affirmer qu'il s'agit d'une grève ou d'un lock-out et ceux où un même conflit donne successivement lieu à ces deux formes d'arrêt de travail.
3. Les données de 2006 ont fait l'objet d'une révision. Certaines ventilations n'ont toutefois pas fait l'objet de cette révision et c'est le cas pour les données selon la nature du conflit. Ainsi, pour 2006 et pour la moyenne de la période, la somme des composantes grèves, lock-out et « grèves et lock-out » ne correspond pas au total.

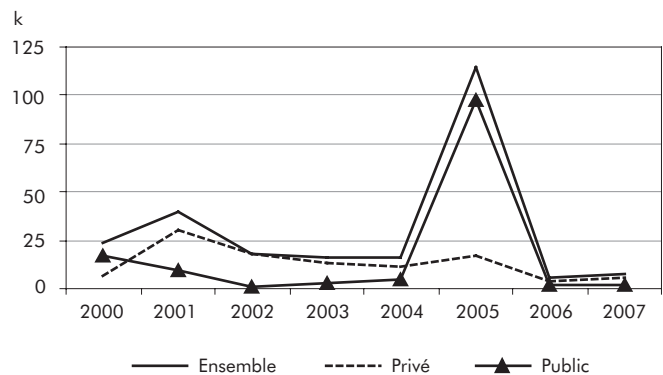
Source : Ministère du Travail.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

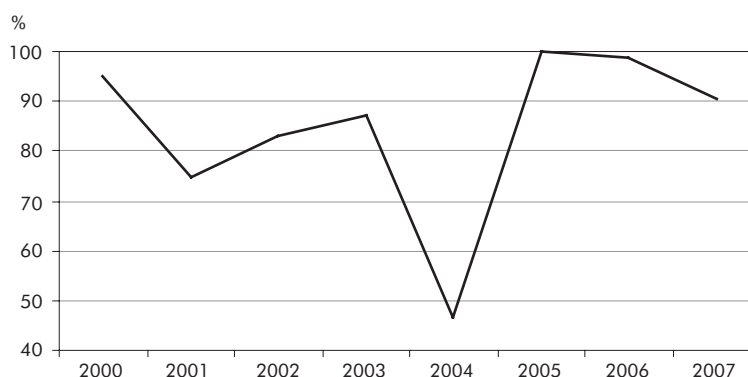
5.2 A Travailleurs touchés et ampleur moyenne des conflits



5.2 B Travailleurs touchés, ensemble, secteur privé et secteur public



5.2 C Proportion de travailleurs touchés par un conflit de compétence québécoise



5.3 Jours-personnes non travaillés selon diverses ventilations, Québec, 2000-2007

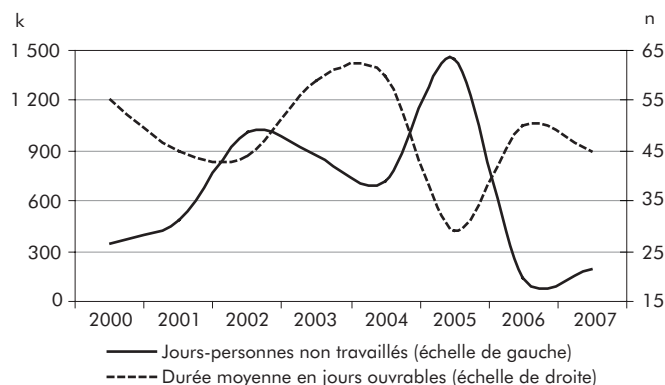
	Ensemble	Compétence québécoise	Compétence fédérale	Secteur privé ¹	Secteur public ¹	Grèves	Lock-out	Grèves et lock-out ²
	n							
2000	345 640	296 514	49 126	204 543	91 971	278 822	46 864	19 954
2001	488 867	449 784	39 083	421 584	28 200	323 116	105 279	60 472
2002	1 009 517	527 138	482 380	516 222	10 915	452 624	142 658	414 236
2003	876 879	678 936	197 943	663 956	14 980	411 517	252 815	212 546
2004	722 147	590 853	131 294	430 881	159 972	628 129	43 430	50 589
2005	1 450 950	1 450 950	0	285 964	1 164 985	1 410 810	13 391	26 748
2006 ³	145 242	140 660	4 582	137 943	2 717	102 503	14 386	39 984
2007	187 236	168 789	18 447	165 565	3 224	123 028	38 688	25 519
Moyenne 2000-2007 ³	653 310	537 953	115 357	353 332	184 621	466 319	82 189	106 256
Variation 2000-2007	-158 404	-127 725	-30 679	-38 978	-88 747	-155 794	-8 176	5 565

1. Les ventilations selon le secteur d'origine (privé ou public) ne sont disponibles que pour les conflits de compétence québécoise. La somme des parties correspond donc aux données sur les conflits de compétence québécoise.
2. Cette catégorie regroupe les cas où l'information disponible ne permet pas d'affirmer qu'il s'agit d'une grève ou d'un lock-out et ceux où un même conflit donne successivement lieu à ces deux formes d'arrêt de travail.
3. Les données de 2006 ont fait l'objet d'une révision. Certaines ventilations n'ont toutefois pas fait l'objet de cette révision et c'est le cas pour les données selon la nature du conflit. Ainsi, pour 2006 et pour la moyenne de la période, la somme des composantes grèves, lock-out et « grèves et lock-out » ne correspond pas au total.

Source : Ministère du Travail.

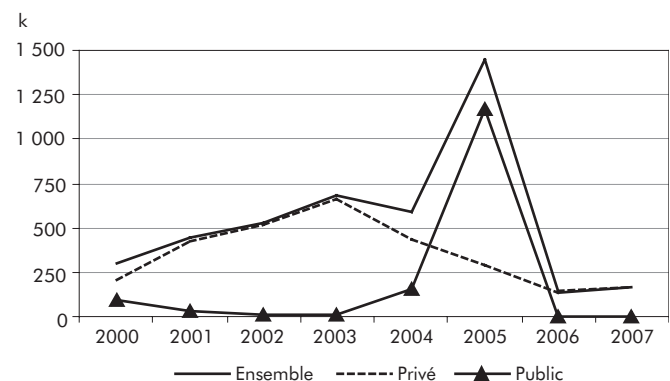
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

5.3 A Jours-personnes non travaillés et durée moyenne des conflits¹ en jours ouvrables

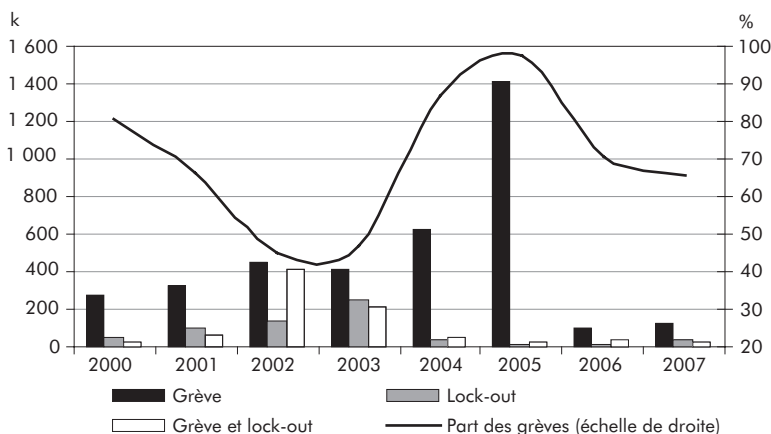


1. La durée moyenne est calculée à partir du nombre de conflits déclenchés au cours de l'année.

5.3 B Jours-personnes non travaillés, ensemble, secteur privé et secteur public



5.3 C Jours-personnes non travaillés selon la nature du conflit et part des jours-personnes non travaillés dans le cadre d'une grève par rapport à l'ensemble



5.4 Ratio du temps non travaillé, Québec, Canada et Ontario, 2000-2007

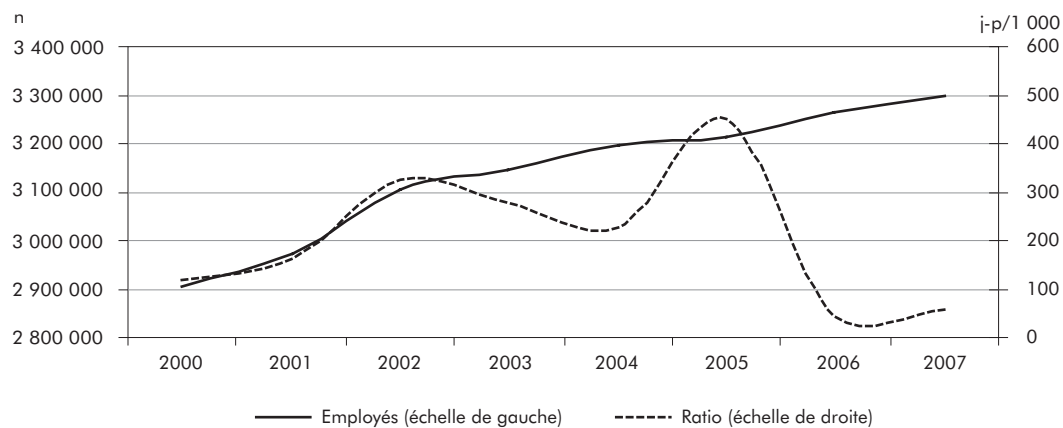
	Québec	Canada	Ontario ¹	Écart Qc-Canada	Écart Qc-Ont
	i-p./1 000				
2000	119,0	132,7	131,5	-13,7	-12,5
2001	164,4	173,8	133,0	-9,4	31,4
2002	325,2	229,8	293,1	95,4	32,1
2003	278,7	130,4	93,4	148,3	185,3
2004	225,9	236,0	90,4	-10,1	135,5
2005	451,5	303,7	73,7	147,8	377,8
2006	44,5	56,6	71,8	-12,1	-27,3
2007	56,7	125,7	69,5	-69,0	-12,8

1. Seuls les jours-personnes non travaillés en raison d'un conflit de compétence provinciale sont considérés dans le calcul du ratio du temps non travaillé en Ontario, ce qui entraîne une sous-estimation de ce ratio.

Source : Ministère du Travail du Québec, Ressources humaines et développement social du Canada et Statistique Canada.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

5.4 A Nombre d'employés et ratio du temps non travaillé, Québec



5.5 Nombre de conflits de travail, de travailleurs touchés et de jours-personnes non travaillés selon la région administrative, Québec, 2000 et 2007

	Conflits				Travailleurs touchés				Jours-personnes non travaillés			
	2000	2007	(2000-2007)		2000	2007	(2000-2007)		2000	2007	(2000-2007)	
			Var.	Moy. ¹			Var.	Moy. ¹			Var.	Moy. ¹
	n											
Bas-Saint-Laurent	7	1	-6	3	81	27	-54	111	11 454	918	-10 536	3 700
Saguenay-Lac Saint-Jean	2	0	-2	3	73	0	-73	160	283	0	-283	11 141
Capitale-Nationale	18	8	-10	11	994	1 959	965	1 305	22 155	72 953	50 798	58 841
Mauricie	11	2	-9	5	1 010	215	-795	325	42 624	15 125	-27 499	15 444
Estrie	3	6	3	4	163	497	334	368	1 790	7 432	5 642	4 973
Montréal	27	9	-18	23	2 690	2 961	271	5 157	88 703	36 292	-52 411	93 417
Outaouais	4	0	-4	3	115	0	-115	168	16 584	0	-16 584	9 698
Abitibi-Témiscamingue	6	2	-4	2	230	19	-211	181	5 669	84	-5 585	20 274
Côte-Nord	3	6	3	5	91	538	447	493	9 164	17 023	7 859	28 189
Gaspésie-Îles de la Madeleine	1	0	-1	4	31	0	-31	388	123	0	-123	20 115
Chaudière-Appalaches	3	4	1	0	166	155	-11	9	4 828	6 957	2 129	63
Laval	3	1	-2	3	77	6	-71	221	7 751	264	-7 487	4 284
Lanaudière	3	2	-1	4	98	33	-65	162	3 274	1 444	-1 830	4 868
Laurentides	5	1	-4	4	956	48	-908	761	2 368	24	-2 344	13 158
Montérégie	14	3	-11	12	630	309	-321	759	61 725	11 732	-49 993	41 310
Centre-du-Québec	0	3	3	2	0	563	563	346	0	2 882	2 882	18 507
Plus d'une région ²	6	1	-5	3	16 523	500	-16 023	8 931	48 722	3 500	-45 222	174 891
Toutes les régions ³	9	0	-9	4	626	0	-626	11 139	18 424	0	-18 424	108 049
Québec plus autres provinces ⁴	0	2	0	1	0	535	0	4 086	0	10 607	0	23 842
Total	125	51	-74	102	24 554	8 365	-16 189	35 068	345 641	187 236	-158 405	654 764

1. Les données de 2006 ont fait l'objet d'une révision. Certaines ventilations n'ont toutefois pas fait l'objet de cette révision et c'est le cas pour les données selon la région administrative. La moyenne de la période inclut donc dans son calcul une donnée non révisée pour 2006.

2. Comprend les arrêts de travail qui ont touché plus d'une région administrative.

3. Comprend les arrêts de travail qui ont touché toutes les régions administratives.

4. Comprend les conflits qui ont cours simultanément au Québec et dans au moins une autre province.

Source : Ministère du Travail.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Au Québec depuis 1980, le régime de santé et de sécurité du travail est administré par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (ci-après nommée la CSST). La CSST est en charge de la compilation des événements, de l'indemnisation et de la réadaptation, du financement du programme ainsi que de la prévention et de l'inspection.

Ce chapitre de l'Annuaire fournit des données statistiques permettant d'analyser l'ampleur et l'évolution des lésions professionnelles¹ (accidents du travail et maladies professionnelles) au Québec, pour l'ensemble des travailleurs couverts² et selon diverses ventilations. La période étudiée s'étend de 1999 à 2007, selon la disponibilité des données.

Quatre indicateurs ont été retenus pour l'analyse : les dossiers de lésion professionnelle ouverts et acceptés³, le taux de lésion professionnelle, les décès acceptés et les dossiers du programme « Pour une maternité sans danger ».

-
1. Une des limites des données sur les lésions professionnelles est que celles-ci ne portent que sur les cas déclarés à la CSST. Il y a donc sous-estimation du nombre de cas de lésion professionnelle, particulièrement les cas d'accident de travail n'ayant pas nécessité l'absence du travail au-delà du jour de l'accident.
 2. Le nombre de travailleurs à temps plein (30 heures ou plus) de l'*Enquête sur la population active* de Statistique Canada est utilisé pour estimer le nombre de travailleurs couverts. Ce choix méthodologique mène toutefois à une sous-estimation du nombre de travailleurs couverts, puisqu'un certain nombre de travailleurs à temps partiel seraient couverts en réalité.
 3. Un dossier ouvert et accepté est un dossier pour lequel la dernière décision rendue par la Commission est l'acceptation de la demande d'indemnisation au 1^{er} mars de l'année suivant l'ouverture du dossier, ou un dossier avec frais seulement; cela inclut les cas de décès où le dossier a été ouvert et accepté durant l'année de référence.

6.1 Dossiers de lésion professionnelle ouverts et acceptés selon le sexe (tableau 6.1)

En 2007, le nombre de dossiers relatifs à une lésion professionnelle ouverts et acceptés par la CSST est de 112 009, soit le plus petit nombre enregistré depuis le début de la période 1999-2007. À l'instar des années précédentes, plus de 95 % des dossiers ouverts et acceptés sont rattachés aux accidents du travail en 2007. Cette dernière année, la baisse de 8,3 % du nombre de dossiers ouverts et acceptés est la septième diminution consécutive notée sur la période.

De 1999 à 2007, le nombre de dossiers de lésion professionnelle ouverts et acceptés passe de 138 627 à 112 009, soit une diminution de 26 618 (– 19,2 %). La réduction du nombre d'accidents du travail explique la quasi-totalité de ce repli (– 25 794 ou – 19,3 %). En outre, sur la même période, on note un recul de 824 dossiers relatifs aux maladies professionnelles, soit une baisse de 15,8 %. Ces diminutions se situent dans un contexte où le nombre de travailleurs couverts augmente. En effet, sur la période étudiée, le nombre de travailleurs couverts par la CSST progresse de 13,2 % (+ 366 100), pour atteindre 3 136 800 en 2007. La diminution du nombre de lésions professionnels ne s'explique donc pas par une réduction du nombre des travailleurs couverts.

Sur l'ensemble de la période étudiée, le nombre de dossiers de lésion professionnelle est plus élevé chez les hommes que chez les femmes. Cette situation s'explique, du moins en partie, par le fait que les hommes sont plus nombreux sur le marché du travail. Le fait que leur présence soit plus importante dans des secteurs considérés plus à risque (les professions manuelles par exemple) constitue également un élément d'explication. En 2007, 77 557 dossiers sont ouverts et acceptés pour des hommes tandis que 34 452 le sont pour les femmes. Chez les hommes, le nombre de dossiers diminue de 26,6 % par rapport à celui noté en 1999 (105 706), alors que, pour la même période, une augmentation de 4,7 % est enregistrée chez les femmes (32 921

dossiers en 1999). Par conséquent, pour l'ensemble des dossiers, la proportion des femmes est plus élevée en 2007 (30,8 %) qu'en 1999 (23,7 %). La présence plus importante de ces dernières sur le marché du travail est une hypothèse expliquant cette hausse. En effet, les femmes représentent 43,3 % des travailleurs couverts en 2007, par rapport à 40,3 % en 1999.

En ce qui concerne les accidents du travail, les femmes représentent 31,2 % de ces dossiers en 2007 comparativement à 23,3 % en 1999. Ainsi, entre 1999 et 2007, l'écart entre les sexes se rétrécit. En effet, une baisse de 27,6 % (– 28 286 dossiers) est notée chez les hommes tandis qu'une hausse de 8,0 % est enregistrée chez les femmes (+ 2 492 dossiers). La baisse du nombre d'accidents du travail observée dans l'ensemble des travailleurs couverts est donc entièrement attribuable aux hommes. En ce qui a trait aux dossiers liés aux maladies professionnelles, les femmes connaissent une forte diminution, soit de 52,7 % (– 961 dossiers). Le nombre de dossiers de maladie professionnelle attribuables aux hommes demeure quant à lui relativement stable tout le long de la période. Par le fait même, la proportion de dossiers de maladie professionnelle liée aux femmes connaît une importante diminution, passant de 35,0 % en 1999 à 19,6 % en 2007.

6.2 Dossiers de lésion professionnelle ouverts et acceptés selon le groupe d'âge (tableau 6.2)

En 2007, les travailleurs les plus jeunes et ceux les plus âgés présentent les plus faibles nombres de dossiers de lésion professionnelle; avec autour de 15 000 dossiers chacun, les 15-24 ans comptent pour 14,2 % et les 55 ans et plus pour 12,6 %. Les groupes d'âge dits plus actifs sur le marché du travail représentent une plus grande part des dossiers de lésion professionnelle, soit de 22,0 % chez les 25-34 ans, 24,6 % chez les 35-44 ans et de 26,7 % chez les 45-54 ans. Avec une proportion de 9,2 % de l'ensemble des travailleurs couverts, le groupe des 15-24 ans est le seul à être surreprésenté dans

les dossiers de lésions professionnelles. À l'instar de 1999, les autres groupes d'âge affichent des proportions relatives aux lésions professionnelles similaires à celles notées pour les travailleurs couverts.

De 1999 à 2007, les 45-54 ans et les 55 ans et plus présentent une hausse du nombre de dossiers ouverts et acceptés avec une augmentation respective de 2 356 (+ 8,6 %) et de 4 185 (+ 42,3 %). Quant aux trois autres groupes d'âge, une baisse est observée de l'ordre de 8 613 dossiers (– 35,2 %) pour les 15-24 ans, de 10 525 (– 29,9 %) pour les 25-34 ans et de 14 021 (– 33,7 %) pour les 35-44 ans. Pour ces trois groupes, les diminutions sont attribuables à la baisse combinée des accidents du travail et, dans une moindre mesure, des maladies professionnelles; les accidents du travail constituant la plupart des dossiers de lésion professionnelle, il n'est pas surprenant de constater qu'ils y contribuent davantage. Pour les 45-54 ans, le nombre de dossiers relatifs aux maladies professionnelles varie peu sur la période et fluctue selon les années; la hausse du nombre de dossiers ouverts et acceptés est donc imputable uniquement à l'augmentation des dossiers liés aux accidents du travail. L'augmentation notée chez les 55 ans et plus est, quant à elle, attribuable à l'augmentation du nombre de dossiers d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Dans ce groupe, 14,8 % des dossiers ouverts et acceptés concernent les maladies professionnelles en 2007, ce qui représente une augmentation de 4,1 points par rapport à ce qui avait été observé en 1999.

6.3 Taux de lésion professionnelle⁴ (tableau 6.3)

En 2007, le taux de lésion professionnelle s'établit à 3,6 %, son plus bas niveau de la période. Il s'agit d'une diminution de 28,0 % par rapport au taux enregistré en 1999 (5,0 %). L'augmentation du nombre de travailleurs couverts entre 1999 et 2007 (+ 13,2 %) explique le fait que, proportionnellement, le taux de lésion diminue de façon plus importante

que l'ensemble des dossiers de lésion professionnelle (– 19,2 %).

À l'instar de ce qui est observé tout le long de la période, les hommes affichent un taux de lésion professionnelle plus élevé que celui des femmes en 2007. En effet, le taux de lésion professionnelle des hommes se fixe à 4,4 %, tandis que celui des femmes s'établit à 2,5 %. Ici encore, cette situation s'explique, du moins en partie, par la présence plus importante de ces derniers dans les secteurs et professions à risque.

Sur l'ensemble de la période 1999-2007, une diminution du taux de lésion professionnelle est observée, et ce, aussi bien chez les hommes que chez les femmes. La baisse est cependant plus importante du côté des hommes, où un recul de deux points de pourcentage est enregistré contre 0,5 point chez les femmes. L'écart entre les taux masculin et féminin diminue donc sur la période; de fait, il s'établit à 1,9 point de pourcentage en 2007 contre 3,4 points en 1999. Chez les hommes, cette diminution serait imputable à l'augmentation du nombre de travailleurs couverts combinée à la réduction du nombre de dossiers ouverts et acceptés. Chez les femmes, le léger repli du taux de lésion professionnelle est surtout le fait de la hausse du nombre de travailleuses couvertes (+ 21,7 %), la variation étant plutôt faible du côté du nombre de dossiers de lésion professionnelle.

Les jeunes travailleurs sont davantage touchés par les lésions professionnelles. En effet, le taux de lésion professionnelle des 15-24 ans est le plus élevé tout le long de la série. En 2007, il s'établit à 5,5 % comparativement à 3,3 % pour les 25-34 ans et à 3,4 % pour chacun des trois autres groupes d'âge. Les taux de tous les groupes d'âge en 2007 sont inférieurs à ceux notés en 1999. Les reculs les plus importants sont enregistrés chez les 15-24 ans (– 3,1 points) et les 25-34 ans (– 1,9 point). La baisse du nombre de lésions conjuguée à la hausse du nombre de travailleurs couverts dans chacun de ces deux groupes expliquent cette situation.

4. Le taux de lésion professionnelle représente le nombre de dossiers de lésion professionnelle ouverts et acceptés par rapport au nombre de travailleurs couverts. Il permet de relativiser les résultats en prenant en considération la variation du nombre de travailleurs couverts.

6.4 Décès acceptés⁵ (tableaux 6.4 et 6.5)

En 2007, 207 décès à la suite d'une lésion professionnelle ont été acceptés par la CSST. Après 2005 (223 décès), il s'agit de l'année où l'on retrouve le plus grand nombre de décès de la période, bien qu'il était sensiblement le même en 2006 (206 décès). En moyenne, au cours de la période, 189 décès sont enregistrés annuellement. De 1999 à 2007, le nombre de décès dus à une lésion professionnelle augmente de 26,2 % (+ 43 décès). Par ailleurs, au cours de la même période, le nombre de travailleurs couverts s'accroît de 13,2 %. Ainsi, la hausse du nombre de travailleurs couverts pourrait être un élément d'explication de l'augmentation du nombre de décès.

Le ratio du nombre de décès pour 100 000 travailleurs couverts permet d'analyser l'évolution du nombre de décès en annulant l'incidence de la variation du nombre de travailleurs couverts⁶. En 2007, ce ratio se situe à 6,6, alors qu'il était à 5,9 en 1999, soit une diminution de 0,7; la hausse du nombre de décès n'est donc pas uniquement attribuable à celle des travailleurs couverts. Toutefois, le ratio enregistré en 2007 est semblable à la moyenne observée sur la période (6,4).

Historiquement, les décès sont principalement attribuables aux accidents du travail. En 1999, environ 58 % des décès y étaient imputables. En 2003, pour la première fois de la période, les maladies professionnelles sont responsables de plus de la moitié des décès. Ce constat est observé pour la période 2003-2005 et pour 2007. Les maladies professionnelles sont responsables de 60,4 % des décès en 2007; il s'agit d'un renversement par rapport à la situation observée en 1999.

Comme à chaque année de la période analysée, la grande majorité des décès enregistrés concernent les hommes, soit 200 décès (96,6 %) sur les 207 notés en 2007. Ainsi, seulement sept décès touchent

les femmes, ce qui s'inscrit dans la tendance des dernières années. En effet, de 1999 à 2007, le nombre de décès varie entre trois et huit chez les femmes, ce qui correspond à une proportion maximale d'environ 4 % de l'ensemble des décès.

Le nombre de décès pour 100 000 travailleurs couverts chez les hommes se situe à 11,2 en 2007, identique à celui de 2006. Il s'agit d'une augmentation (+ 1,7) par rapport au ratio de 1999 (9,5), qui était le plus faible de la période. Chez les femmes, le ratio « décès/100 000 travailleurs couverts » est, en 2007, identique à celui observé en 1999 (0,5). Chez ces dernières, le ratio le plus élevé de la période est noté en 2006 (0,6) alors qu'en moyenne annuellement (entre 1999 et 2007) il est de 0,4.

En prenant en compte le type d'événement (données non présentées), la tendance observée chez les hommes est semblable à celle notée dans l'ensemble. En effet, la majorité des décès (62,0 %) sont liés aux maladies professionnelles en 2007, ce qui représente un renversement par rapport à 1999 où 56,3 % des décès étaient attribuables à un accident du travail. En ce qui concerne les femmes, les décès sont principalement dus à un accident du travail, et ce, tout le long de la période.

Les travailleurs de 55 ans et plus représentent le groupe où est observé le plus grand nombre de décès à chaque année de la période. En 2007, 67,6 % des décès surviennent dans ce groupe d'âge. De plus, les travailleurs de ce groupe sont les seuls à connaître une croissance du nombre de décès sur la période 1999-2007, avec une hausse de 81,8 % (+ 63 décès). Le ratio « décès /100 000 travailleurs couverts » le plus élevé est également observé dans ce groupe. En effet, alors que pour les trois autres groupes d'âge, ce ratio ne dépasse pas 2,8 en 2007, il se situe à 33,7 chez les 55 ans et plus. Ce ratio très élevé s'explique en partie par le fait que, pour ce groupe d'âge, lors de l'acceptation du décès la personne pourrait avoir quitté le marché

5. Décès lié à une lésion professionnelle dont la date d'inscription de l'acceptation se situe entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année de référence.

6. Il faut toutefois préciser que, dans le cas des maladies professionnelles, l'utilisation d'un ratio sur la base des travailleurs couverts est moins concluante, puisque le décès peut survenir ou être accepté plusieurs années après l'exposition en milieu de travail.

du travail et ne plus être comptabilisée dans le nombre de travailleurs couverts de ce groupe. Chez les 55 ans et plus, la très grande majorité des décès est attribuable à une maladie professionnelle.

Tout le long de la période, le nombre le plus faible de décès est noté chez les 15-24 ans. En 2007, cinq décès sont enregistrés dans ce groupe, soit le plus petit nombre observé sur la période. Cela représente une baisse de 58,3 % par rapport à 1999 alors qu'on en comptait 12. Le ratio « décès/100 000 travailleurs couverts » noté chez les 15-24 ans en 2007 est également le plus faible enregistré depuis le début de la période, soit de 1,7; le plus élevé était de 5,0 en 2000. En 2007, ce ratio s'établit à 2,3 décès chez les 25-34 ans, à 2,5 chez les 35-44 ans et à 2,8 chez les 45-54 ans.

Des différences importantes ressortent entre les groupes d'âge quant au type d'événement responsable du décès. En effet, en 2007, aucun décès n'est la conséquence d'une maladie professionnelle chez les travailleurs de 15 à 34 ans. Chez ceux de 35 à 54 ans, on note que 41 décès sont causés par un accident du travail et 4 par une maladie professionnelle. Quant aux travailleurs de 55 ans et plus, ce sont surtout les maladies professionnelles qui sont en cause, soit dans 86,4 % des cas. Il importe ici de rappeler que la maladie professionnelle ayant mené à un décès se manifeste surtout chez les 55 ans et plus car, bien qu'elle puisse survenir plus tôt dans la vie du travailleur, elle n'en causera le décès que bien plus tard dans bon nombre de cas.

6.5. Dossiers du programme « Pour une maternité sans danger⁷ » (tableau 6.6)

La CSST est en charge du programme « Pour une maternité sans danger » visant, dans certaines

conditions, le retrait préventif des travailleuses enceintes ou qui allaitent. En 2006, 30 265 réclamations ont été acceptées dans le cadre de ce programme, ce qui représente une augmentation de 40,7 % depuis 1999. Ainsi, au cours de la même période, le nombre de réclamations acceptées progresse plus rapidement que le nombre de travailleuses couvertes (+ 21,7 %). Le taux de réclamation (le nombre de réclamations acceptées divisé par le nombre de travailleuses couvertes) passe de 1,9 % en 1999 à 2,3 % en 2006.

De 1999 à 2006, le nombre de réclamations reçues connaît une croissance constante. La présence accrue des femmes sur le marché du travail, le rajeunissement de la main-d'œuvre féminine, la présence plus importante de ces dernières dans des professions à risque pour les femmes enceintes ou qui allaitent et, finalement, une plus grande sensibilité et une meilleure connaissance face à ces risques peuvent expliquer cette progression au niveau du nombre de demandes reçues.

En 2006, en moyenne, 127 jours d'indemnisation sont notés, ce qui représente un peu plus de 18 semaines. Il s'agit d'une baisse de 19 jours (- 13,0 %) par rapport au niveau de 2005 (146)⁸. Après une croissance lente mais régulière du nombre moyen de jours d'indemnisation entre 1999 et 2004, une décroissance est observée pour les deux années suivantes. Par ailleurs, en 2006, le coût moyen par dossier se situe à 5 916 \$, soit une diminution de 10,1 % par rapport à 2005 (6 580 \$). Pour la première fois de la période, une diminution des coûts totaux est notée en 2006, soit une baisse d'environ 4 % par rapport aux débours de 2005.

7. Les données sont observées au 31 décembre de l'année suivant l'année de réclamation. L'année de référence correspond à l'année au cours de laquelle le médecin remet à la travailleuse un certificat attestant que les conditions de son travail comportent des dangers. La dernière année pour laquelle les données sont disponibles est donc 2006.

8. Cette baisse coïncide avec l'entrée en vigueur du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), le 1^{er} janvier 2006. Ce régime prévoit le paiement d'indemnités, aux travailleuses enceintes admissibles, pour les quatre semaines précédant la date prévue de l'accouchement. Pour cette période, la CSST ne verse pas d'indemnités aux travailleuses admissibles au RQAP. L'entrée en vigueur du RQAP a un effet à la baisse sur les indemnités versées et le nombre de jours d'indemnisation.

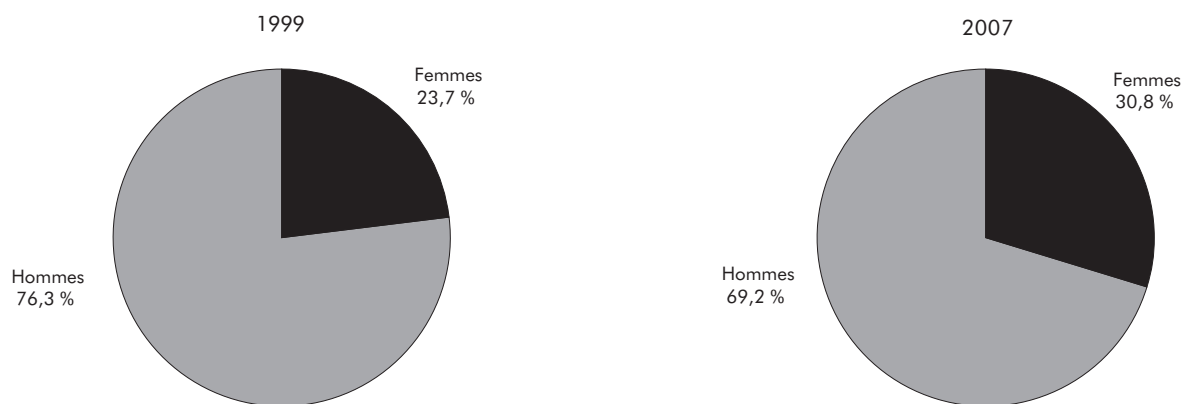
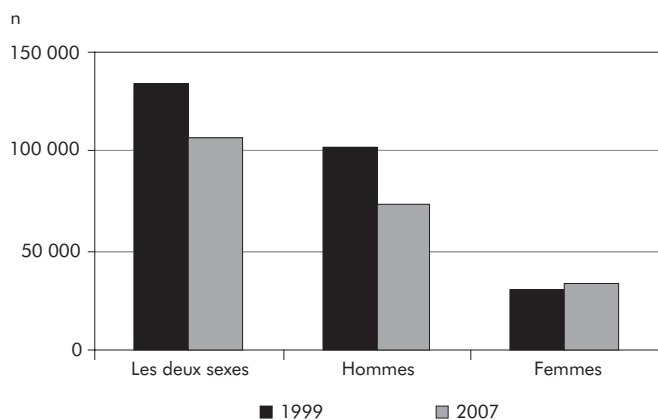
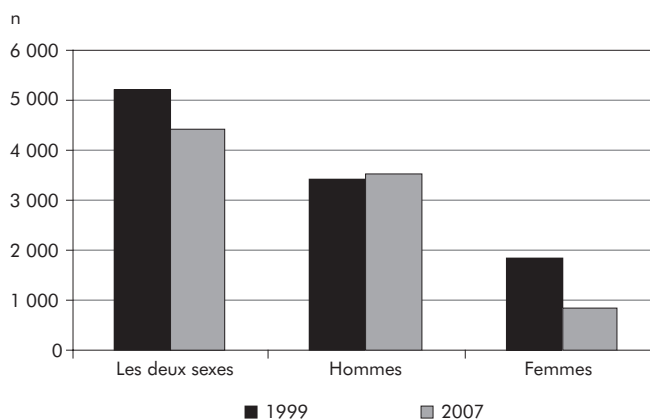
6.1 Travailleurs couverts par le régime de santé et de sécurité du travail et dossiers ouverts et acceptés selon l'événement et selon le sexe, Québec, 1999-2007

	Travailleurs couverts ¹	Dossiers ouverts et acceptés		
		Ensemble	Accident du travail	Maladie prof.
Les deux sexes				
1999	2 770 700	138 627	133 406	5 221
2000	2 830 700	143 517	138 403	5 114
2001	2 849 400	141 283	135 997	5 286
2002	2 930 800	137 456	132 485	4 971
2003	2 957 700	135 724	130 633	5 091
2004	3 012 200	132 906	128 104	4 802
2005	3 043 600	125 931	121 293	4 638
2006	3 079 400	122 086	117 545	4 541
2007	3 136 800	112 009	107 612	4 397
Variation 1999-2007 (n)	366 100	-26 618	-25 794	-824
Variation 1999-2007 (%)	13,2	-19,2	-19,3	-15,8
Hommes				
1999	1 655 000	105 706	102 310	3 396
2000	1 674 500	107 287	103 949	3 338
2001	1 682 700	104 315	100 620	3 695
2002	1 729 500	100 210	96 714	3 496
2003	1 723 400	98 110	94 395	3 715
2004	1 745 600	95 324	91 798	3 526
2005	1 750 300	89 668	86 144	3 524
2006	1 769 200	85 650	82 169	3 481
2007	1 778 600	77 557	74 024	3 533
Variation 1999-2007 (n)	123 600	-28 149	-28 286	137
Variation 1999-2007 (%)	7,5	-26,6	-27,6	4,0
Femmes				
1999	1 115 700	32 921	31 096	1 825
2000	1 156 200	36 230	34 454	1 776
2001	1 166 700	36 968	35 377	1 591
2002	1 201 300	37 246	35 771	1 475
2003	1 234 300	37 614	36 238	1 376
2004	1 266 500	37 582	36 306	1 276
2005	1 293 300	36 263	35 149	1 114
2006	1 310 200	36 436	35 376	1 060
2007	1 358 100	34 452	33 588	864
Variation 1999-2007 (n)	242 400	1 531	2 492	-961
Variation 1999-2007 (%)	21,7	4,7	8,0	-52,7

1. Correspond au nombre de travailleurs à temps plein de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada.

Source : Commission de la santé et de la sécurité du travail, Service de la statistique.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

6.1 A Répartition des dossiers de lésion professionnelle ouverts et acceptés selon le sexe**6.1 B Répartition des dossiers d'accident du travail selon le sexe, 1999 et 2007****6.1 C Répartition des dossiers de maladie professionnelle selon le sexe, 1999 et 2007**

6.2 Travailleurs couverts par le régime de santé et de sécurité du travail et dossiers ouverts et acceptés selon l'événement et selon le groupe d'âge, Québec, 1999-2007

	Travailleurs couverts ¹					Ensemble des dossiers ouverts et acceptés				
	15-24 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus	15-24 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus
	n									
1999	283 800	673 000	884 400	682 100	247 500	24 485	35 150	41 563	27 531	9 898
2000	301 200	666 800	891 200	710 700	260 700	26 015	34 938	42 757	29 143	10 664
2001	307 400	659 100	878 000	733 700	271 100	24 632	32 765	41 991	30 461	11 434
2002	313 900	671 500	876 300	770 200	299 000	23 407	31 388	40 129	30 762	11 770
2003	313 500	676 600	854 700	784 500	328 300	22 163	30 535	38 197	32 024	12 805
2004	302 200	694 400	849 700	811 800	354 000	21 191	29 922	36 527	32 066	13 200
2005	294 700	707 700	824 000	841 100	376 200	19 213	28 497	33 398	31 345	13 478
2006	289 500	728 000	814 600	855 200	392 100	18 031	27 091	31 062	31 636	14 266
2007	289 000	747 700	804 100	880 600	415 300	15 872	24 625	27 542	29 887	14 083
Variation 1999-2007	5 200	74 700	-80 300	198 500	167 800	-8 613	-10 525	-14 021	2 356	4 185

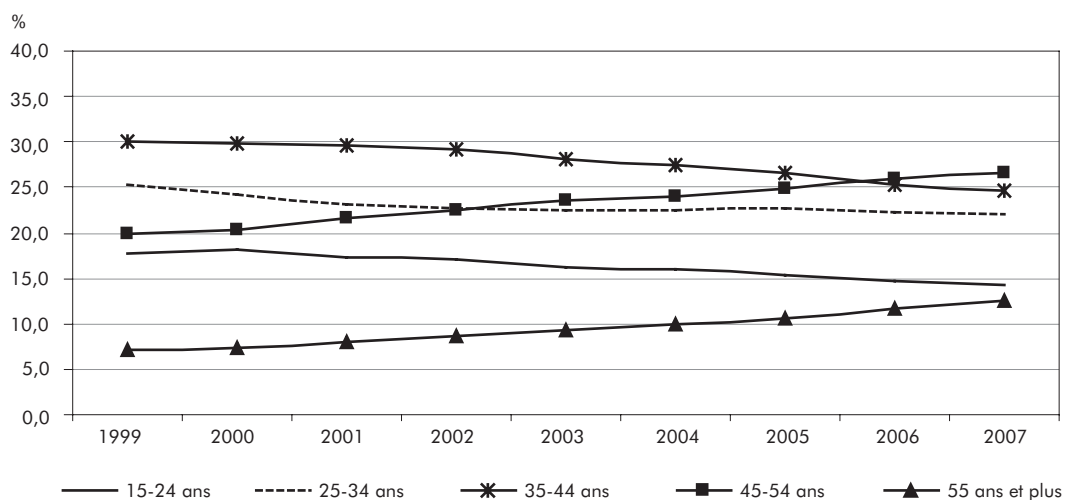
	Accident du travail					Maladie professionnelle				
	15-24 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus	15-24 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus
	n									
1999	23 915	34 184	40 156	26 312	8 839	570	966	1 407	1 219	1 059
2000	25 411	34 041	41 401	27 974	9 576	604	897	1 356	1 169	1 088
2001	24 138	31 938	40 655	29 232	10 034	494	827	1 336	1 229	1 400
2002	22 974	30 717	38 956	29 496	10 342	433	671	1 173	1 266	1 428
2003	21 777	29 908	37 145	30 713	11 090	386	627	1 052	1 311	1 715
2004	20 844	29 287	35 530	30 890	11 553	347	635	997	1 176	1 647
2005	18 919	27 987	32 527	30 177	11 683	294	510	871	1 168	1 795
2006	17 806	26 600	30 301	30 424	12 414	225	491	761	1 212	1 852
2007	15 713	24 207	26 935	28 757	12 000	159	418	607	1 130	2 083
Variation 1999-2007	-8 202	-9 977	-13 221	2 445	3 161	-411	-548	-800	-89	1 024

1. Correspond au nombre de travailleurs à temps plein de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada.

Source : Commission de la santé et de la sécurité du travail, Service de la statistique, et Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

6.2 A Répartition des dossiers de lésion professionnelle ouverts et acceptés selon le groupe d'âge



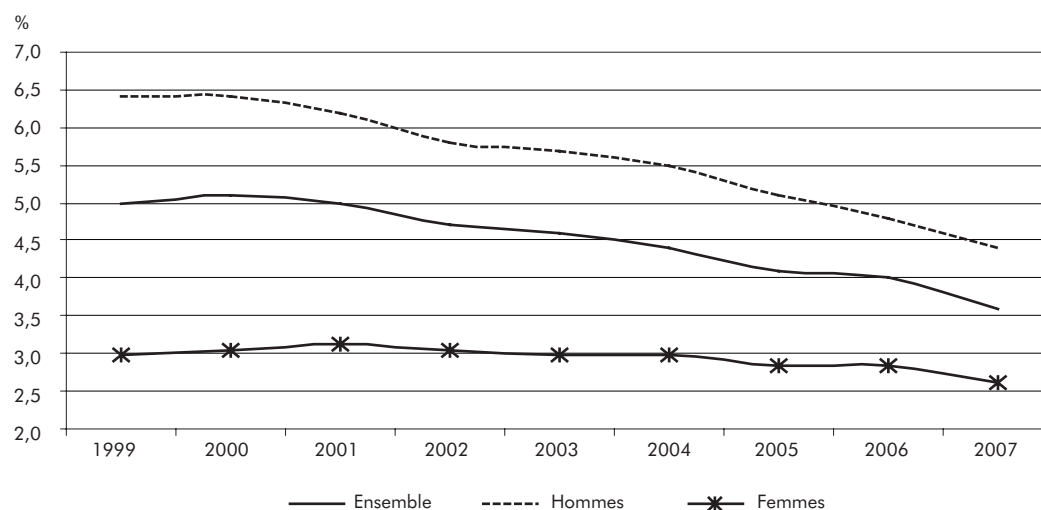
6.3 Taux de lésion professionnelle selon le sexe et le groupe d'âge, Québec, 1999-2007

	Ensemble	Sexe		Groupe d'âge				
		Hommes	Femmes	15-24 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus
		%						
1999	5,0	6,4	3,0	8,6	5,2	4,7	4,0	4,0
2000	5,1	6,4	3,1	8,6	5,2	4,8	4,1	4,1
2001	5,0	6,2	3,2	8,0	5,0	4,8	4,2	4,2
2002	4,7	5,8	3,1	7,5	4,7	4,6	4,0	3,9
2003	4,6	5,7	3,0	7,1	4,5	4,5	4,1	3,9
2004	4,4	5,5	3,0	7,0	4,3	4,3	3,9	3,7
2005	4,1	5,1	2,8	6,5	4,0	4,1	3,7	3,6
2006	4,0	4,8	2,8	6,2	3,7	3,8	3,7	3,6
2007	3,6	4,4	2,5	5,5	3,3	3,4	3,4	3,4
Variation 1999-2007 (points de %)	-1,4	-2,0	-0,5	-3,1	-1,9	-1,3	-0,6	-0,6
Variation 1999-2007 (%)	-28,0	-31,3	-16,7	-36,0	-36,5	-27,7	-15,0	-15,0

Sources : Commission de la santé et de la sécurité du travail, Service de la statistique, et Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

6.3 A Taux de lésion professionnelle selon le sexe



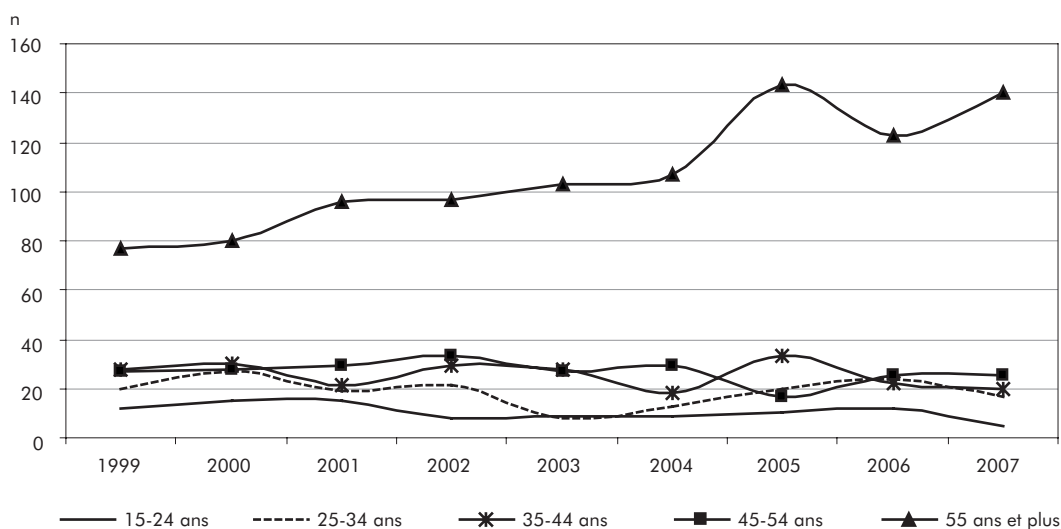
6.4 Nombre de décès selon le sexe et le groupe d'âge, Québec, 1999-2007

	Sexe			Groupe d'âge				
	Ensemble	Hommes	Femmes	15-24 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus
	n							
1999	164	158	6	12	20	28	27	77
2000	180	176	4	15	27	30	28	80
2001	180	174	6	15	19	21	29	96
2002	188	184	4	8	21	29	33	97
2003	175	172	3	9	8	28	27	103
2004	176	171	5	9	13	18	29	107
2005	223	220	3	10	20	33	17	143
2006	206	198	8	12	24	22	25	123
2007	207	200	7	5	17	20	25	140
Variation 1999-2007 (n)	43	42	1	-7	-3	-8	-2	63
Variation 1999-2007 (%)	26,2	26,6	16,7	-58,3	-15,0	-28,6	-7,4	81,8

Sources : Commission de la santé et de la sécurité du travail, Service de la statistique.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

6.4 A Décès selon le groupe d'âge



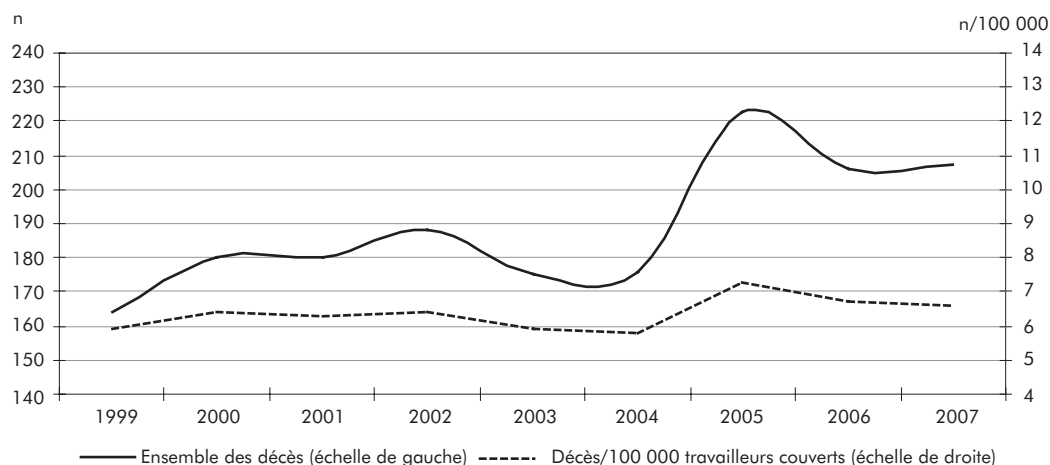
6.5 Ratio « décès/100 000 travailleurs couverts » selon le sexe et le groupe d'âge, Québec, 1999-2007

	Sexe			Groupe d'âge				
	Ensemble	Hommes	Femmes	15-24 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus
1999	5,9	9,5	0,5	4,2	3,0	3,2	4,0	31,1
2000	6,4	10,5	0,3	5,0	4,0	3,4	3,9	30,7
2001	6,3	10,3	0,5	4,9	2,9	2,4	4,0	35,4
2002	6,4	10,6	0,3	2,5	3,1	3,3	4,3	32,4
2003	5,9	10,0	0,2	2,9	1,2	3,3	3,4	31,4
2004	5,8	9,8	0,4	3,0	1,9	2,1	3,6	30,2
2005	7,3	12,6	0,2	3,4	2,8	4,0	2,0	38,0
2006	6,7	11,2	0,6	4,1	3,3	2,7	2,9	31,4
2007	6,6	11,2	0,5	1,7	2,3	2,5	2,8	33,7
Variation 1999-2007	0,7	1,7	0,0	-2,5	-0,7	-0,7	-1,2	2,6

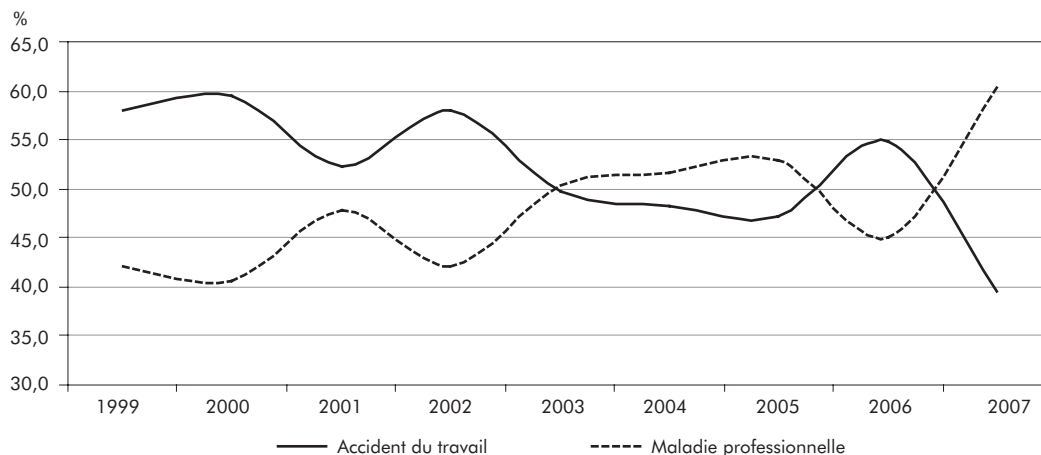
Sources : Commission de la santé et de la sécurité au travail, Service de la statistique, et Statistique Canada.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

6.5 A Décès inscrits et acceptés et ratio « décès/100 000 travailleurs couverts »



6.5 B Répartition des décès inscrits et acceptés selon le type d'événement



6.6 Évolution du programme « Pour une maternité sans danger », Québec, 1999-2006

Année de référence ¹	Réclamations reçues	Réclamations acceptées	Taux d'acceptation ²	Nombre moyen de jours d'indemnisation	Débours totaux ³	Débours moyen par dossier
	n		%	jours	\$ courants	
1999	22 825	21 513	94,3	138	107 046 762	4 976
2000	23 626	22 309	94,4	140	114 140 159	5 116
2001	24 820	23 493	94,7	142	130 621 941	5 560
2002	25 311	23 974	94,7	144	143 674 234	5 993
2003	26 638	25 291	94,9	145	157 608 669	6 232
2004	27 985	26 536	94,8	147	175 224 461	6 603
2005	29 890	28 366	94,9	146	186 643 472	6 580
2006	31 828	30 265	95,1	127	179 049 523	5 916

1. Année durant laquelle le médecin a remis à la travailleuse un certificat attestant que les conditions de son travail comportent des dangers.

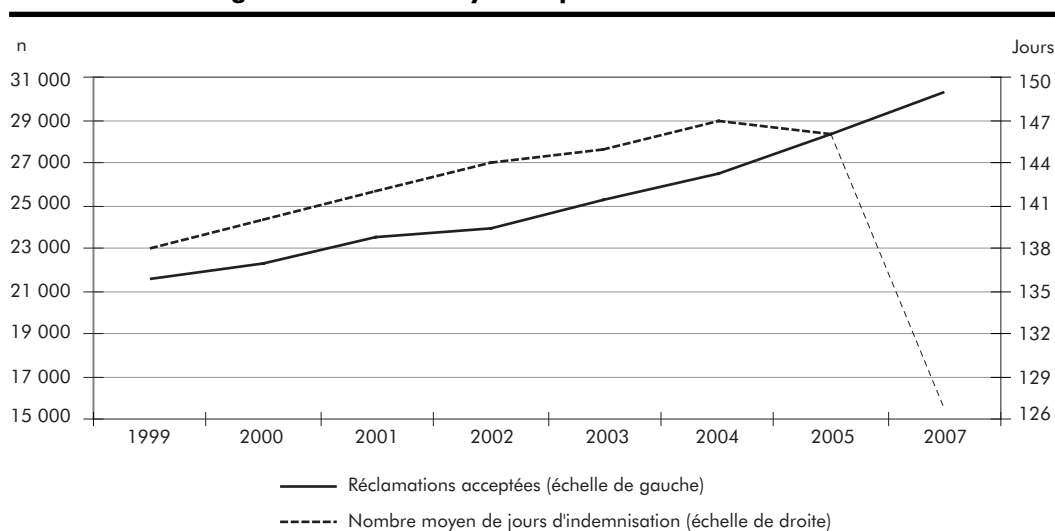
2. Il s'agit du nombre de réclamations acceptées par rapport au nombre de réclamations reçues.

3. Les débours totaux comprennent les frais d'assistance médicale (frais du certificat), les débours pour affectation de la travailleuse à un nouveau poste de travail et les indemnités de remplacement du revenu qui correspondent à 90 % du salaire hebdomadaire net de la travailleuse.

Sources : Commission de la santé et de la sécurité au travail, Service de la statistique.

Traitement : Institut de la statistique du Québec.

6.6 A Réclamations acceptées dans le cadre du programme « Pour une maternité sans danger » et nombre moyen de jours d'indemnisation



TERMES GÉNÉRAUX

Accident du travail

« Un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause, survenant à une personne par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour elle une lésion professionnelle¹ ».

Administration québécoise

Fonction publique québécoise, réseau de l'éducation (commissions scolaires et cégeps) ainsi que le réseau de la santé et des services sociaux.

Conflit de travail

Tout conflit ayant engendré un arrêt de travail (un seul conflit peut donner lieu à des arrêts de travail sporadiques).

Croissance nominale

Croissance en dollars courants, c'est-à-dire selon les prix ayant cours dans la période à laquelle on fait référence.

Croissance réelle

Croissance en dollars constants, c'est-à-dire selon les prix ayant cours dans une période de référence fixe. L'effet des prix (l'inflation) est donc soustrait de la croissance.

Dossier de décès inscrit et accepté

Dossier de décès relié à une lésion professionnelle dont la date d'inscription de l'acceptation (par la Commission de la santé et de la sécurité du travail) se situe entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année de référence.

Dossier de lésion professionnelle ouvert et accepté

Dossier ouvert à la suite d'une demande d'indemnisation pour lésion professionnelle auprès

de la Commission de la santé et de la sécurité du travail, et pour lequel la dernière décision rendue est l'acceptation de la demande d'indemnisation au 1^{er} mars de l'année de référence; cela inclut les dossiers de décès ouverts et acceptés durant l'année de référence.

Durée de l'emploi

Période continue au cours de laquelle un employé est au service du même employeur, peu importe que la personne ait changé ou non d'emploi au sein même de son organisation.

Durée du travail réelle

Temps réellement travaillé par les employés pendant une année civile en tenant compte des diverses absences et des heures supplémentaires effectuées.

Emploi

Ensemble des personnes ayant effectué un travail quelconque contre rémunération ou en vue d'obtenir un bénéfice ainsi que celles absentes de leur travail mais qui maintiennent un lien d'emploi. Ce terme regroupe les employés, les travailleurs autonomes ainsi que les travailleurs familiaux non rémunérés.

Employé

Personne qui travaille pour un employeur dans le secteur public ou privé.

Heures hebdomadaires habituelles

Heures régulières ou définies par contrat dans une semaine, exclusion faite des heures supplémentaires.

Horaire de travail court

Semaine de travail entre 1 et 34 heures.

Horaire de travail normal

Semaine de travail entre 35 et 40 heures.

1. QUÉBEC. *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* : LRQ, chapitre A-3.001, à jour au 1^{er} décembre 2004, [Québec], Éditeur officiel du Québec, chapitre I, art. 2.

Horaire de travail long

Semaine de travail de 41 heures ou plus.

Indice des prix à la consommation

« Mesure du taux de variation du prix des biens et services achetés par les consommateurs² ».

Jours-personnes non travaillés

Produit du nombre de travailleurs touchés et du nombre de jours ouvrables non travaillés en raison des arrêts de travail.

Lésion professionnelle

Lésion survenue à la suite d'un des deux événements suivants : accident du travail ou maladie professionnelle.

Maladie professionnelle

« Une maladie contractée par le fait ou à l'occasion du travail et qui est caractéristique de ce travail ou reliée directement aux risques particuliers de ce travail³ ».

Ratio du temps non travaillé

Nombre de jours-personnes non travaillés par rapport au nombre d'employés sur le marché du travail. Ce ratio est exprimé par 1 000 employés.

Rémunération horaire

Salaire ou traitement (avant impôts et autres déductions), y compris les pourboires, les commissions ou les primes, prévu pour une heure de travail ou toute autre rémunération (hebdomadaire, mensuelle, annuelle) ramenée sur une base horaire en tenant compte du nombre d'heures de travail habituellement payées.

Rémunération hebdomadaire

Salaire ou traitement (avant impôts et autres déductions), y compris les pourboires, les commissions ou les primes, obtenu pour une semaine en tenant compte des heures de travail habituellement payées.

Rémunération annuelle

Salaire ou traitement (avant impôts et autres déductions), y compris les gains des propriétaires d'entreprises constituées en société, les commissions, les primes et les salaires occasionnels, obtenu sur toute l'année.

Taux de lésion professionnelle

Importance relative du nombre de dossiers de lésion professionnelle par rapport au groupe de référence soit, dans ce document, les travailleurs couverts par le régime québécois de santé et de sécurité du travail.

Travailleur autonome

Cette catégorie de travailleurs inclut les propriétaires actifs d'une entreprise, d'une exploitation agricole ou d'un bureau professionnel constitué ou non en société, avec ou sans employés et les personnes qui travaillent sans rémunération dans une entreprise, une exploitation agricole ou un bureau professionnel, pour un parent qui en est propriétaire ou exploitant et qui occupe le même logement.

2. STATISTIQUE CANADA (1996). *Votre guide d'utilisation de l'indice des prix à la consommation*, Statistique Canada, n° 62-557-XPB au catalogue, p. 1.

3. QUÉBEC, *op. cit.*

TERMES RELATIFS AUX VARIABLES D'ANALYSE

COMPÉTENCE LÉGISLATIVE

Compétence fédérale

Les entreprises de compétence fédérale sont celles relevant de la compétence du gouvernement fédéral. Il s'agit notamment de la plupart des sociétés d'État telle la Société des postes, ainsi que des entreprises dont les principaux secteurs d'activité comprennent le transport routier, ferroviaire et maritime (interprovincial ou international), les réseaux de téléphone et de télégraphe (y compris la câblodistribution), les pipelines et gazoducs, etc. Les entreprises œuvrant dans les secteurs de la radiodiffusion et de la télédiffusion, du transport aérien, les institutions financières, les entreprises dont la raison d'être est de protéger le secteur de la pêche comme ressource naturelle et, finalement, certaines entreprises que le Parlement a déclaré d'intérêt national, comme la plupart des silos à grains, les meuneries, les entreprises d'extraction d'uranium etc. sont aussi de compétence fédérale.

Compétence québécoise (provinciale)

Toutes les entreprises au Québec qui ne sont pas de compétence fédérale.

COUVERTURE SYNDICALE

Syndiqué

Employés qui sont membres d'un syndicat et ceux qui ne sont pas membres, mais qui sont couverts par une convention collective ou par un contrat de travail négocié par un syndicat.

Non syndiqué

Employés qui ne sont pas membres d'un syndicat et qui ne sont pas couverts par une convention collective ou par un contrat de travail négocié par un syndicat.

NATURE DU CONFLIT

Grève

« La cessation concertée de travail par un groupe de salariés⁴ ».

Lock-out

« Le refus par un employeur de fournir du travail à un groupe de salariés à son emploi en vue de les contraindre à accepter certaines conditions de travail ou de contraindre pareillement des salariés d'un autre employeur⁵ ».

Grève et lock-out

Cas où l'information disponible ne permet pas d'affirmer s'il s'agit d'une grève ou d'un lock-out et cas où un même conflit donne successivement lieu à ces deux formes d'arrêt de travail.

NIVEAU DE COMPÉTENCE

Pour cette variable d'analyse, les professions (niveau de compétence à trois chiffres) ont été classées selon cinq groupes : les emplois de gestion et quatre niveaux de compétence (professionnel, technique, intermédiaire et élémentaire). Pour déterminer le niveau de compétence d'un emploi, l'expérience requise pour accéder à l'emploi, la complexité des tâches, les responsabilités inhérentes à cet emploi ainsi que le niveau de formation sont considérés. La classification effectuée ici ne se fait donc pas uniquement sur la base de la formation de l'individu. Chaque groupe est toutefois habituellement caractérisé par un niveau de formation donné, d'où les appellations utilisées dans cet annuaire. Celles-ci correspondent, dans l'ordre, aux appellations suivantes utilisées dans le rapport Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2007 : gestion, formation universitaire, formation collégiale, formation de niveau secondaire ou spécifique à l'emploi et formation en cours d'emploi.

4. QUÉBEC. Code du travail : LRQ, chapitre C-27, à jour au 1^{er} mars 2005, [Québec], Éditeur officiel du Québec, chapitre I, art. 1.

5. Ibid.

Gestionnaire

Le titulaire de l'emploi consacre plus de 50 % de son temps de travail à des activités de gestion. Il s'agit des cadres supérieurs, des directeurs spécialistes, des directeurs de la vente au détail, de la restauration et des services d'hébergement et des autres directeurs.

Professionnel

Professionnels en gestion des affaires et en finance; professionnels des sciences naturelles et appliquées; professionnels des soins de santé; professionnels en sciences infirmières; juges; avocats; psychologues; travailleurs sociaux; ministres du culte; agents des politiques et des programmes; enseignants; paraprofessionnels du droit, des services sociaux et de l'enseignement; professionnels des arts et de la culture.

Technique

Personnel d'administration des finances et des assurances; secrétaires, personnel administratif et de réglementation; personnel de supervision du travail de bureau; personnel technique relié aux sciences naturelles et appliquées; personnel technique dans le secteur de la santé; personnel technique des arts, de la culture, des sports et des loisirs; personnel de supervision des ventes et des services; personnel de la vente en gros technique et non technique, de l'assurance et de l'immobilier, des achats en gros et au détail et des achats de grains; chefs et cuisiniers; entrepreneurs et contremaîtres du personnel des métiers et des transports; personnel des métiers de la construction; mécaniciens, opérateurs et électriciens; machinistes, personnel au formage, profilage et montage du métal; mécaniciens; surveillants dans la fabrication et autres métiers.

Intermédiaire

Personnel de bureau; personnel de soutien des services de santé; vendeurs; personnel des services des aliments et boissons; personnel des services de protection; personnel de soutien familial et de

garderie; conducteurs d'équipement lourd et grutiers et foreurs; conducteurs de matériel de transport; professions propres à l'agriculture; professions propres à l'exploitation forestière, minière, pétrolière et gazéifère et la pêche; conducteurs de machines dans la fabrication et monteurs dans la fabrication.

Élémentaire

Caissiers; personnel de l'hébergement et des voyages et préposés dans les sports et les loisirs; aides de soutien aux métiers; personnel élémentaire de la production primaire; manœuvres dans la fabrication et les services d'utilité publique.

NIVEAU D'ÉTUDES

Sans diplôme d'études secondaires

Personnes n'ayant pas obtenu un diplôme d'études secondaires.

Diplôme d'études secondaires

Personnes ayant obtenu un diplôme d'études secondaires.

Études postsecondaires

Personnes ayant complété ou non une formation en vue de l'obtention d'un certificat (incluant un certificat de métiers) ou d'un diplôme d'un établissement d'enseignement postsecondaire (incluant l'université). Cela comprend une école de métiers, une période d'apprentissage, un collège communautaire, un cégep, une école de sciences infirmières, etc. Sont également incluses les personnes qui ont obtenu un certificat ou diplôme universitaire de niveau inférieur au baccalauréat.

Diplôme universitaire

Personnes ayant obtenu au moins un baccalauréat à l'université.

RÉGIME DE TRAVAIL

Temps plein

Personnes qui travaillent habituellement 30 heures ou plus par semaine à leur emploi principal ou seul emploi.

Temps partiel

Personnes qui travaillent habituellement moins de 30 heures par semaine à leur emploi principal ou seul emploi.

SECTEUR D'ACTIVITÉ

Selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 2002 – Canada

Primaire

Comprend les sous-secteurs suivants : cultures agricoles; élevage; foresterie et exploitation forestière; pêche, chasse et piégeage; activités de soutien à l'agriculture et à la foresterie; extraction de pétrole et de gaz; extraction minière; activités de soutien à l'extraction minière et à l'extraction de pétrole et de gaz.

Services publics

Comprend les sous-secteurs suivants : production, transport et distribution d'électricité; distribution de gaz naturel; réseaux d'aqueduc et d'égout et autres.

Construction

Comprend les sous-secteurs suivants : construction résidentielle; construction non résidentielle; construction d'installations de services publics; lotissement de terrains; construction de routes, de rues et de ponts; autres travaux de génie civil; entrepreneurs en travaux de fondations, de structure, et d'extérieur de bâtiments; entrepreneurs en installations d'équipements techniques; entrepreneurs en travaux de finition de bâtiments et autres entrepreneurs spécialisés.

Fabrication

Comprend les sous-secteurs suivants : fabrication d'aliments; de boissons et de produits du tabac; usines de textiles; usines de produits textiles; fabrication de vêtements; de produits en cuir et de produits analogues; fabrication de produits en bois; de papier; impression et activités connexes de soutien; fabrication de produits du pétrole et du charbon; de produits chimiques; de produits en caoutchouc et en plastique; de produits minéraux non métalliques; première transformation des métaux; fabrication de produits métalliques; de machines; de produits informatiques et électroniques; de matériel, d'appareils et de composants électriques; fabrication de matériel de transport; de meubles et de produits connexes; activités diverses de fabrication.

Commerce

Comprend les sous-secteurs suivants :

Commerce de gros : grossistes-distributeurs de produits agricoles; de produits pétroliers; de produits alimentaires, de boissons et de tabac; d'articles personnels et ménagers; de véhicules automobiles et de leurs pièces; de matériaux et fournitures de construction; de machines, de matériel et de fournitures; de produits divers; agents et courtiers du commerce de gros.

Commerce de détail : marchands de véhicules automobiles et de leurs pièces; magasins de meubles et d'accessoires de maison; magasins d'appareils électroniques et ménagers; marchands de matériaux de construction et de matériel et fournitures de jardinage; magasins d'alimentation; de produits de santé et de soins personnels; stations-service; magasins de vêtements et d'accessoires vestimentaires; magasins d'articles de sport, d'articles de passe-temps, d'articles de musique et de livres; magasins de fournitures de tout genre; magasins de détail divers; détaillants hors magasin.

Transport et entreposage

Comprend les sous-secteurs suivants : transport aérien; ferroviaire; par eau; par camion; transport en commun et transport terrestre de voyageurs; transport par pipeline; transport de tourisme et d'agrément; activités de soutien au transport; services postaux; messageries et services de messagers; entreposage.

Finance, assurances, immobilier et location

Comprend les sous-secteurs suivants : autorités monétaires – banque centrale; intermédiation financière et activités connexes; valeurs mobilières, contrats de marchandises et autres activités d'investissement financier connexes; sociétés d'assurance et activités connexes; fonds et autres instruments financiers; services immobiliers; services de location et de location à bail; bailleurs de biens incorporels non financiers, sauf les œuvres protégées par le droit d'auteur.

Services professionnels, scientifiques et techniques

Comprend les sous-secteurs suivants : services juridiques; services de comptabilité, de préparation des déclarations de revenus, de tenue de livres et de paye; architecture, génie et services connexes; services spécialisés de design; conception de systèmes informatiques et services connexes; services de conseils en gestion et de conseils scientifiques et techniques; services de recherche et de développement scientifiques; publicité et services connexes; autres services professionnels, scientifiques et techniques.

Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien

Comprend les sous-secteurs suivants : services administratifs et de soutien; services de gestion des déchets et d'assainissement.

Services d'enseignement

Comprend les sous-secteurs suivants : écoles primaires et secondaires; collèges communautaires

et cégeps; universités; écoles de commerce et de formation en informatique et en gestion; écoles techniques et écoles de métiers; autres établissements d'enseignement et de formation; services de soutien à l'enseignement.

Soins de santé et assistance sociale

Comprend les sous-secteurs suivants : services de soins ambulatoires; hôpitaux; établissements de soins infirmiers et de soins pour bénéficiaires internes; assistance sociale.

Information, culture et loisirs

Comprend les sous-secteurs suivants : édition; industries du film et de l'enregistrement sonore; radiotélévision et télécommunications; services d'information et de traitement des données; arts d'interprétation, sports-spectacles et activités connexes; établissements du patrimoine; divertissement, loisirs et jeux de hasard et loteries.

Hébergement et services de restauration

Comprend les sous-secteurs suivants : services d'hébergement; services de restauration et débits de boissons.

Autres services

Comprend les sous-secteurs suivants : réparation et entretien; services personnels et services de blanchissage; organismes religieux, fondations, groupes de citoyens et organisations professionnelles et similaires et ménages privés.

Administrations publiques

Comprend les sous-secteurs suivants : administration publique fédérale; administration publique provinciale (québécoise); administrations publiques locales, municipales et régionales; administrations publiques autochtones; organismes publics internationaux et autres organismes publics extraterritoriaux.

STATUT DE L'EMPLOI

Permanent

Emploi qui devrait durer aussi longtemps que l'employé le désire, à la condition que la conjoncture économique le permette, c'est-à-dire que la date de cessation de l'emploi n'est pas déterminée à l'avance.

Temporaire

Emploi dont la date de cessation est prédéterminée ou qui se terminera dès qu'un projet spécifique aura pris fin. Comprend les emplois saisonniers, les emplois temporaires (c'est-à-dire pour une durée déterminée ou dans le cadre d'un contrat de travail, y compris le travail effectué par le biais d'une agence de placement) et les emplois occasionnels.

TAILLE DE L'ÉTABLISSEMENT

Le nombre d'employés sur le lieu de travail (c'est-à-dire l'immeuble ou le chantier). Les regroupements sont les suivants : moins de 20 employés, entre 20 et 99 employés, entre 100 et 500 employés, plus de 500 employés.

SECTEUR D'APPARTENANCE

Public

Administrations municipale, provinciale et fédérale, organismes publics, sociétés d'État ainsi que les autres institutions gouvernementales comme les écoles (incluant les universités) ou les hôpitaux.

Privé

Toute autre organisation ne faisant pas partie du secteur public.

INDUSTRIE

Industrie des biens

Comprend les secteurs suivants : primaire, services publics, construction et fabrication.

Industrie des services

Comprend les secteurs suivants : commerce, transport et entreposage; finance, assurances, immobilier et location; services professionnels, scientifiques et techniques; services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien; services d'enseignement; soins de santé et assistance sociale; information, culture et loisirs; hébergement et services de restauration; autres services; administrations publiques.

L'Annuaire québécois des statistiques du travail présente un portrait de l'état du marché du travail ainsi que des conditions et de la dynamique du travail, à raison de deux numéros par année. Le premier volume, paru en 2005, constituait une analyse historique de ces éléments. Le deuxième volume (2006) était plutôt consacré à une analyse conjoncturelle et a été enrichi de nouveaux tableaux et figures. Le troisième volume et les suivants offrent une mise à jour annuelle des indicateurs abordés dans les volumes précédents.

Tandis que le premier numéro de ce quatrième volume, publié en juin, portait sur les principaux indicateurs du marché du travail, ce numéro aborde les conditions et la dynamique du travail. Les thèmes présentés sont la rémunération, la durée du travail, les mouvements de main-d'œuvre, les arrêts de travail ainsi que la santé et la sécurité du travail. Selon les éléments analysés, diverses ventilations sont effectuées, en lien avec les caractéristiques de l'employé, de l'emploi et du milieu de travail.

L'Annuaire québécois des statistiques du travail est une publication importante de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) dans le domaine des statistiques du travail. Par des analyses et un suivi systématique, il vise à répondre aux besoins de ceux qui veulent disposer d'une lecture à jour de l'état et de l'évolution du marché du travail en leur offrant, deux fois l'an, de l'information détaillée et pertinente dans ce domaine.

« L'Institut a pour mission de fournir des informations statistiques qui soient fiables et objectives sur la situation du Québec quant à tous les aspects de la société québécoise pour lesquels de telles informations sont pertinentes. L'Institut constitue le lieu privilégié de production et de diffusion de l'information statistique pour les ministères et organismes du gouvernement, sauf à l'égard d'une telle information que ceux-ci produisent à des fins administratives. Il est le responsable de la réalisation de toutes les enquêtes statistiques d'intérêt général. »

Loi sur l'Institut de la statistique du Québec (L.R.Q., c. I-13.011) adoptée par l'Assemblée nationale du Québec le 19 juin 1998.

**Institut
de la statistique**

Québec



EOQ 50915



Imprimé au Québec, Canada

21,95 \$

www.stat.gouv.qc.ca